

CONSIDERAȚII ESENȚIALE PRIVIND RAPORTUL JURIDIC DE MUNCĂ.

DREPTUL LA MUNCĂ ȘI ASIGURAREA EGALITĂȚII LA ANGAJARE
PRIN PRISMA PREVEDERILOR INTERNAȚIONALE
PARTICULARITĂȚILE ÎNCHEIERII CONTRACTULUI INDIVIDUAL
DE MUNCĂ

Goncearuc Olga
Avocat



 Federal Ministry
Republic of Austria
Social Affairs, Health, Care
and Consumer Protection



HOPE 87
Hundreds of Original Projects
for Employment
SPERANȚA 87 MOLDOVA

Chisinau, 2022





Lucru este efectuat in cadrul proiectului
«Combaterea impactului social și economic
al pandemiei de COVID-19 în Republica Moldova».

PREZENTAREA ORGANIZAȚIEI DE AJUTOR ÎN PROIECT

Ministerul Austriac al Afacerilor Sociale, Sănătății, Îngrijirii și Protecției Consumatorului - *principal donator.*

Oferă proiectului o experiență cheie în domeniile: asistență medicală, inițiative pentru persoanele cu dizabilități, protecția consumatorilor, sănătate publică și probleme medicale, îngrijire și sprijin, drepturile consumatorilor și protecția sănătății acestora, politica vârstnicilor, politică socială, asigurări sociale. În calitate de principal donator și partener, Ministerul Afacerilor Sociale este responsabil pentru finanțarea și monitorizarea implementării corespunzătoare a reglementărilor și standardelor europene.

Comisia Națională a Republicii Moldova pentru UNESCO

UNESCO este agenția specializată a Națiunilor Unite pentru educație, știință și cultură. Scopurile sale declarate sunt de a contribui la pace și securitate prin promovarea colaborării între națiuni și popoare prin educație, știință și cultură; să susțină justiția și statul de drept și respectul universal pentru drepturile omului și libertățile fundamentale proclamate în Carta Națiunilor Unite pentru toate popoarele, fără deosebire de rasă, sex, limbă, orientare sau religie.

SPERANTA'87

HOPE'87 este o inițiativă austriacă cu sediul la Viena. Organizația lucrează îndeaproape cu Cancelaria Federală în domeniul formării și angajării tinerilor și în promovarea proiectelor umanitare în Africa, Asia, America Latină, Europa Centrală și de Est. Această inițiativă internațională se bazează pe Decizia ONU 40/16 „Oportunități pentru tineret”, adoptată de Adunarea Generală cu ocazia Anului Internațional al Tineretului al ONU (1985).

Textul este redat în redacția autorului.

Design: Imageld

În condițiile dezvoltării economiei de piață, statul Republica Moldova acționează expres în vederea reglementării la nivel legislativ a raporturilor juridice de muncă, obligînd subiectele la respectarea normelor juridice stipulate la nivel național și internațional.

CONSIDERAȚII ESENȚIALE PRIVIND RAPORTUL JURIDIC DE MUNCĂ.

Raportul juridic de muncă

Potrivit regulii generale, contractul individual de muncă constituie temei pentru apariția raportului juridic de muncă, determinînd conținutul acestuia

Raportul juridic de muncă poate fi definit drept o relație socială reglementată expres de legislația muncii, care de regulă se formează pe o durată nedeterminată, or ca excepție pe durată determinată, între o persoană fizică în calitate de salariat pe de o parte și o persoană juridică sau fizică în calitate de angajator, pe de altă parte, ca urmare a prestării unei anumite munci de către prima persoană în folosul și sub autoritatea celei de a doua, care la rîndul ei, se obligă să îi asigure condiții echitabile de muncă și să îi achite la timp și integral salariul.

Obiectul raportului juridic de muncă

Îl constituie conduita părților la raportul respectiv, or acesta constă în acțiunea la care este îndreptățită o parte și de care este ținută cealaltă parte. Raportul juridic de muncă are ca obiect prestațiile reciproce ale subiecților și anume, prestarea muncii de către salariat și salarizarea acestuia de către angajator.

Ca urmare **conținutul raportului juridic de muncă** poate fi definit ca totalitatea drepturilor și obligațiilor care le revin subiecților raporturilor juridice de muncă.

Drepturile și obligațiile subiecților raporturilor juridice de muncă sunt determinate.

Identificăm:

calea contractuală care apare ca urmare a stipulării de către părți a clauzelor în contractului individual de muncă.

calea normativă care prevede dispozițiile Codului Muncii a Republicii Moldova,

calea parteneriatului social care se naște ca urmare a negocierii și încheierii convențiilor colective și a contractelor colective de muncă

Astfel, noțiunea de contract individual de muncă nu este identică cu cea a raportului juridic de muncă. Respectiv urmează a fi exclusă interpretarea identică a conținutului raportului individual de muncă cu cea a raportului juridic de muncă. Or, conținutul contractului individual de muncă constituie un ansamblu de clauze contractuale care determină drepturile și obligațiile reciproce ale subiecților contractanți iar conținutul raportului juridic de muncă este definit ca o totalitate de drepturi și obligații ale subiecților raportului juridic de muncă, reglementate de contractul individual și colectiv de muncă, precum și de legislația muncii în ansamblu.



În Republica Moldova dreptul la muncă este un drept fundamental al omului,

care conform capitolului II al Constituției este atribuit la categoria drepturilor și libertăților fundamentale.

Libertatea muncii este garantată prin predeverile constituționale

la care face referire expres legiutorul prin dispoziția art. 6 Codul Muncii al Republicii Moldova, aprobat prin Legea nr. 154 din 28 martie 2003, în vigoare din 01 octombrie 2003, care prevede că, libertatea muncii este garantată prin Constituția Republicii Moldova.

Potrivit art. 43 alin. (1) al Constituției Republicii Moldova, orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă, precum și la protecția împotriva șomajului.

Libertatea muncii este garantată la nivel de principiu fundamental

al raporturilor juridice de muncă, reglementat expres de Codul Muncii al Republicii Moldova care în dispoziția art. 5 alin. (1), prevede libertatea muncii ca principiu de bază al reglementării raporturilor de muncă și ale raporturilor legate nemijlocit de acestea, incluzând dreptul la munca liber aleasă sau acceptată, dreptul dispunerii de capacitățile sale de muncă, dreptul alegerii profesiei și ocupației.

CONSIDERAȚII ESENȚIALE PRIVIND RAPORTUL JURIDIC DE MUNCĂ.

Definirea termenului de ocupație și profesie o găsim în Clasificatorul Ocupațiilor din Republica Moldova.

Ministerul Muncii și Protecției Sociale al Republicii Moldova, a emis Ordinul nr. 11 din 12 noiembrie 2021 prin care a aprobat Clasificatorul Ocupațiilor din Republica Moldova (CORM 006-2021) care definește ocupația ca activitatea utilă, aducătoare de venit, în bani sau natură, pe care o desfășoară o persoană în mod obișnuit într-o unitate economico-socială sau în gospodăria individuală.

Ocupația este proprie persoanei active, care practică o activitate recunoscută de societate ca utilă pentru sine și semenii săi. Ocupația unei persoane poate fi exprimată prin funcția sau profesia exercitată de aceasta la locul de muncă.

Funcția reprezintă activitatea desfășurată de o persoană într-o ierarhie funcțională de conducere sau execuție

Profesia reprezintă complexul de cunoștințe obținute prin studii și/sau prin practică, necesare pentru executarea anumitor operații de transformare și prelucrare a obiectelor muncii sau pentru prestarea anumitor servicii.

Clasificatorul Ocupațiilor din Republica Moldova se aplică în toate domeniile de activitate economică și socială și este obligatoriu pentru toate autoritățile administrației publice centrale și locale, întreprinderile, organizațiile și instituțiile, indiferent de tipul de proprietate și forma de organizare juridică, și pentru alte persoane juridice și fizice, care își desfășoară activitatea pe teritoriul Republicii Moldova, la completarea documentelor oficiale, ori de câte ori se cere indicarea ocupației.

Principiul libertății muncii este formulat nu numai în conformitate cu prevederile constituționale dar și ale altor acte normative internaționale

În materie or, nerespectarea acestuia duce la aplicarea sancțiunii în cazul încheierii contractelor individuale de muncă cu încălcarea acestui principiu, respectiv ducând la nulitatea de drept.

În practica judiciară a Republicii Moldova, un rol esențial îl au normele internaționale la care statul este parte.

Or, potrivit art. 4 din Constituția Republicii Moldova, dispozițiile constituționale privind drepturile și libertățile omului se interpretează și se aplică în concordanță cu Declarația Universală a Drepturilor Omului, cu pactele și cu celelalte tratate la care Republica Moldova este parte. Dacă există neconcordanțe între pactele și tratatele privitoare la drepturile fundamentale ale omului la care Republica Moldova este parte și legile ei interne, prioritate au reglementările internaționale.

Dreptul internațional în domeniul muncii

cuprinde, inclusiv, normele Organizației Internaționale a Muncii, care au ca bază principii ale relațiilor de muncă și securității sociale, **dintre care cele principale sunt:**

- ◆ Munca nu este o marfă;
- ◆ Libertatea de expresie și asociere este o condiție indispensabilă a unui progres continuu;
- ◆ Sărăcia, acolo unde există, constituie un pericol pentru prosperitatea tuturor;
- ◆ Lupta contra mizeriei trebuie dusă cu energie în sânul fiecărei națiuni prin efort internațional continuu și concret.

În materia reglementării internaționale a dreptului la muncă, evidențiem Declarația Universală a Drepturilor Omului din 10.12.1948,

în sensul formulat al art. 23, care prevede că orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii sale.

Dreptul la muncă este definit și în art. 6 din Pactul Internațional cu Privire la Drepturile Economice, Sociale, Culturale din 16.12.1966

ca dreptul pe care îl are orice persoană de a-și câștiga existența printr-o muncă liber aleasă sau acceptată. Or, potrivit art. 1 al Pactului Internațional cu Privire la Drepturile Economice, Sociale, Culturale din 16.12.1966, fiecare stat parte se angajează să acționeze, atât prin propriul său efort, cât și prin asistență și cooperare internațională, în special pe plan economic și tehnic, folosind la maximum resursele sale disponibile, pentru ca exercitarea deplină a drepturilor recunoscute în Pact să fie asigurată progresiv prin toate mijloacele adecvate, inclusiv prin adoptarea de măsuri legislative.

CONSIDERAȚII ESENȚIALE PRIVIND RAPORTUL JURIDIC DE MUNCĂ.



Convențiile și Recomandările Organizației Internaționale a Muncii reglementează toate domeniile muncii și securității sociale,

dintre care: libertatea sindicală, negocierea colectivă, munca forțată, ocuparea forței de muncă și resursele umane, condițiile de muncă, protecția muncii femeilor, inspecția și administrarea muncii, securitatea contra riscurilor sociale.

Organizația Internațională a Muncii creată la 11 aprilie 1949, numără decenii de activitate în domeniul justiției sociale dar și a efortului pentru asigurarea păcii mondiale.

Se consideră drept o veritabilă conștiință socială a umanității, or a devenit o prezență marcantă în cadrul relațiilor internaționale, consacrată promovării normelor internaționale de muncă și securitate socială.

Cele patru obiective strategice ale Organizației Internaționale a Muncii sunt:

- ◆ **Promovarea și realizarea standartelor și principiilor drepturilor fundamentale în muncă;**
- ◆ **Crearea oportunităților mai mari pentru femei și bărbați pentru asigurarea de locuri de muncă și venituri decente;**
- ◆ **Creșterea acoperii și eficacității protecției sociale pentru toți;**
- ◆ **Consolidarea tripartismului și a dialogului social.**

Convențiile Organizației Internaționale a Muncii reprezintă instrumentul principal de reglementare a organizației,

care prevăd aspecte legate de administrarea forței de muncă, a drepturilor și libertăților fundamentale ale omului dar și a bunăstării sociale.

Ratificarea Convenției reprezintă angajamentul statului de a aplica prevederile convenției, disponibilitatea statului în acceptarea măsurilor de supraveghere internațională. Recomandările sunt de asemenea angajamente juridice similar convențiilor care cuprind îndrumări adresate statelor, dar nu sunt supuse ratificării.

Nu crează obligații pentru statele membre conținând în mare parte directive cu menirea de a ghida acțiunea statelor la nivel național.

O convenție internațională enunță principii fundamentale care trebuie să fie aplicate de către statele care au ratificat-o, în timp ce recomandarea corespunzător completează convenția, propunând principii directe mai exacte despre modul în care convenția ratificată ar putea fi aplicată.

Diferența dintre ele o rezidă în faptul că, în timp ce convenția conține obligații stricte pentru statele ce o ratifică, recomandarea se definește ca un instrument explicit, deslușind de regulă, normele stricte convenției.

Statele membre se angajează conform Constituției Organizației Internaționale a Muncii să supună autorităților competente atât convențiile cât și recomandările pentru transformarea acestora în legi ori să-și stabilească măsuri în aplicarea lor, urmînd să raporteze periodic îndeplinirea acestora.

În cazuri practice recomandările Organizației Internaționale a Muncii însoțește o convenție care consacră principii generale, avînd rolul în vederea concretizării semnificației convenției.

Una dintre prioritățile actuale ale Organizației Internaționale a Muncii este aceea de a promova crearea de locuri de muncă decente și de asemenea, constituirea unui mediu economic și condiții de muncă pentru lucrători și antreprenori pentru a participa la eforturile de pace durabilă, prosperitate și progres social.

Structura tripartită a organizației oferă o platformă unică ce promovează munca decentă atât pentru bărbați cât și pentru femei.

Evidențiem că Organizația Internațională a Muncii are un rol de a promova oportunitatea pentru femei și bărbați astfel încît să dezvolte o muncă productivă, decentă, lucrînd în condiții de siguranță, egalitate, echitate și demnitate.

Prin muncă nedeclarată

se înțelege orice muncă prestată de o persoană fizică pentru și sub autoritatea unui angajator fără a fi respectate prevederile Codului Muncii referitoare la încheierea contractului individual de muncă.

În vederea respectării normelor internaționale la care Republica Molodva este parte, la nivel legislativ, **legiutorul a interzis prestarea muncii nedeclarate**, completînd Codul Muncii al Republicii Moldova **cu art. 7¹ care prevede că munca nedeclarată este interzisă.**

În Republica Moldova, prestarea muncii nedeclarate constituie contravenție.

Potrivit art. 10 Cod Contravențional al Republicii Moldova, constituie contravenție

CONSIDERAȚII ESENȚIALE PRIVIND RAPORTUL JURIDIC DE MUNCĂ.

fapta – acțiunea sau inacțiunea – ilicită, cu un grad de pericol social mai redus decât infracțiunea, săvârșită cu vinovăție, care atentează la valorile sociale ocrotite de lege, este prevăzută de Codul Contravențional și este pasibilă de sancțiune contravențională.

Potrivit art. 551 Codul Contravențional al Republicii Moldova, **utilizarea muncii nedecarate se sancționează pentru fiecare persoană identificată cu amendă** de la 60 la 90 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 150 la 210 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 210 la 300 de unități convenționale aplicată persoanei juridice.

Potrivit art. 55 alin. (3) lit. a) Codul Contravențional, **încălcarea legislației muncii, manifestată prin prestarea muncii de către o persoană fără a avea încheiat un contract individual de muncă în formă scrisă se sancționează cu amendă** de la 70 la 120 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 150 la 240 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 260 la 400 de unități convenționale aplicată persoanei juridice.

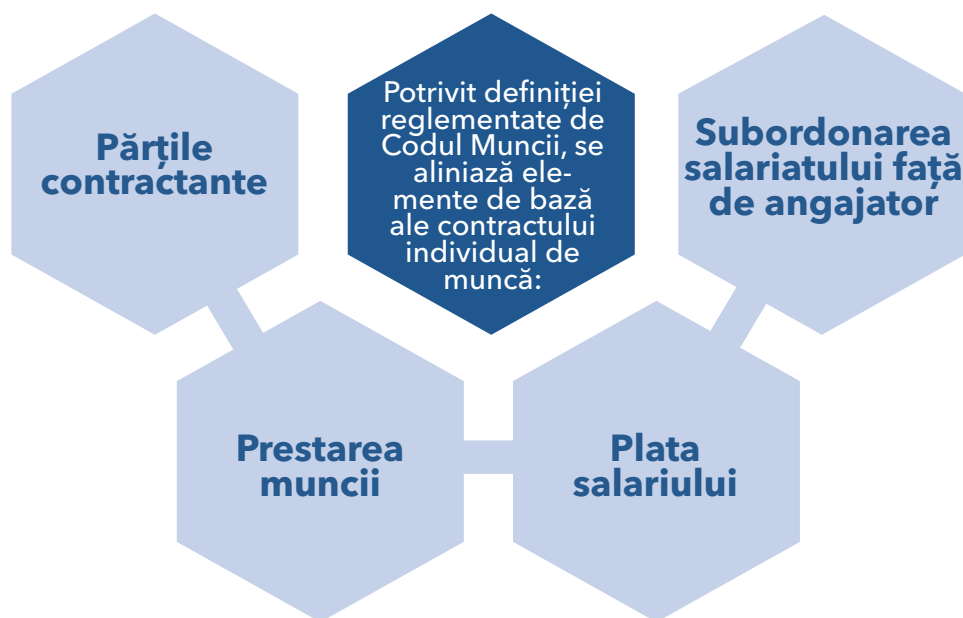
Codul Contravențional al Republicii Moldova, stabilește mărimea amenzii în art. 34 alin. (1)-(2), iar în redacția actuală a dispoziției se stabilește că **amenda este o sancțiune pecuniară**, care se aplică în cazurile și în limitele prevăzute de Codul Contravențional.

Amenda se stabilește în unități convenționale. O unitate convențională este egală cu 50 lei. Amenda se aplică persoanelor fizice de la una la 1500 de unități convenționale, iar persoanelor cu funcție de răspundere – de la 10 la 1500 de unități convenționale. Ca urmare angajatorul, persoană fizică, or juridică are obligația instituită la nivel de normă juridică de a încheia cu salariatul persoană fizică contractul individual de muncă în formă scrisă. În prezent contractul individual de muncă este o formă juridică principală de atragere și folosire rațională a forțelor de muncă prin intermediul căruia cetățenii își exercită dreptul constituțional la muncă.



Contractul individual de muncă fiind izvorul de apariție legală a raportului juridic de muncă constituie baza apariției a drepturilor și a obligațiilor de muncă.

Conform art. 45 Codul Muncii al Republicii Moldova, 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-i achite la timp și integral salariul.



Fiind prezente elementele esențiale ale contractului individual de muncă, angajatorul poate purcede la încheierea lui cu salariatul persoană fizică. Or, încheierea contractului individual de muncă poate fi definită ca acea operațiune juridică, consecința negocierii individuale, ce presupune realizarea acordului de voință a două părți contractante – angajatorul și salariatul.

La angajarea persoanei fizice se exclude orice discriminare legată de rasă, naționalitate, regilie, ect. Dispoziția art. 8 Codul Muncii al Republicii Moldova prevede că în **cadrul raporturilor de muncă acționează principiul egalității în drepturi a tuturor salariaților.**

Orice discriminare, directă sau indirectă, a salariatului pe criterii de sex, vîrstă, 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.**

Reținem că prevederile enunțate, totuși nu pot fi interpretate în sensul restrîngerii dreptului angajatorului de a refuza anagajarea persoanei care în fond nu corespunde cerințelor și calificării în domeniul solicitat, atîta timp cît refuzul nu constitui un act de discriminare.

Potrivit art. 16 din Constituția Republicii Moldova egalitatea constituie unul din drepturile fundamentale ale cetățenilor Republicii Moldova

prin care statul garantează drepturi și libertăți egale, fără deosebire de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, sex, opinie, apartenență politică, avere sau de origine socială.

Important de reținut că Curtea Constituțională a Republicii Moldova a statuat constant în jurisprudența sa că orice diferență de tratament nu implică în mod automat o încălcare a articolului 16 din Constituție. Pentru a stabili încălcarea articolului 16 din Constituție trebuie să se constate faptul că persoanele aflate în situații similare sau comparabile beneficiază de tratament preferențial și că această distincție este discriminatorie.

Respectiv în cazul unui refuz de angajare angajatorul este obligat de a-l întocmi în formă scrisă cu indicarea numelui, prenumelui salariatului și a datelor de identificare ale angajatorului, refuz care poate fi contestat în instanța de judecată.

În cazul în care se va stabili că angajatorul a refuzat în încheierea contractului individual de muncă pe motive legate de calificarea salariatului profesională sau personală, un astfel de refuz se va considera întemeiat.

Legislația Republicii Moldova stabilește în conformitate cu art. 330 alin. (1) lit. a) Codul Muncii că angajatorului îi revine obligația de a repara prejudiciul cauzat persoanei ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci iar obligația respectiv survine, în particular și în cazul **refuzului neîntemeiat de angajare**.

În scopul aplicării corecte și unitare a legislației ce reglementează legalitatea refuzului de angajare la muncă și legalitatea actului de concediere, Plenul Curții Supreme de Justiție al Republicii Moldova, în Hotărârea nr. 9 din 22.12.2014 privind practica judiciară a examinării litigiilor care apar în cadrul încheierii, modificării și încetării contractului individual de muncă a reținut potrivit pct. 7 că **prin calități profesionale ar trebui de înțeles în special capacitatea persoanei de a îndeplini anumite funcții, ținând seama de calificările profesionale** cum ar fi prezența calificării, specialității convenite, iar ceea ce ține de calități personale ale lucrătorului a reținut, starea sănătății, experiența în domeniu.

Afară de cele arătate, angajatorul este în drept a prezenta persoanei care pretinde la un loc de muncă și alte cerințe necesare pentru încheierea contractului individual de muncă în temeiul regulamentului intern al angajatorului sau reglementărilor directe ale legii cum ar fi prezența cetățeniei Republicii Moldova, sau când sînt necesare în plus față de cerințele standard sau tipice de calificare profesională ca urmare a specificului lucrului, cum ar fi cunoașterea uneia sau a mai multor limbi străine, capacitatea de a lucra la calculator.



În afară de cazurile cînd a existat o justificare obiectivă și rezonabilă în refuzul încheierii contractului individual de muncă, dacă se va constata că refuzul angajatorului este neîntemeiat, instanța de judecată va dispune obligarea angajatorului la încheierea contractului individual de muncă.

Iar în asemenea circumstanță, contractul individual de muncă urmează a fi încheiat din ziua adresării persoanei cu cerere de angajare.

În cazul în care persoana consideră că i s-au lezat drepturile, libertățile și interesele legitime se poate adresa în instanța de judecată în vederea apărării drepturilor încălcate în modul stabilit de lege.

Cererea privind soluționarea litigiului individual de muncă se depune în instanța de judecată în termen de trei luni de la data cînd persoana a aflat sau trebuia să afle despre încălcarea dreptului său sau în termen de trei ani de la data apariției dreptului respectiv în situația în care obiectul litigiului de muncă constă în plata unor drepturi salariale sau de altă natură, ce i se cuvin salariatului.

Conform Constituției care este legea supremă în statul Republica Moldova, orice persoană are dreptul la satisfacție efectivă din partea instanțelor judecătorești competente împotriva actelor care violează drepturile, libertățile și interesele sale legitime. Nici o lege nu poate îngreuna accesul la justiție.

Potrivit prevederilor art. 8 din Declarația Universală a Drepturilor Omului din 10.12.1948 orice persoană are dreptul la satisfacție efectivă din partea instanțelor juridice naționale competente

CONSIDERAȚII ESENȚIALE PRIVIND RAPORTUL JURIDIC DE MUNCĂ.

împotriva actelor care violează drepturile fundamentale ce îi sînt recunoscute prin constituție sau lege.

În Republica Moldova instanțele judecătorești exercită apărarea drepturilor, libertăților și intereselor legitime prin somare la executarea unor obligații, prin declararea existenței sau inexistenței unui raport juridic, prin constatarea unui fapt care are valoare juridică sau prin alte modalități, prevăzute de lege. Instanța de judecată va examina cererea de soluționare a litigiului individual de muncă în termen de cel mult 30 zile lucrătoare de la data înregistrării cererii **Legislația muncii prevede obligativitatea reparării integrale de către angajator a prejudiciul material și cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligațiilor de muncă, în cazul discriminării salariatului la locul de muncă sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci**, dacă Codul Muncii sau alte acte normative nu prevăd altfel.

Dreptul constituțional la muncă urmează a fi respectat în egală măsură atât pentru femei cît și pentru bărbați, or în acest sens, Republica Moldova a ratificat conform Hotărîrii nr. 87-XII din 28.04.1994, în vigoare din 31.07.1994, Convenția asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei.

Potrivit art. 11.1 al Convenției, statele părți se angajează să ia toate măsurile corespunzătoare pentru eliminarea discriminării față de femei în domeniul angajării în muncă, pentru a se asigura, pe baza egalității dintre bărbat și femeie, aceleași drepturi și în special:

dreptul la muncă, ca drept inalienabil pentru toate ființele umane;

dreptul la aceleași posibilități de angajare în muncă, inclusiv în privința aplicării aceluiași criterii de selecție în materie de angajare;

dreptul la libera alegere a profesiei și a locului de muncă, dreptul la promovare, la stabilirea locului de muncă și la toate facilitățile și condițiile de dreptul la formare profesională și la reciclare, inclusiv ucenicie, perfecționare profesională și pregătire permanentă;

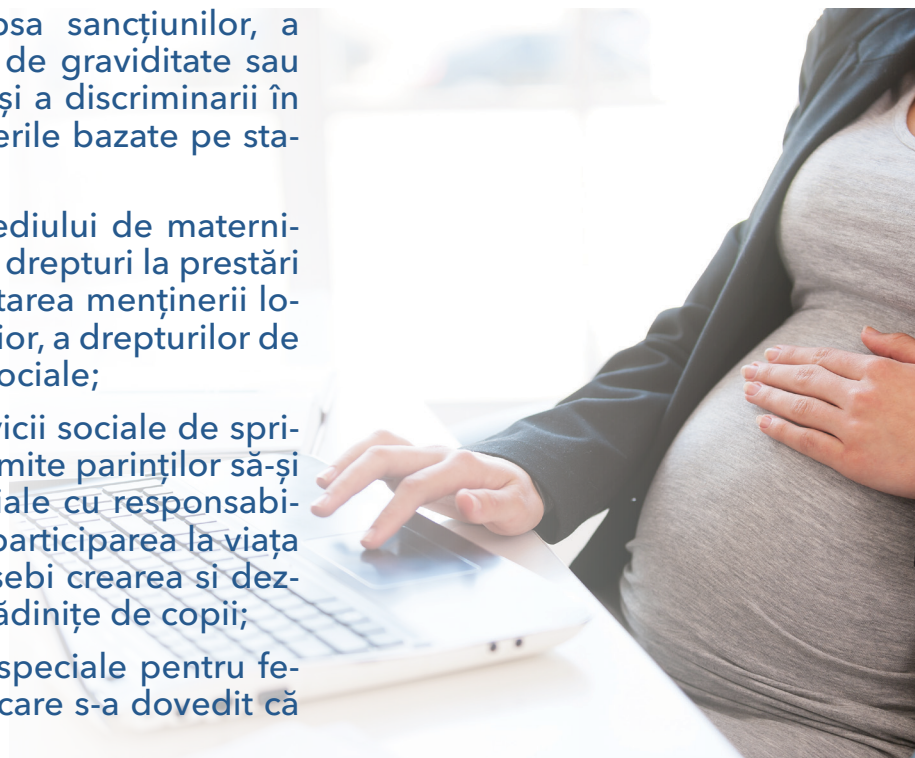
dreptul la egalitate de remunerație, inclusiv în ceea ce privește și alte avantaje, la egalitate de tratament pentru o muncă de o valoare egală și de asemenea, la egalitate de tratament în privința calității muncii;

dreptul la securitate socială, în special la pensie, ajutoare de somaj, de boală, de invaliditate, de bătrânețe sau pentru orice altă situație de pierdere a capacității de muncă, ca și dreptul la concediu plătit;

dreptul la ocrotirea sănătății și la securitatea condițiilor de muncă, inclusiv la salvagardarea funcțiilor de reproducere.

Pentru a preveni discriminarea față de femei bazată pe căsătorie sau maternitate și pentru a le garanta în mod efectiv dreptul la muncă, statele părți, la caz și Republica Moldova prin ratificarea Convenției s-a angajat să ia măsuri corespunzătoare, având drept obiect:

- ◆ interzicerea, sau pedeapsa sancțiunilor, a concedierii pentru cauza de graviditate sau concediu de maternitate și a discriminării în ceea ce privește concedierile bazate pe statutul matrimonial;
- ◆ instituirea acordării concediului de maternitate plătit sau care ar crea drepturi la prestări sociale similare, cu garantarea menținerii locului de muncă avut anterior, a drepturilor de vechime și a avantajelor sociale;
- ◆ încurajarea creării de servicii sociale de sprijin, necesare pentru a permite părinților să-și combine obligațiile familiale cu responsabilitățile profesionale și cu participarea la viața publică, favorizând îndeosebi crearea și dezvoltarea unei rețele de grădinițe de copii;
- ◆ asigurarea unei protecții speciale pentru femeile însărcinate, pentru care s-a dovedit că munca le este nocivă.



În contextul celor reținute se arată clar că raporturile juridice de muncă și alte raporturi legate nemijlocit de acestea sunt reglementate nu doar de Constituția Republicii Moldova, de Codul Muncii și alte acte normative ce conțin norme ale drepturi muncii dar și de tratatele, acordurile, convențiile și alte acte internaționale la care Republica Moldova, este parte iar angajatorul este obligat să le respecte.

CONSIDERAȚII ESENȚIALE PRIVIND RAPORTUL JURIDIC DE MUNCĂ.



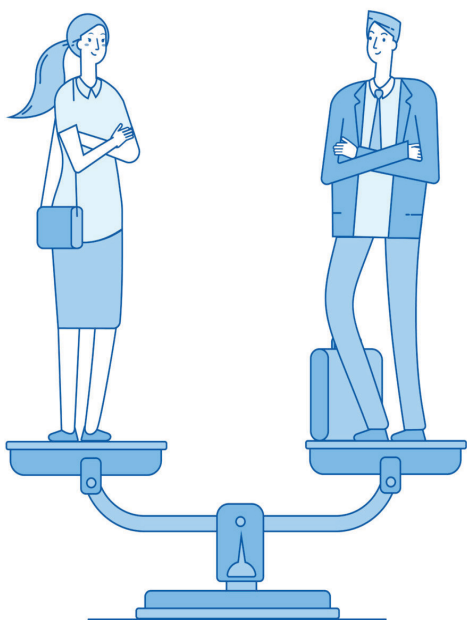
Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr.100/1951

privind egalitatea de remunerare a mâinii de lucru masculine și a mâinii de lucru feminine, pentru o muncă de valoare egală, interzice stabilirea unor norme de muncă identice pentru bărbați și femei și a unor elemente de salarizare diferite. Orice dispoziție prevăzută într-un contract de muncă, acord salarial, regulament sau barem de salarii rezultând dintr-o decizie a angajatorului care stabilește pentru un lucrător sau pentru lucrătorii unuia dintre cele două sexe un salariu inferior celui acordat lucrătorilor celuilalt sex pentru aceeași muncă sau pentru o muncă egală, este lovită de nulitate.

Principiul egalității de tratament la muncă egală- salariu egal, se identifică și în Declarația Universală a Drepturilor Omului, adoptată de Adunarea Generală ONU în 1948, care presupune asigurarea pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de valoare egală, egalitate de remunerare.

Așadar, evidențiem și prevederile Legii nr. 121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității, adoptate careia a avut ca scop prevenirea și combaterea discriminării, precum și asigurarea egalității tuturor persoanelor aflate pe teritoriul Republicii Moldova în sferele politică, economică, socială, culturală și alte sfere ale vieții, fără deosebire de rasă, culoare, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vîrstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau orice alt criteriu similar.

În sfera muncii se interzice orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor stabilite de Legea cu privire la asigurarea egalității, care au drept efect limitarea sau subminarea egalității de șanse sau tratament la angajare sau concediere, în activitatea nemijlocită și în formarea profesională. Interzicerea discriminării pe bază de orientare sexuală se va aplica în domeniul angajării în muncă și al ocupării forței de muncă.



În sensul prevederilor art. 7 alin. 2 al Legii nr. 121 in 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității se consideră discriminatorii următoarele acțiuni ale angajatorului:

- ◆ Plasarea anunțurilor de angajare cu indicarea condițiilor și criteriilor care exclud sau favorizează anumite persoane;
- ◆ Refuzul neîntemeiat de admitere a unor persoane la cursurile de calificare profesională;
- ◆ Remunerarea inegală pentru aceleași tip și/sau volum de muncă;
- ◆ Distribuirea diferențiată și neîntemeiată a sarcinilor de lucru fapt ce rezultă din acordarea unui statut mai puțin favorabil unor persoane sau orice alte acțiuni care contravin prevederilor legale.

Identice prevederi sunt reglementate și în norma art. 542 Cod Contravențional al Republicii Moldova, care identifică încălcarea egalității în domeniul muncii ca orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, bazată pe criteriu de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vîrstă, orientare sexuală, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau pe orice alt criteriu, care are ca efect limitarea sau subminarea egalității de șanse sau de tratament la angajare sau la concediere.

Încălcarea egalității în domeniul muncii în sensul prevederii art. 542 Cod Contravențional se sancționează cu amendă de la 60 la 84 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 120 la 210 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 210 la 270 de unități convenționale aplicată persoanei juridice.

CONSIDERAȚII ESENȚIALE PRIVIND RAPORTUL JURIDIC DE MUNCĂ.



Codului Contravențional al Republicii Moldova definește hărțuirea ca manifestarea de către angajator a oricărui comportament, bazat pe criteriu de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vîrstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau pe orice alt criteriu, care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator la locul de muncă se sancționează cu amendă de la 78 la 90 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 150 la 240 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere cu sau fără privarea, în ambele cazuri, de dreptul de a deține anumite funcții sau de dreptul de a desfășura o anumită activitate pe un termen de la 3 luni la un an.

Prevederi relevante cu privire la asigurarea egalității și a interzicerii discriminării se identifică și în **Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 111 privind discriminarea în domeniul forței de muncă și exercitării profesiei** adoptată la Geneva la 25.06.1958, ratificată de Republica Moldova prin Hotărîrea Parlamentului nr. 593-XIII din 26 septembrie 1995, **care definește termenul de discriminare ca:**

- ◆ orice deosebire, excludere sau preferință fondată pe rasă, culoare, sex, religie, opinie politică, ascendență națională sau origine socială, care are drept scop să distrugă sau să alterneze egalitatea de șanse sau de tratament în materie de angajare sau de profesie;
- ◆ orice altă deosebire, excludere sau preferință care are drept consecință să distrugă sau să alterneze egalitatea de șansă sau de tratament în materie de angajare sau de profesie, care ar putea fi specificată de membrul interesat după consultarea organismelor reprezentative ale celor ce angajează și a lucrătorilor, dacă există, și alte organisme co-respunzătoare.

Se reține că deosebirile, excluderile sau preferințele fondate pe calificările cerute pentru un post nu sunt considerate ca discriminări. Ca urmare a ratificării Convenției, statul are obligația de a modifica schemele și metodele de comportament social și cultural al bărbatului și femeii, pentru a se ajunge la eliminarea prejudecăților și practicilor cutumiare sau de altă natură care sunt bazate pe ideea de inferioritate sau superioritatea a unui sex, sau pe imaginea șablon privind rolul bărbatului sau al femeii.

Asigurînd egalitatea de șanse, anterior angajării sau transferării într-o nouă funcție, angajatorul are obligația de a informa persoana care urmează a fi angajată sau transferată despre condițiile de activitate în funcția propusă, oferindu-i informația cu privire la conținutul contractului precum și informația privind perioadele de preaviz ce urmează a fi respectate de angajator și salariat în cazul încetării activității. Informația în cauză va face obiectul unui proiect de contract individual de muncă sau al unei scrisori oficiale, semnate de angajator cu semnătură electronică sau cu semnătură olografă. Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului, în cazul transferului, se consideră îndeplinită de către angajator la momentul semnării contractului sau a acordului suplimentar la contractul individual de muncă.

Ca urmare conținutul contractului individual de muncă ce urmează a fi încheiat, constituie un ansamblu de clauze contractuale care determină drepturile și obligațiile reciproce ale părților contractante.

Angajatorul nu este în drept să stabilească pentru salariat condiții sub nivelul celor prevăzute de actele normative în vigoare, convenții colective și de contracte colective de muncă. Cu toate acestea angajatorul poate stabili și negocia cu salariatul condiții mai favorabile decât cele prevăzute de legislație.

În conformitate cu prevederile art. 50 Codul Muncii al Republicii Moldova, **legiuitorul a instituit interzicerea pentru angajator de a cere de la salariat efectuarea unei munci care nu este prevăzută de contractul individual de muncă.**

Contractul individual de muncă încheiat poate conține și alte clauze care sunt prevăzute de legislația muncii în vigoare

Conținutul contractului individual de muncă este determinat prin acordul părților cu excepția că urmează să se țină cont de prevederile art. 49 Codul Muncii al RM, or, la încheierea contractului individual de muncă părțile vor include:

- ◆ 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;
- ◆ denumirea lucrării ce urmează a fi îndeplinită, în cazul contractului individual de muncă pentru perioada îndeplinirii unei anumite lucrări;
- ◆ drepturile și obligațiile salariatului;
- ◆ drepturile și obligațiile angajatorului;
- ◆ condițiile de retribuire a muncii, inclusiv salariul funcției sau cel tarifar, suplimentele, premiile și ajutoarele materiale (în cazul în care acestea fac parte din sistemul de salarizare al unității), formele și modul de achitare a plăților salariale, precum și periodicitatea acestei achitări;
- ◆ compensațiile și alocațiile, inclusiv pentru munca prestată în

CONSIDERAȚII ESENȚIALE PRIVIND RAPORTUL JURIDIC DE MUNCĂ.

- condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase;
- ◆ locul de muncă. Dacă locul de muncă nu este fix, se menționează că salariatul poate avea diferite locuri de muncă și se indică adresa juridică a unității sau, după caz, domiciliul angajatorului;
- ◆ regimul de muncă și de odihnă, inclusiv durata zilei și a săptămânii de muncă a salariatului;
- ◆ perioada de probă, după caz;
- ◆ durata concediului de odihnă anual și condițiile de acordare a acestuia;
- ◆ condițiile de asigurare socială;
- ◆ condițiile de asigurare medicală;
- ◆ clauzele specifice, după caz.

În vederea aplicării uniforme a prevederilor Codului muncii al Republicii Moldova privind încheierea contractelor individuale de muncă, prin Convenția colectivă națională nr. 4 din 25.07.2005, cu modificările ulterioare, s-a aprobat modelul contractului individual de muncă.

Potrivit pct. 2 al Convenției din 04.07.2005 s-a recomandat tuturor unităților, indiferent de tipul de proprietate și forma organizatorico-juridică, să utilizeze, la încheierea contractelor individuale de muncă cu persoanele care se angajează în câmpul muncii, modelul Contractului individual de muncă aprobat prin Convenție.

Conținutul contractului individual de muncă va cuprinde clauzele generale reglementate de norma art. 50 Codul Muncii al Republicii Moldova, **dar și la negocierea părților, poate cuprinde și clauze specifice**, cum ar fi: clauza de mobilitate, clauza de confidențialitate, clauza de neconcurență și alte clauze negociate de părți.

Clauzele specifice nu au un caracter exhaustiv, respectiv părțile pot negocia și alte clauze care nu contravin legislației în vigoare.

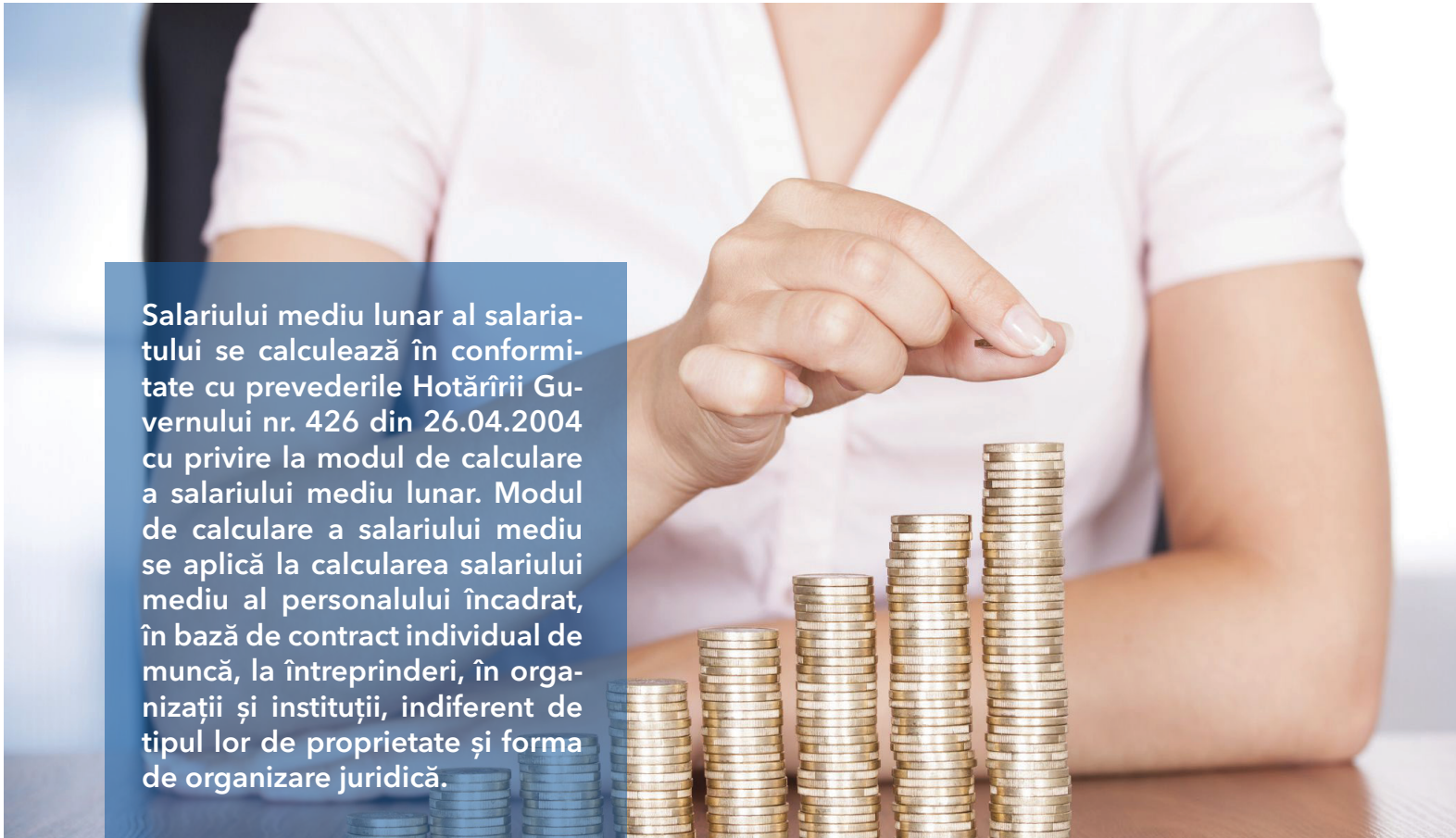
Includerea **clauzei de mobilitate** în contractul individual de muncă îi permite angajatorului să dispună de o activitate care nu presupune un loc stabil de muncă în cadrul aceleiași unități.

Includerea în contractul individual de muncă a unei alte clauze specifice ca clauza de confidențialitate, obligă părțile ca pe toată durata contractului individual de muncă și timp de cel mult 2 ani după încetarea acestuia, să nu divulge date sau informații de care au luat

cunoștință în perioada executării contractului individual de muncă, în condițiile stabilite de regulamentul intern al unității, de contractul colectiv sau de cel individual de muncă.

Părțile contractului individual de muncă pot negocia includerea în conținutul acestuia și a clauzei de neconcurență prin care salariatul să fie obligat ca după încetarea contractului individual de muncă să nu presteze, în interes propriu sau al unui terț, o activitate care se află în concurență cu cea prestată la angajatorul său, pe perioada negociată de părți, dar nu mai mult de 1 an.

Pe parcursul acestei perioade, angajatorul îi achită salariatului o indemnizație lunară, a cărei mărime va fi negociată de salariat și angajator, dar care nu va fi mai mică de 50% din salariul mediu lunar al salariatului.



Salariului mediu lunar al salariatului se calculează în conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului nr. 426 din 26.04.2004 cu privire la modul de calculare a salariului mediu lunar. Modul de calculare a salariului mediu se aplică la calcularea salariului mediu al personalului încadrat, în bază de contract individual de muncă, la întreprinderi, în organizații și instituții, indiferent de tipul lor de proprietate și forma de organizare juridică.

În acest context, reținem că cuantumul salariului mediu lunar pe economie pentru anul 2022, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 458 din 29.12.2021 privind aprobarea cuantumului salariului mediu lunar pe economie, prognozat pentru anul 2022, constituie 9 900 lei.

Cu privire la cuantumul minim garantat în sectorul real reținem că potrivit Hotărârii Guvernului nr. 142 din 09-03-2022 pentru modificarea punctului 1 din Hotărârea Guvernului nr. 165/2010 cu privire la cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real, începând cu 1 aprilie 2022, cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real, la întreprinderi, organizații, instituții cu autonomie financiară, indiferent de tipul de proprietate și forma de organizare juridică, în

CONSIDERAȚII ESENȚIALE PRIVIND RAPORTUL JURIDIC DE MUNCĂ.

continuare - unități, s-a stabilit în mărime de 20,71 lei pe oră, sau 3 500 de lei pe lună, calculat pentru un program complet de lucru în medie de 169 de ore pe lună.

Potrivit art. 12 din Legea salarizării nr. 847/2002, cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real se reexaminează anual de către Guvern, în funcție de creșterea sumară anuală a indicelui prețurilor de consum și a ratei de creștere a productivității muncii la nivel național.

Legiuitorul a definit salariu minim potrivit dispoziției art. 2 din Legea salarizării nr. 847/2002 ca mărimea minimă a retribuției, în lei, stabilită de către Guvern pentru o muncă simplă, necalificată, sub nivelul căreia angajatorul nu este în drept să plătească pentru norma de muncă pe lună sau pe oră, realizată de angajat.

Cuantumul salariului minim lunar din sistemul unitar de salarizare nu poate fi mai mic decât mărimea minimului de existență calculat pentru ultima perioadă de gestiune.

Se consideră încălcare a legislației muncii în sensul prevederii art. 55 alin. (3) lit. b) Cod Contravențional **stabilirea și achitarea unui salariu sub nivelul minim garantat de stat** sau stabilit prin contractul colectiv și/sau convenția de muncă. **Constatarea încălcării se sancționează cu amendă** de la 70 la 120 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 150 la 240 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 260 la 400 de unități convenționale aplicată persoanei juridice

Important de evidențiat că achitarea salariului sau a altor plăți fără reflectarea acestora în evidența contabilă se sancționează, pentru fiecare persoană identificată, cu amendă de la 400 la 500 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 1000 la 1500 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 1000 la 1500 de unități convenționale aplicată persoanei juridice. De remarcat că o clauză de neconcurență care interzice salariatului în totalitate exercitarea profesiei sale, conform diplomelor sale de studii, va fi considerată nulă. Clauza de neconcurență trebuie să prevadă expres aria geografică a unităților administrativ-teritoriale pentru care se aplică, activitățile pentru care este valabilă, perioada pentru care își produce efectele, cuantumul indemnizației de neconcurență lunară, termenele și modul de plată a acesteia.

Pentru încălcarea clauzei de neconcurență, salariatul urmează să restituie indemnizația primită și să recupereze angajatorului prejudiciul cauzat.

Considerăm că conținutul contractului individual de muncă trebuie să conțină o atenție prioritară a legiuitorului în cadrul raportului juridic de muncă, or potrivit **Recomandărilor Organizației Internaționale a Muncii nr. 198/2006 cu privire la relațiile de angajare**, statele trebuie să asigure standarde aplicabile tuturor formelor de aranjamente contractuale, inclusiv acelor care implică mai multe părți astfel încât lucrătorii angajați să se bucure de protecție la care au dreptul.

Totuși una dintre cele mai importante clauze facultative ale contractului individual de muncă este perioada de probă reglementată prin dispoziția art. 49 alin.

(1) lit. m) Codul Muncii al Republicii Moldova. Perioada de probă nu constituie un act unilateral al angajatorului, ca urmare trebuie prevăzută expres în contractul individual de muncă. Or, în lipsa unei astfel de clauze, se consideră că salariatul a fost angajat la muncă fără perioada de probă.

Termenul acceptat potrivit normei generale a Codului Muncii prevăzut în art. 60 alin. (1) pentru verificarea aptitudinilor profesionale ale salariatului, la încheierea contractului individual de muncă, este de cel mult 6 luni. În cazul angajării muncitorilor necalificați, perioada de probă se stabilește ca excepție și nu poate depăși 30 zile calendaristice. Pe parcursul perioadei de probă, salariatul beneficiază de toate drepturile și îndeplinește obligațiile prevăzute de legislația muncii, de regulamentul intern al unității, de contractul colectiv și de cel individual de muncă

O importanță deosebită îl poartă caracterul unic al clauzei, or pe durata contractului individual de muncă nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă. În perioada de probă se include timpul efectiv lucrat, ceea ce înseamnă că în perioada de probă nu se include perioada aflării salariatului în concediu medical și alte perioade în care el a absentat de la lucru din motive întemeiate, confirmate documentar.

Cu privire la încheierea contractului individual de muncă pe durată determinată, Codul Muncii al Republicii Moldova - stabilește un termen specific al perioadei de probă care nu va depăși 15 zile calendaristice pentru o durată a contractului individual de muncă cuprinsă între 3 și 6 luni și 30 de zile calendaristice pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni.

Potrivit dispozițiilor cuprinse în art. 62 Codul Muncii al Republicii Moldova, legiutorul a instituit interdicția aplicării perioadei de probă în cazul încheierii contractului cu persoanele în vîrstă de pînă 18 ani, persoanele angajate prin concurs, în temeiul unor legi speciale dacă acestea nu prevăd altfel, persoanele care au fost transferate de la o unitate la alta, femeile gravide, persoanele alese în funcții electivă și cu persoanele angajate în baza unui contract individual de muncă cu o durată de pînă la 3 luni.

Codul Muncii al Republicii Moldova, stabilește și dreptul angajatorului de a desface contractul individual de muncă în cazul rezultatului nesatisfăcător al perioadei de probă cu condiția că angajatorul va emite un ordin cu privire la concedierea salariatului pînă la expirarea perioadei de probă.

Practica judiciară în cazul examinării litigiilor individuale de muncă de către instanța de judecată în cazul dezacordului salariatului în legătură cu desfacerea contractului individual de muncă arată că, circumstanță relevantă pentru pronunțarea unei hotărîri judiciare corecte în cazul concedierii din acest motiv servește faptul că actul de concediere a salariatului urmează a fi emis de către angajator pînă la expirarea perioadei de probă, fără plata indemnizației de eliberare din serviciu.

CONSIDERAȚII ESENȚIALE PRIVIND RAPORTUL JURIDIC DE MUNCĂ.

În cazul în care ordinul este emis după expirarea perioadei de probă, acesta se va considera nul, din motivul că neconcedierea pînă la expirarea termenului de probă se consideră ca un acord tacit pentru activitatea în continuare a salariatului.

Astfel se evidențiază importanța încheierii contractului în formă scrisă ca fiind una incontestabilă or, potrivit art. 58 alin. (1) Codul Muncii al RM, contractul individual de muncă se încheie în formă scrisă. Totuși legiutorul a lasat o marjă de apărare a drepturilor și intereselor legitime a persoanei cu care angajatorul nu a încheiat contractual individual de muncă, prevăzînd că forma scrisă a contractului individual de muncă reprezintă o condiție de probabilitate și nu una de valabilitate.

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 Codului Muncii.

Persoana identificată vinovată de utilizarea muncii nedeclarate va fi trasă la răspundere contravențională.

Reținem în acest context prevederea legală și anume dispoziția art. 58, alin. (3) Codul Muncii al Republicii Moldova, potrivit căreia, 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.

Contractul individual de muncă există și își va produce efecte juridice dacă s-a realizat acordul de voință;

Se va prezuma că el a fost încheiat pe o durată nedeterminată

Astfel legiutorul a creat pîrghii legale pentru abuzuri din partea angajatorilor. Or, în lipsa înscrisului, consecința nerespectării formei scrise a contractului individual de muncă, va fi considerată că:

Existența raportului juridic de muncă se va putea dovedi prin orice mijloc legal de probă.

Se va ține cont că salariatul este în drept să încheie contracte individuale de muncă, nu numai cu un singur angajator dar concomitent cu mai mulți, dacă acest lucru nu este interzis de legislația în vigoare. Pentru încheierea contractului individual de muncă prin cumul în cazul dorinței salariatului, nu se cere consimțământul angajatorului de la locul de muncă de bază. Munca prin cumul poate fi prestată în cadrul aceleiași unități, cât și în alte unități.

Definirea muncii prin cumul se regăsește în dispoziția art. 267 Codul Muncii al Republicii Moldova, care reprezintă îndeplinirea de către salariat, pe lângă munca de bază, a unei alte munci, permanente sau înafara orelor de program, în temeiul unui contract individual de muncă distinct. Observăm că în ambele cazuri, angajatorul și salariatul sunt obligați de a încheia contractul individual de muncă la angajare în formă scrisă.

Cu privire la părțile contractului individual de muncă legislația dreptului muncii prevede că se interzice încadrarea în muncă a persoanelor în vârstă de până la 15 ani, precum și angajarea persoanelor private de instanța de judecată de dreptul de a ocupa anumite funcții sau de a exercita o anumită activitate în funcțiile și activitățile respective.

Or, potrivit art. 46 alin. (2) Codul Muncii al Republicii Moldova persoana fizică dobândește capacitate de muncă la împlinirea vârstei de 16 ani. Ca excepție dispoziția art. 46 alin. (3) din Codul Muncii, prevede că persoana fizică poate încheia un contract individual de muncă și la împlinirea vârstei de 15 ani, cu acordul scris al părinților sau al reprezentanților legali, dacă, în consecință, nu îi vor fi periclitate sănătatea, dezvoltarea, instruirea și pregătirea profesională. Respectiv condiția de bază în vederea admiterii la muncă a minorului sub 15 ani, este ca munca să nu îi dăuneze dezvoltării și să se obțină acordul părinților, or a reprezentanților legali.



În cazul în care se va constata că angajatorul a admis minorul la locuri de muncă care prezintă pericol pentru viața și sănătatea lui sau atragerea minorului la executarea unei munci interzise de legislație, acesta va sancționat cu amendă

de la 60 la 90 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 150 la 240 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 240 la 300 de unități convenționale aplicată persoanei juridice cu sau fără privarea, în toate cazurile, de dreptul de a desfășura o anumită activitate pe un termen de la 6 luni la un an.

Astfel părțile contractului individual de muncă sunt angajatorul și salariatul. Capacitatea de muncă potrivit prevederilor art. 46 alin. (2) Codul Muncii persoana fizică în calitate de salariat o dobândește de la vârsta de 16 ani, iar angajatorul persoană juridică poate încheia contracte individuale de muncă din momentul dobândirii personalității juridice, prevedere reglementată în art. 46 alin. (6). Codul Muncii. În calitate de angajator, parte a contractului individual de muncă poate fi orice persoană fizică sau juridică, indiferent de tipul de proprietate și forma juridică de organizare. Cu privire la angajator persoană fizică acesta poate încheia contracte individuale

CONSIDERAȚII ESENȚIALE PRIVIND RAPORTUL JURIDIC DE MUNCĂ.

de muncă din momentul dobândirii capacității depline de exercițiu.

Codul Civil al Republicii Moldova, prevede că capacitatea deplină de exercițiu începe la data când persoana fizică devine majoră, adică la împlinirea vârstei de 18 ani. Cu titlul de excepție minorul care a atins vârsta de 16 ani poate fi recunoscut ca având capacitate de exercițiu deplină dacă lucrează în baza unui contract de muncă sau, cu încuviințarea părinților sau a reprezentantului legal, practică activitate de întreprinzător. Atribuirea capacității depline de exercițiu unui minor definită de justițiabili ca emancipare, se efectuează prin hotărâre a autorității tutelare, cu încuviințarea ambilor părinți sau a reprezentantului legal, iar în lipsa unei astfel de încuviințări, prin hotărâre judecătorească.



Prestarea muncii de către salariat față de angajator trebuie să fie posibilă doar în condiții licite. Este interzisă încheierea unui contract de muncă în scopul prestării unei munci sau a unei activități ilicite ori imorale.

Realizarea consimțământului la încheierea contractului individul de muncă trebuie să fie exprimat valabil și să provină de la o persoană cu discernământ cu intenția de a produce efecte juridice. La fel acordul de voință urmează a fi realizat în condițiile prescrise de lege și nu în ultimul rind ***consimțământul părților contractante trebuie să exclude orice viciu de consimțământ.***

Consimțământul se manifestă direct prin semnarea contractului individual de muncă de către angajator și salariat. Ca urmare salariatul se obligă să presteze munca iar angajatorul să îi achite la timp și integral salariul.

Potrivit art. 1 al Legii Salarizării nr. 847 din 14.02.2002, salariu reprezintă orice recompensă sau câștig evaluat în bani, plătit salariaților de către angajator sau de organul împuternicit de acesta, ***în temeiul contractului individual de muncă, pentru munca executată sau ce urmează a fi executată.***

Contractul individual de muncă se încheie, de regulă, pe durată nedeterminată. Contractul individual de muncă poate fi încheiat și pe o durată determinată, ce nu depășește 5 ani, în condițiile prevăzute de Codul Muncii al Republicii Moldova. ***Temeiul legal al încheierii contractului individual de muncă pe durată determinată se indică în contract.*** Dacă în contractul individual de muncă nu este stipulată durata acestuia, contractul se consideră încheiat pe o durată nedeterminată.

Legislația muncii interzice angajatorului de a încheia contracte individuale de muncă pe durată determinată în scopul eschivării de la acordarea drepturilor și garanțiilor prevăzute pentru salariații angajați pe durată nedeterminată. Temeiul încheierii contractelor individuale de muncă cu o durată determinată legiuitorul le-a prevăzut expres în dispoziția normei juridice-art. 55 Codul Muncii al Republicii Moldova.

În cazul constatării de către Inspectoratul de Stat al Muncii a încheierii de către angajator a contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată în lipsa unor temeiuri legale, acesta va fi consider încheiat pe durată nedeterminată.

Legea nr. 140 din 10.05.2005 cu privire la Inspectoratul de Stat al Muncii reglementează activitatea Inspectoratului de Stat ca autoritate care se află în subordinea Ministerului Sănătății, Muncii și Protecției Sociale și care exercită control de stat asupra respectării actelor legislative și a altor acte normative în domeniul muncii, securității și sănătății în muncă, la întreprinderi, instituții și organizații, cu orice tip de proprietate și formă juridică de organizare la persoane fizice care angajează salariați, precum și în autoritățile administrației publice centrale și locale denumite în continuare angajatori.

CONSIDERAȚII ESENȚIALE PRIVIND RAPORTUL JURIDIC DE MUNCĂ.

Inspectoratul de Stat al Muncii este în drept:

- să solicite și să primească de la autoritățile administrației publice centrale și locale, de la persoane juridice și fizice informațiile necesare exercitării atribuțiilor sale;
- constate contravenții și să încheie procese-verbale conform prevederilor Codului contravențional al Republicii Moldova.

Obiectivele de bază a Inspectoratului de Stat al Muncii la nivel legislativ sunt:

- asigurarea aplicării dispozițiilor actelor legislative și ale altor acte normative referitoare la condițiile de muncă și la protecția salariaților în exercitarea atribuțiilor lor;
- difuzarea informațiilor despre cele mai eficace mijloace de respectare a legislației muncii, securității și sănătății în muncă;
- informarea Ministerului Sănătății, Muncii și Protecției Sociale despre deficiențele legate de aplicarea legislației muncii, securității și sănătății în muncă;

În îndeplinirea obiectivelor legislative, Inspectoratul de Stat al Muncii are următoarele atribuții:

- controlează respectarea legislației muncii, securității și sănătății în muncă;
- cercetează, în modul stabilit de Guvern, accidente de muncă;
- oferă, la solicitare, asistență metodologică în procesul de pregătire, instruire și informare a angajatorilor și salariaților, precum și a altor persoane interesate în aplicarea legislației în domeniul relațiilor de muncă, securității și sănătății în muncă;
- acordă, la solicitare, consultanță gratuită angajatorilor și salariaților pe domeniul de competență;
- exercită alte atribuții care sunt prevăzute de lege;
- realizează supravegherea și controlul activității agenților private și a intermediarilor nelicențiați care desfășoară activitatea legată de plasarea în câmpul muncii în străinătate a cetățenilor Republicii Moldova.

În materia reglementării internaționale în acest context, evidențiem Convenția nr. 81 din 1947 privind inspecția muncii în industrie și comerț care obligă statele părți să asigure aplicarea dispozițiilor legale referitoare la condițiile de muncă și la protecția lucrătorilor în exercitarea profesiei lor.

Astfel potrivit raportului de activitate al Inspectoratului de Stat al Muncii pentru anul 2021 aprobat prin Ordinul nr. 36-a din 16.06.2022, în realizarea atribuțiilor sale, Inspectoratul de Stat al Muncii în virtutea condițiilor create de pandemie a colaborat, cu instituții publice din alte domenii, cu organizații ale partenerilor sociali.

Inspectoratul de Stat al Muncii a reținut că cu prioritate a urmărit prevenirea și combaterea muncii nedecarate, fără încheierea unui contract individual de muncă, în special urmărind adaptarea bunelor practici implementate în alte țări europene, dar și prin măsuri directe de depistare a muncii nedecarate, or subiecții muncii nedecarate comit un act rațional și asumat. Pentru contracararea practicii de achitare a salariilor „în plic” și a „muncii la negru” în temeiul Regulamentului comun privind activitatea echipelor multidisciplinare pentru combaterea muncii nedecarate, pe parcursul anului 2021, inspectorii de muncă au întreprins acțiuni de control în comun cu colaboratori ai altor autorități publice.

La nivel național, Inspectoratul de Stat al Muncii a colaborat cu Serviciul Fiscal de Stat, Inspectoratul General al Poliției, Casa Națională de Asigurări Sociale, Confederația Națională a Sindicatelor din Republica Moldova, Confederația Națională a Patronatului din Moldova, autorități cu atribuții de control și alte autorități publice centrale.

Inspectoratul de Stat al Muncii a catalogat munca nedecarată ca un fenomen îngrijorător, cu consecințe grave pentru societate și pentru cei direct implicați. În acest sens, pentru realizarea obiectivului „**Intensificarea controlului în scopul depistării evaziunilor fiscale și contracarării fenomenului „muncii la negru” din Planul de acțiuni privind minimizarea practicii de achitare a salariilor „în plic” și „muncii la negru”**”, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.477 din 28.06.2011, pe parcursul anului 2021 au fost efectuate mai multe acțiuni de inspecție și control în vederea sancționării juridice a persoanelor identificate. Se reține că în subordinea Inspectoratului de stat al muncii funcționează 10 inspecții teritoriale de muncă, fără personalitate juridică. Ca urmare în caz practic raportînd prevederile legale la acțiunile nemijlocite a organului de supraveghere și control, considerăm că pe parcursul anului 2021 Inspectoratul de Stat al Muncii și-a realizat funcțiile de bază prin exercitarea controlului de stat asupra respectării actelor normative în domeniul muncii, securității și sănătății în muncă la întreprinderi, instituții și organizații, cu orice tip de proprietate și formă juridică de organizare, la persoane fizice care angajează salariați, precum și în autoritățile administrației publice centrale și locale. Ministerului Muncii și Protecției Sociale a fost informat despre cele mai eficiente mijloace de respectare a legislației muncii dar și despre deficiențele legate de aplicarea legislației muncii. În sensul respectiv, pentru asigurarea transparenței instituționale, crearea unui climat de încredere și respect reciproc între cetățeni și funcționarii publici, Inspectoratul de Stat al Muncii, ca autoritate publică, asigură accesul liber la informațiile de interes public prin pagina web și panourile informative, care se află în incinta inspecțiilor teritoriale de muncă din subordine.

Pe parcursul anului 2021 Inspectoratul de Stat al Muncii a beneficiat de un proiect-suport, oferit de Organizația Internațională a Muncii prin intermediul

CONSIDERAȚII ESENȚIALE PRIVIND RAPORTUL JURIDIC DE MUNCĂ.

Centrului de instruire de la Torino, privind realizarea unui curs de instruire „Introducere în inspecția muncii pentru inspectorii muncii din Republica Moldova. Crearea unui sistem modern și eficient de inspecție a muncii în Republica Moldova.

În concluzie evidențiem importanța practică a consolidării tripartite la aplicarea eficace a normelor legislației muncii, a implementării obiectivelor strategice în vederea respectării drepturilor și intereselor legitime ale cetățenilor Republicii Moldova în domeniul angajării în câmpul muncii. Or, principiul fundamental consacrat la nivel național și internațional care prevede libertatea de a munci a cetățeanului cuprinde două elemente de bază și anume libertatea de a munci și libertatea de a nu munci. Statul Republica Moldova prin prisma prederilor Pactului cu privire la drepturile economice, recunoaște dreptul la muncă ca drept pe care îl are orice persoană de a obține posibilitatea de a-și procura cele necesare vieții sale printr-o muncă liber aleasă sau acceptată.

Cu privire la libertatea de a nu munci, important de reținut că munca nu este o obligație, or dreptul persoanei de a nu munci cuprinde prevede posibilitatea de refuza munca în condiții legale și dreptul a înceta munca. Libertatea muncii este asigurată prin reglementarea juridică și anume a desfacerii contractului individual de muncă din inițiativa salariatului.

Concluzionând textele reglementărilor naționale prin implimentarea practică a normelor legislației muncii dar și a prevederilor internaționale cu privire la dreptul la muncă, egalitatea de șanse și tratament, libertatea muncii, evidențiem importanța incontestabilă a încheierii contractului individual de muncă de către angajator și salariat cu respectarea rigorilor stabilite de legislația Republicii Moldova. Or, doar prin aplicabilitatea normelor juridice în cadrul raporturilor juridice de muncă, putem asigura respectarea drepturilor și intereselor legitime ale cetățeanului într-un stat de drept democratic asigurându-i bunăstarea și dreptul la o viață decentă.

