UNIVERSITATEA DE STAT DIN MOLDOVA
FACULTATEA DE DREPT
ȘCOALA DOCTORALĂ ȘTIINȚE JURIDICE

Cu titlu de manuscris
C.Z.U: 349.22:331.106(043.3)

MIHAILOV Tatiana

TENDINȚE ACTUALE DE PRESTARE A MUNCII ÎN BAZA CONTRACTELOR CIVILE ÎN RAPORT CU CONTRACTELE DE MUNCĂ

Teză de doctorat în drept

553.05 Dreptul muncii și protecției sociale

Autor: _____ Mihailov Tatiana

Conducător de doctorat: _____ Boișteanu Eduard
Doctor hab. în drept, Conf. univ.

Comisia de îndrumare: _____ Sadovei Nicolae
Doctor hab.în drept, Profesor univ.

_____ Romandaș Nicolai
Doctor în drept, Profesor univ.

_____ Macovei Tatiana
Doctor în drept, Conferențiar univ.

CHIȘINĂU, 2020

© Mihailov Tatiana, 2020

CUPRINS

ADNOTARE.....5

LISTA ABREVIERILOR.....8

INTRODUCERE.....9

1. DIMENSIUNEA DOCTRINAR-NORMATIVĂ A PROBLEMATICII PRESTĂRII MUNCII ÎN BAZA CONTRACTELOR CIVILE ÎN RAPORT CU CONTRACTELE DE MUNCĂ.....17

1.1. Privire istorică asupra reglementării muncii în dreptul roman.....17

1.2. Abordarea categoriei de prestare a muncii și a formelor acesteia în cadrul științei dreptului muncii și a altor ramuri de drept.....22

1.3. Analiza cadrului teoretic național și străin ce abordează problematica prestării muncii în baza contractelor de muncă și a contractelor civile 34

1.4. Analiza cadrului normativ internațional și național ce reglementează diverse forme de prestare a muncii.....44

1.5. Concluzii la Capitolul 1.....54

2. FUNDAMENTELE TEORETICO-PRACTICE PRIVIND PRESTAREA MUNCII ÎN BAZA CONTRACTELOR DE MUNCĂ.....56

2.1. Contractul individual de muncă ca formă principală de prestare a muncii.....56

2.2. Contractul de ucenicie și contractul de calificare profesională – forme specifice de prestare a muncii.....74

2.3. Prestarea muncii în cadrul raporturilor juridice de muncă atipice.....85

2.4. Concluzii la Capitolul 2.....99

3. ANALIZA PARTICULARITĂȚILOR PRESTĂRII MUNCII ÎN BAZA CONTRACTELOR CIVILE.....102

3.1. Caracteristica prestării muncii în temeiul contractului de prestări servicii.....102

3.2. Particularitățile prestării muncii în baza contractului de antrepriză.....108

3.3. Analiza distinctivă a contractelor civile de prestare a muncii în raport cu contractele de muncă.....115

3.4. Concluzii la Capitolul 3.....123

4. REGLEMENTAREA JURIDICĂ A MUNCII PRESTATE DE CĂTRE LIBERII PROFESIONIȘTI.....125

4.1. Particularitățile prestării muncii de către titularii profesiunilor liberale juridice.....125

4.2. Trăsăturile caracteristice ale muncii prestate de către titularii profesiunilor liberale non-juridice.....143

4.3.Regimul juridic și fiscal al veniturilor obținute de către liberii profesioniști.....146
4.4. Concluzii la Capitolul 4.....150

CONCLUZII GENERALE ȘI RECOMANDĂRI.....152
BIBLIOGRAFIE.....157
ANEXE.....175
Anexa 1. Prezentarea sistemică a distincțiilor dintre contractul de muncă și contractele civile de prestare a muncii.....175
Anexa 2. Prezentarea sistemică a efectelor relațiilor de muncă atipice asupra salariatului și angajatorului.....180
Anexa 3. Reprezentarea schematică a formelor de prestare a muncii.....184
Anexa 4. Demers înaintat către Parlamentul Republicii Moldova cu propuneri de modificare și completare a Codului muncii.....188
Anexa 5. Contract individual de muncă.....195
Anexa 6. Contract individual de muncă pentru perioada îndeplinirii unei anumite lucrări.....199
Anexa 7. Contract de ucenicie.....203
Anexa 8. Contract-tip de ucenicie în învățământul dual.....207
Anexa 9. Contract de formare profesională continuă.....212
Anexa 10. Contract cu privire la prestarea serviciilor.....215
Anexa 11. Contract de prestare a serviciilor juridice.....219
Anexa 12. Contract de antrepriză.....221
DECLARAȚIA PRIVIND ASUMAREA RĂSPUNDERII.....225
CV-UL AUTORULUI.....226

ADNOTARE

MIHAILOV Tatiana, „Tendințe actuale de prestare a muncii în baza contractelor civile în raport cu contractele de muncă”. Teză de doctor în drept. Școala Doctorală Științe Juridice a Universității de Stat din Moldova. Chișinău, 2020.

Structura tezei: teza a fost perfectată în anii 2019-2020, având următoarea structură: introducere, ca inițiere în studiu, patru capitole, concluzii generale și recomandări, 156 de pagini de text de bază, bibliografie din 239 de titluri, 12 anexe. Rezultatele obținute sunt reflectate în 11 lucrări științifice.

Cuvinte-cheie: prestarea muncii, formele de prestare a muncii, contractul individual de muncă, contractul de ucenicie, contractul de calificare profesională, raporturile juridice de muncă atipice, contractul de antrepriză, contractul de prestări servicii, prestarea muncii în baza profesiunilor liberale.

Domeniul de studiu: dreptul muncii, dreptul civil, interferența acestor ramuri de drept în ceea ce privește formele de prestare a muncii.

Scopul și obiectivele lucrării: Scopul tezei constă în abordarea complexă a fenomenului prestării muncii în baza contractelor de muncă și a celor civile, precum și cercetarea fenomenului muncii prestate de către liberii profesioniști prin prisma instrumentelor internaționale în domeniu, a legislației naționale, dar și a opiniilor doctrinare. De asemenea, s-a propus ca obiectiv, scoaterea în evidență a trăsăturilor distinctive ale contractelor civile față de contractele de muncă, oportunitatea încheierii unui contract de muncă sau a unui contract civil pentru prestarea unei munci concrete, precum și înaintarea unor propuneri de perfecționare a legislației naționale în domeniu.

Noutatea și originalitatea științifică a rezultatelor obținute constau în formularea concluziilor de ordin teoretic și practic și înaintarea propunerilor *de lege ferenda* în scopul îmbunătățirii legislației în domeniu. În același timp, prezenta teză pune în discuție problemele de interpretare și aplicare a textelor legale, unele dintre ele fiind deja în atenția teoreticienilor de dreptul muncii, iar altele având în opinia noastră un element de noutate ce poate suscita interesul doctrinei, dar și al practicii judiciare și administrative în domeniu.

Problematica științifică soluționată constă în abordarea conceptuală a diverselor forme de prestare a muncii prin: identificarea elementelor de bază și a trăsăturilor caracteristice ale contractului individual de muncă, contractului de ucenicie, contractului de prestări servicii, contractului de antrepriză, concretizarea și conceptualizarea formelor flexibile de prestare a muncii, precum și consacrarea criteriilor de recalificare a contractelor civile în contracte de muncă, în vederea creării unei concepții unice cu privire la formele legale de prestare a unei munci.

Semnificația teoretică a lucrării se datorează modului specific de abordare a tematicii studiate, precum și importanței teoretice și practice a particularităților prestării muncii în baza contractelor de muncă și civile, precum și în baza profesiunilor liberale, analiza implicațiilor fiscale ale fiecărui tip de contract și studierea problemelor rezultate din recalificarea contractelor civile în contracte de muncă.

Valoarea aplicativă a cercetării constă în determinarea posibilităților legale de prestare a muncii în baza contractelor de muncă și contractelor civile, precum și în baza profesiunilor liberale în Republica Moldova. În concluzie, considerăm că teza poate servi ca bază de pornire în cercetare și pentru alți specialiști din domeniul dreptului muncii și din alte domenii.

ANNOTATION

MIHAILOV Tatiana, „Current trends with regards to the labor supply based on the civil contracts in relation to the employment contracts". PhD thesis. Doctoral School of Legal Sciences of The Moldova State University. Chișinău 2020

Thesis structure: the thesis was developed during the period 2019-2020, consisting of the following: introduction, as an initiation into the study, four chapters, general conclusions and recommendations, 156 pages of basic text, bibliography taken out of 239 titles, 12 annexes. The obtained results are reflected in 11 scientific publications.

Keywords: labor supply, types of labor supply, individual employment agreement, apprenticeship agreement, professional training/qualification agreement, legal relationships of atypical labor, contractor agreement, services agreement, labor supply based on liberal professions.

Field of study: labor law, civil law, the interference of these branches of law with regards to the types of labor supply.

Purpose and objectives of the thesis: The purpose of the thesis consist of the complex approach of the phenomenon of labor supply based on employment and civil agreements, as well as the study of the phenomenon of labor supplied by people with liberal professions through international instruments, national legislation as well as the doctrinal views. It has also been aimed at highlighting distinctive characteristics of civil agreements towards employment agreements, as well as the opportunity of using an employment or a civil agreement for a certain labor supply, as well as submitting proposals for the modernization of the national legislation.

Scientific novelty and originality of the obtained results consist of the formulation of certain theoretical and practical conclusions and presentation of *de lege ferenda* proposals aimed at improving the related legislation. At the same time, this thesis is also approaching the problems of interpretation and application of legal texts, some of which are already under the consideration of the labor law theoreticians, and others, as per our opinion, have a novelty element that can arouse the interest of the doctrine, as well as of the judicial and administrative practice in this area.

The solved scientific problem resides in the conceptual approach of the various forms of labor supply by: identifying the basic elements and the characteristic features of the individual employment agreement, the apprenticeship agreement, the services agreement, the enterprise agreement, the materialization and the conceptualization of the flexible types of labor supply, identification of the re-qualification criteria from civil to employment agreements, in order to create an overview regarding the legal types of labor supply.

The theoretical value of the thesis is due to the specific way of approaching the studied topic, as well as the theoretical and practical importance of the particularities of labor supply based on civil and employment agreements, as well as based on the liberal professions, fiscal impact analysis for each type of agreement and the consideration of the problems that arise during the re-qualification process of civil agreements into employment agreements.

The applied value of the study consists of the opportunity to ascertain the legal possibilities of labor supply based on civil and employment agreements, as well as based on liberal professions in the Republic of Moldova. In conclusion, we consider that the thesis can also serve as a starting point in the research for other specialists in the area of labor law and other areas.

АННОТАЦИЯ

МИХАЙЛОВ Татьяна, «Актуальные тенденции выполнения труда на основе гражданско-правовых договоров в отношении трудовых договоров». Диссертация на соискание ученой степени доктора права. Докторская Школа Юридических Наук Государственного Университета Молдовы. Кишинёв, 2020г.

Структура диссертации. Диссертация была подготовлена в 2019 и 2020 годах, имея следующую структуру: введение, четыре главы, общие выводы и рекомендации, 156 страниц основного текста, библиография из 239 названий, 12 приложений.

Ключевые слова: выполнение труда, формы выполнения труда, индивидуальный трудовой договор, ученический договор, договор о непрерывной профессиональной подготовки, атипичные трудовые отношения, договор подряда, договор об оказании услуг, выполнение труда людьми свободных профессий.

Сфера исследования: трудовое право, гражданское право, взаимосвязь этих отраслей права с точки зрения форм выполнения труда.

Цель и задачи диссертации. Цель диссертации состоит в комплексном исследовании феномена выполнения труда на основе трудовых и смежных гражданско-правовых договоров, а также выполнения труда людьми свободных профессий с точки зрения международно-правовых документов, национального законодательства и доктринальных взглядов. Было также предложено в качестве задачи выделение отличительных черт трудовых договоров по сравнению со смежными гражданско-правовыми договорами о труде, определение целесообразности применения трудового или гражданского договора для выполнения конкретного труда, а также представление предложений по модернизации национального законодательства в данной области.

Новизна и научная оригинальность полученных результатов заключаются в формулировки выводов теоретического и практического характера, а также в выдвижении некоторых предложений *de lege ferenda* с целью совершенствования законодательства в этой области. В то же время, в данной диссертации были подняты проблемы толкования и применения нормативных актов, некоторые изученные теоретиками трудового право, а другие, представляющие на наш взгляд элемент научной новизны, который может вызвать как интерес доктрины, так и судебной и административной практики в данной области.

Научная проблематика заключается в концептуальном подходе к различным формам предоставления работы путем: определения основных элементов и характерных черт индивидуального трудового договора, договора об ученичестве, договора об оказании услуг, договора подряда, конкретизации и концептуализации атипичных форм выполнения труда, определение критериев для переквалификации гражданских договоров о труде в трудовые договоры с целью создания обзора правовых форм выполнения труда.

Теоретическое значение диссертации определяется специфическим методом изучения данной тематики, теоретической и практической значимости феномена выполнения труда на основе трудовых и смежных гражданско-правовых договоров о труде, а также выполнения труда людьми свободных профессий, анализ налоговых обложений каждых видов договор и изучение проблематики переквалификации гражданско-правового договора в трудовой договор.

Практическое значение диссертации состоит в определение легальных возможностей выполнения труда на основе трудовых и смежных гражданско-правовых договоров о труде, а также выполнение труда людьми свободных профессий в Республике Молдова. В заключение, считаем, что данная диссертации может служить отправной точкой исследований специалистов в области трудового права и в других областях.

LISTA ABREVIERILOR

alin.	alineat
art.	articol
c.	contra
CC al RM	Codul civil al Republicii Moldova
CIM	Contract individual de muncă
CM al RM	Codul muncii al Republicii Moldova
ed.	ediția
et. al.	și alții
etc.	etcetera
ex.	exemplu
ibidem	în aceeași lucrare
idem	în mod identic
lit.	litera
nr.	numărul
OIM	Organizația Internațională a Muncii
p.	pagină
pct.	punct
RM	Republica Moldova
ș.a.	și altele
UE	Uniunea Europeană
USM	Universitatea de Stat din Moldova
vol.	Volumul
изд.	издание
с.	страница
стр.	страница
т.	том

INTRODUCERE

Actualitatea și importanța problemei propuse spre cercetare. Luând în considerație actualul context economic, în care societățile comerciale caută soluții eficiente și legale pentru reducerea costurilor de personal, precum și având în vedere regimul juridic fiscal și cel al contribuțiilor sociale care este unul distinct în cadrul contractelor de muncă în raport cu contractele civile, se impune o analiză minuțioasă a acestor tipuri de contracte pentru a determina gradul lor de substituție și consecințele încheierii unor contracte civile, atunci când intenția reală a părților este acea de a evita sau deghiza încheierea unui contract de muncă.

Ținând cont de faptul că deseori se urmărește substituirea contractelor de muncă cu cele civile, și având în vedere că pentru contractele civile legea nu impune un model cadru, în practică se constată că în cuprinsul ultimelor sunt incluse adesea clauze specifice pentru un contract de muncă. Anume includerea unor clauze de acest tip poate reprezenta un prim indiciu al naturii juridice a contractului ce a fost perfectat de către părți.

Secolul al XXI-lea este secolul societății informaționale și al cunoașterii, în care informația și cunoștințele joacă un rol decesiv în dezvoltarea economică a statelor lumii, în modelarea și afirmarea personalității fiecărui individ. Este secolul celor care urmează să se adapteze noilor cerințe ale muncii.

Apariția și dezvoltarea noilor tehnologii informaționale, fără îndoială, au schimbat modalitățile în care societățile comerciale fac afaceri. Ele au exercitat o influență și asupra modalităților în care angajații muncesc zi de zi. Lumea muncii a fost revoluționată, întrucât dezvoltarea tehnologiilor informaționale a făcut posibilă apariția unor modalități flexibile de muncă, care permit evitarea rutinei și a altor aspecte ale muncii clasice. Angajaților li se oferă o libertate mai extinsă în ceea ce privește modul de îndeplinire a sarcinilor de muncă, precum și o flexibilizare a stilurilor personale de muncă.

Deși prestarea muncii în baza contractului individual de muncă rămâne a fi cea mai răspândită formă de prestare a muncii, trebuie de avut în vedere și faptul că la etapa actuală există multe activități a căror desfășurare pe bază de contracte de muncă, cu timp de muncă integral sau parțial, pe durată determinată sau nedeterminată, devine una foarte dificilă, sau chiar imposibilă.

Elaborarea la comadă a unor pagini web sau a unor programe de calculator, a unor lucrări de artă, și multe alte asemenea lucrări, destul de frecvente în perioada actuală, și cu atât mai mult în viitor, nu se vor face pe bază de timp de muncă, indiferent câte ore de muncă sunt necesare pentru realizarea acestora.

Realizarea unor asemenea lucrări cu caracter ocazional devine tot mai mult o activitate curentă, importantă și complexă, din punctul de vedere al încheierii contractelor de muncă sau

contractelor civile, precum și din punct de vedere fiscal.

Actualitatea temei de cercetare este asigurată de transformarea permanentă a relațiilor de muncă, în condițiile în care piața muncii a devenit una foarte dinamică, cu influențe normative și sociale ale spațiul comunitar și ale celui internațional. În mod practic, actualitatea temei este determinată de posibilitățile legale de prestare a muncii în baza contractelor de muncă, contractelor civile și a profesiunilor liberale în Republica Moldova.

Scopul și obiectivele tezei. Prezenta lucrare are drept scop abordarea complexă și multiaspectuală a diverselor forme de prestare a muncii prin prisma opiniilor doctrinare, a legislației naționale, precum și a instrumentelor internaționale. De asemenea, am avut drept scop suplinirea literaturii juridice autohtone cu un studiu relevant asupra problematicii prestării muncii în baza contractelor de muncă și a celor civile, precum și înaintarea unor propuneri în vederea cizelării cadrului legal național, făcându-l astfel compatibil cu cel internațional.

În vederea realizării scopului propus, am trasat un șir de obiective, cele mai principale fiind următoarele:

– determinarea gradului de cercetare a problematicii ce vizează contractele de muncă, contractele civile de prestare a muncii, profesiunile liberale, precum și scoaterea în evidență a aspectelor puțin analizate ale acestei problematici în vederea abordării detaliate a acestei în prezentul studiu;

– evidențierea semnificației categoriei de prestare a muncii prin elucidarea detaliată a diverselor forme de prestare a muncii și relevarea lacunelor legislative existente în domeniul studiat;

– analiza evoluției reglementărilor cu privire la diverse forme de prestare a muncii;

– identificarea și elucidarea trăsăturilor caracteristice ale contractelor civile de prestare a muncii față de contractele de muncă;

– studierea problematicii reglementării raporturilor juridice de muncă atipice;

– analiza statutului legal al persoanelor care prestează muncă în baza profesiunilor liberale de natură juridică și non-juridică;

– cercetarea regimului fiscal al veniturilor obținute de către persoanele care prestează muncă în baza contractelor civile și în baza profesiunilor liberale.

Prezentarea metodologiei de cercetare. Suportul metodologic al cercetării științifice cuprinde un ansamblu de teorii și concepte specifice diferitor domenii ale dreptului, materializate ca finalitate în conținutul prezentei lucrări prin intermediul metodelor de analiză: a) *logică* (deductivă, inductivă, de specificare etc.), constând în utilizarea legităților, categoriilor și raționamentelor logice cu referire la analiza opiniilor doctrinare susținute de diferiți autori și

sintetizarea reglementărilor ce vizează posibilitatea de prestare a muncii în baza contractelor de muncă, a contractelor civile, precum și în cazul profesiunilor liberale; b) *sistemică*, manifestată prin cercetarea normelor juridice naționale și internaționale, a instituțiilor competente, a normelor materiale și procedurale; c) *istorică,* utilizată în vederea cercetării originilor și evoluției modului de formare a legislației cu privire la formele actuale de prestare a muncii; d) *comparativă,* utilizată pentru compararea legislației în domeniu a Republicii Moldova, cu cea a altor state; e) *sintetică,* constând în exprimarea generalizatoare a particularităților muncii prestate în baza contractelor de muncă, a contractelor civile, precum și a celei prestate în cadrul profesiunilor liberale.

Descrierea situației în domeniul de cercetare. La momentul actual, în Republica Moldova, lipsesc lucrări științifice care tratează, în mod distinct, problematica prestării muncii în baza contractelor civile în raport cu contractele de muncă. O varietate de lucrări științifice importante abordează tangențial unele aspecte ale tematicii propuse spre cercetare, și anume: cercetează contractul individual de muncă ca formă principală de prestare a unei muncii; analizează reglementarea juridică a diverselor contracte de muncă atipice; studiază natura juridică a profesiunilor liberale; analizează natura juridică, semnificația și conținutul contractelor civile de prestare a muncii, etc.

Deși există câteva lucrări străine care sunt mai apropiate domeniului nostru de cercetare, totuși acestea abordează problematica dată dintr-o altă perspectivă. Astfel, ținând cont de insuficiența cercetărilor științifice pe plan național în materia cercetării diverselor forme de prestare a muncii și de abordarea limitată și fragmentară a acestei materii în doctrina străină, ne rezervăm justificat acest domeniu important de cercetare științifică.

Autorii autohtoni care au abordat în lucrările sale acest subiect și ale căror opinii au fost luate în vedere la realizarea studiu dat sunt: Eduard Boișteanu, Nicolai Romandaș, Nicolae Sadovei, Tatiana Macovei, Tudor Negru, Cătălina Scorțescu, Tudor Capșa, Dorin Cimil, Gheorghe Chibac ș.a.

În doctrina română problematica prestării muncii în baza contractelor de muncă și a celor civile a fost studiată în lucrările cercetătorilor: Alexandru Țiclea, Ion Traian Ștefănescu, Raluca Dimitriu, Șerban Beligrădeanu, Mărioara Țichindilean, Ana Ștefănescu, Septimiu Panainte, Ioan Mara, Nicolae Grigorie-Lăcriță, Mădălin Niculeasa ș.a.

În ceea ce privește gradul de investigare a diverselor forme legale de prestare a muncii în cadrul doctrinei din Federația Rusă, în mod special pot fi remarcate lucrările următorilor autori: Lușnikov A. M. (Лушников А.М.), Lușnikova M.V. (Лушникова М.В.), Berdicevsckii V.S. (Бердычевский В.С.), Brizgalin V.V. (Брызгалин В.В.), Erșov V.V. (Ершов В.В.), Erșova E.A. (Ершова Е.А.), etc.

Diverse aspecte ale problematicii propuse spre cercetare științifică au devenit și, suntem siguri, că vor face în continuare obiect de discuții, pentru cercetători, experți, practicieni, autorități publice, corpuri profesionale, demonstrând astfel necesitatea efectuării investigațiilor multiaspectuale, precum și actualitatea acestora sub aspect interdisciplinar, în ceea ce privește problematica prestării muncii atât în baza contractelor de muncă, cât și în baza celor civile.

Noutatea științifică a rezultatelor obținute rezidă în faptul că studiul dat reprezintă una dintre puținele lucrări care realizează o abordare complexă a problematicii ce vizează prestarea muncii în baza contractelor de muncă, a celor civile, și de către liberii profesioniști, prin prisma unei analize juridice a cadrului normativ național și al țărilor străine, a practicii în domeniu și a doctrinei.

Prezentul studiu nu este unul pur teoretic, ci are drept scop stabilirea unei concordanțe între practică și dispozițiile legale adoptate la nivel național.

Elemente de noutate științifică sunt concretizate în următoarele teze:

- a fost deslușită noțiunea de prestare a muncii;
- au fost analizate formele legale de prestare a muncii;
- au fost determinate trăsăturile specifice ale contractelor de muncă și a contractelor civile de prestare a muncii;
- a fost cercetată natura juridică și conținutul raporturilor juridice de muncă atipice;
- a fost analizat conceptul de profesiune liberală și, totodată, statutul legal al persoanelor care prestează muncă în baza profesiunilor liberale de natură juridică și non-juridică.

Aspectele supuse analizei în cadrul prezentei cercetări se datorează apariției noilor forme legale de prestare a muncii și existenței lacunelor în legislația națională, în acest sens fiind resimțită și lipsa cercetării subiectului în literatura juridică de specialitate.

De asemenea, au fost elaborate propuneri *de lege ferenda* în vederea modificării legislației în materie, care au drept scop lipsirea acesteia de echivoc și conferirea unei protecții legale tuturor participanților la raporturile juridice respective.

Problema științifică soluționată constă în abordarea conceptuală a diverselor forme de prestare a muncii prin identificarea elementelor de bază și a trăsăturilor caracteristice ale contractului individual de muncă, contractului de ucenicie, contractului de prestări servicii, contractului de antrepriză, concretizarea și conceptualizarea formelor flexibile de prestare a muncii, precum și consacrarea criteriilor de recalificare a contractelor civile în contracte de muncă în vederea creării unei concepții unice cu privire la formele legale de prestare a unei munci.

Importanța teoretică și valoarea aplicativă a lucrării este determinată de importanța

majoră a fenomenului muncii la general, și a fomelor în care aceasta se poate presta la concret, pentru politica social-economică a statului. În cadrul prezentului studiu, au fost analizate critic și sintetizate cele mai pertinente opinii și concepții existente în doctrina de specialitate.

Este primul studiu din Republica Moldova în care se efectuează o cercetare științifică detaliată a principalelor forme de prestare a muncii, și anume în baza contractelor de muncă, în baza contractelor civile sau în temeiul unei profesiuni liberale. Totodată, a fost înfăptuită o analiză sistemică a criteriilor de distincție dintre contractele de muncă și cele civile în baza cărora se face posibilă prestarea unei munci, precum și a criteriilor de recalificare juridică a contractelor civile în contracte de muncă.

Așadar, considerăm că teza dată de doctorat poate servi drept punct de pornire în cercetarea sa științifică pentru specialiști atât din domeniul dreptului muncii, cât și din cadrul altor ramuri de drept.

Aprobarea rezultatelor cercetării. Studiul privind tendințele actuale de prestare a unei munci în baza contractelor civile în raport cu contractele de muncă a fost elaborat și discutat în cadrul Școlii Doctorale Științe Juridice a Universității de Stat din Moldova. Rezultatele cercetării au fost aprobate de către comisia de îndrumare din cadrul Școlii doctorale și Departamentul Drept Privat a USM.

Rezultatele cercetărilor ce au fost efectuate în cadrul tezei de doctorat, au fost prezentate și acceptate în cadrul conferințelor științifice internaționale, a celor naționale cu participare internațională, unele fiind publicate în diverse reviste științifice de profil din Republica Moldova.

În acest context, remarcăm faptul că materialele cercetărilor efectuate, unele concluzii și recomandări ale investigațiilor și-au găsit reflectare în următoarele publicații științifice:

1. Tatiana MIHAILOV, *Particularitățile prestării muncii în baza contractelor de muncă și civile*. În: Conferința internațională a doctoranzilor în drept „Studii și cercetări juridice europene”, ed. a 8-a, Timișoara. București: Universul Juridic, 2016, p.199-206.
2. Tatiana MIHAILOV, *Contractul de antrepriză și contractul de prestări servicii – forme specifice de prestare a muncii*. În: Conferința internațională a doctoranzilor în drept „Studii și cercetări juridice europene”, ed. a 9-a, Timișoara. București: Universul Juridic, 2017, p.237-245.
3. Tatiana MIHAILOV, *Contractul de ucenicie și contractul de calificare profesională – forme specifice de prestare a muncii*. În: Buletinul Științific al Universității de Stat „Bogdan Petriceicu Hasdeu” din Cahul (Categoria C), 2017, nr. 1(5), p. 108-114.
4. Tatiana MIHAILOV, *Правовой анализ ученического договора в законадательстве Республики Молдова.* În: Проблемы кодификации трудового право Украины, Всеукр. наук.- практ. конф., Киев, Принт – Сервис, 2017, стр. 138-139.

5. Tatiana MIHAILOV, *Analiza distinctivă a contractelor civile de prestare a muncii față de contractele de muncă.* În: Conferința științifică națională cu participare internațională „Integrare prin cercetare și inovare", Chișinău. Chișinău: CEP USM, 2017, p. 158-161.
6. Tatiana MIHAILOV, *Отличие трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров о труде.* În: Международная научно-практическая конференция „Правовая реформа: концепция, цель, внедрение", Институт государства и права им. В.М. Корецкого НАН Украины, Киев. Киев: Ника-Центр, 2017, стр. 283-285.
7. Tatiana MIHAILOV, *Privire istorică asupra reglementării muncii în dreptul roman*. În: Conferința internațională „Procesul civil și executarea silită. De la clasic la modern", Târgu Mureș. București: Universul Juridic, 2019, p. 470-476.
8. Tatiana MIHAILOV, *Munca la domiciliu și telemunca – forme atipice de muncă*. În: Revista Administrarea Publică (categoria B), 2019, nr. 4 (104), p. 157-161.
9. Tatiana MIHAILOV, *Natura juridică dual a contractului de ucenicie potrivit proiectului Legii uceniciei.* În: Revista Națională de Drept (categoria B), 2019, nr. 10-12 (228-230), p. 102-109.
10. Tatiana MIHAILOV, *Analiza juridică a unor forme atipice de muncă.* În: Revista Administrarea Publică (categoria B), 2020, nr. 1 (105), p.143 -146.
11. Tatiana MIHAILOV, *Prestarea muncii în baza raporturilor juridice de muncă atipice.* În: Revista științifică a USM „Studia Universitatis". Seria „Științe sociale" (Categoria B), 2020, nr. 8 (138), p. 292-299.

Sumarul capitolelor. Prezenta teză este structurată astfel: adnotări (în trei limbi), lista abrevierilor, introducere, patru capitole, concluzii generale, recomandări, bibliografie, anexe, CV. În ansamblu lucrarea numără 226 pagini de text, iar în lista bibliografică sunt incluse 225 titluri. Toate compartimentele din cadrul tezei au fost elaborate în conformitate cu exigențele stabilite pentru această categorie de lucrări.

Introducerea cuprinde o caracteristică generală a temei de cercetare în care este remarcată și motivată actualitatea temei supuse cercetării, este determinat gradul de cercetare a acesteia, scopul stabilit de autor și obiectivele tezei. Totodată, a fost identificat suportul metodologic, teoretico-științific și normativ al lucrării, a fost justificată noutatea științifică, semnificația teoretică și valoarea aplicativă a acesteia, precum și prezentate aprobările rezultatelor lucrării, structura și volumul ei.

Capitolul 1 – Dimensiunea doctrinar-normativă a problematicii prestării muncii în baza contractelor civile în raport cu contractele de muncă, este constituit din cinci paragrafe: *1.1. Privire istorică asupra reglementării muncii în dreptul roman; 1.2. Abordarea categoriei de*

prestare a muncii și a formelor acesteia în cadrul științei dreptului muncii și a altor ramuri de drept; 1.3. Analiza cadrului teoretic național și străin ce abordează problematica prestării muncii în baza contractelor de muncă și a contractelor civile; 1.4. Analiza cadrului normativ internațional și național ce reglementează diverse forme de prestare a muncii; 1.5. Concluzii la Capitolul 1.

În acest capitol sunt supuse unei analize minuțioase opiniile savanților autohtoni și străini care au abordat, în cadrul demersurilor științifice problematica încadrării muncii prestate în diverse forme juridice, în special au fost cercetate aspectele prestării muncii în baza contractelor de muncă, a contractelor civile, precum și a recalificării juridice a contractului în dependență de voința reală a părților. De asemenea, a fost analizată legislația internațională și baza normativă națională în domeniul diverselor forme de prestare a muncii, au fost formulate concluzii.

În **Capitolul 2,** intitulat **Fundamentele teoretico-practice privind prestarea muncii în baza contractelor de muncă,** sunt incluse patru paragrafe: *1.1. Contractul individual de muncă ca formă principală de prestare a muncii; 1.2. Contractul de ucenicie și contractul de calificare profesională – forme specifice de prestare a muncii; 1.3. Prestarea muncii în baza raporturilor juridice de muncă atipice; 1.4. Concluzii la Capitolul 2.* În această subdiviziune a lucrării au fost analizate noțiunea, elementele de bază, trăsăturile caracteristice contractului individual de muncă, contractului de ucenicie și ale celui de calificare profesională. De asemenea, au fost cercetate formele atipice de muncă și cele pronunțat atipice, au fost identificate elemente de diferență dintre formele de muncă analizate și au fost formulate concluzii.

Capitolul 3 – Analiza particularităților prestării muncii în baza contractelor civile este alcătuit din patru compartimente: *1.1 Caracteristica prestării muncii în temeiul contractului de prestări servicii; 1.2. Particularitățile prestării muncii în baza contractului de antrepriză; 1.3. Analiza distinctivă a contractelor civile de prestare a muncii în raport cu contractele de muncă; 1.4. Concluzii la Capitolul 3.*

În cadrul acestui capitol, cercetarea s-a axat pe analiza particularităților prestării muncii în temeiul contractului de prestări servicii și a contractului de antrepriză, precum și pe determinarea criteriilor de delimitare a contractelor de muncă de cele civile în baza cărora poate fi prestată o muncă. La final au fost formulate concluzii.

În **Capitolul 4,** intitulat **Reglementarea juridică a muncii prestate de către liberii profesioniști,** sunt incluse patru paragrafe: *1.1. Particularitățile prestării muncii de către titularii profesiunilor juridice; 1.2. Trăsăturile caracteristice ale muncii prestate de către titularii profesiunilor non-juridice; 1.3. Regimul juridic și fiscal al veniturilor obținute de către liberii profesioniști; 1.4. Concluzii la Capitolul 4.* În capitolul dat a fost analizat conceptul de profesiune liberală, au fost scoase în relief particularitățile prestării muncii în cadrul

profesiunilor liberale de natură juridică sau de altă natură, a fost supus cercetării regimul juridic și fiscal al veniturilor obținute de către liberii profesioniști și au fost formulate concluzii.

Concluziile generale și recomandările reprezintă partea finală a lucrării, aici fiind generalizate cele mai principale aspecte ale modului în care o anumită muncă poate fi prestată în baza unui contract de muncă, a unui contract civil de prestare a muncii sau în temeiul unei profesiuni liberale, potrivit legislației naționale. Concluziile sunt însoțite de propuneri *de lege ferenda* ce au drept scop perfecționarea legislației în vigoare și uniformizarea practicii în domeniu, precum și înlăturarea neconcordanțelor existente între dispozițiile diverselor acte normative.

Compartimentul **Bibliografie** cuprinde lista surselor bibliografice care au stat la baza cercetării cuprinse în prezenta lucrare, iar în compartimentul **Anexe** sunt inserate modele de contracte de muncă și de contracte civile în baza cărora poate fi prestată o muncă.

CAPITOLUL I. DIMENSIUNEA DOCTRINAR-NORMATIVĂ A PROBLEMATICII PRESTĂRII MUNCII ÎN BAZA CONTRACTELOR CIVILE ÎN RAPORT CU CONTRACTELE DE MUNCĂ

1.1. Privire istorică asupra reglementării muncii în dreptul roman

„Pe tot parcursul dezvoltării istorice al societății existența omului nu a putut fi concepută fără realizarea de către acesta a unei anumite activități, adică a unei munci. În acest sens a devenit tot mai stringentă necesitatea reglementării raporturilor de muncă apărute. Apariția unor astfel de reglementări reprezintă importanță atât pentru cel care lucrează, cât și pentru cel care este beneficiarul muncii. Primele reglementări scrise care privesc aspectele legate de muncă și de locațiunea muncii le regăsim în dreptul roman. Astfel, romanii au dezvoltat și reglementat raporturile de muncă în cadrul contractului de locațiune”[1].

La nivel doctrinar, din perspectiva dreptului privat roman, contractul de locațiune a fost definit în lucrarea autorilor Emil Molcuț și Dan Oancea intitulată *Drept roman*, potrivit cărora „locațiunea (*locatio conductio*) este un contract prin care, în funcție de scopul urmărit, o parte se obligă să procure folosința unui lucru, serviciile sale sau să execute o anumită lucrare, în schimbul prețului pe care cealaltă parte se obligă să-l plătească”[2].

Analiza definiției anterior enunțate ne permite a constata faptul că în dreptul privat roman se distingeau trei tipuri ale contractului de locațiune, acestea fiind: locațiunea unui lucru în formula *locatio rei*; locațiunea de serviciu sub aspectul de *locatio operarum;* și locațiunea în vederea executării unei lucrări determinate sau *locatio operis faciendi*.

Esența lui *locatio rei* se rezumă la transmiterea în folosință, de regulă, a unui teren sau a unei case, de proprietar unei alte persoane, în schimbul prețului plătit de către acesta. Contractul de *locatio operarum* presupunea o prestare a serviciilor de către un om liber în schimbul unei remunerații. Locațiunea în formula de *locatio operis faciendi* reprezenta acea convenție în temeiul căreia proprietarul unui teren convenea cu un întreprinzător, pentru ca aceasta să execute o anumită lucrare (spre exemplu, construcția unei case de locuit)[3].

Părțile contractului de *locatio* erau locatorul și conductorul. Locatorul era partea care avea inițiativa încheierii contractului de locațiune, indiferent de tipul acestuia. Astfel, locator putea fi: proprietarul bunului imobil sau a sclavului ce se închiria; lucrătorul care presta serviciile sau clientul. Conductor, la rândul său, era partea contractantă care lua în locațiune un anumit bun, patronul care angaja lucrătorul sau antreprenorul care își asuma obligația de construcție a unei case sau de efectuare a altei lucrări.

---

[1] Mihailov T. *Privire istorică asupra reglementării muncii în dreptul roman.* Conferința internațională „Procesul civil și executarea silită. De la clasic la modern”, Târgu Mureș. București: Universul Juridic, 2019, p. 471.
[2] Molcuț E. și Oancea D. *Drept roman.* București: casa de editură și presă „Șansa” – S.R.L., 1995, p. 280.
[3] *Ibidem*, p.281.

Doctrinarii autohtoni Victor Volcinschi și Eugenia Cojocari afirmă pe bună dreptate că „elemente distinctive ale locațiunii în dreptul roman sunt următoarele:

a) consimțământul părților *(consensus)* – viza atât bunul ce face obiectul închirierii, cât și prețul închirierii, indiferent de forma contractului de locațiune. Dacă părțile au convenit să-i confere contractului o formă scrisă, aceasta avea valoare pur probatorie;
b) bunul închiriat – obiectul *(rei)* trebuia, înainte de toate, să fi fost susceptibil de apropriațiune, de a face obiectul unui patrimoniu și apoi, trebuia să fie un bun cert, determinat;
c) prețul *(merces)* purta nume diferențiate după felul locațiunii: chirie, arendă, salariu. Prețul trebuia să fie *certum, verum* și *in numerata pecunia*”[4].

Cel mai vechi tip de locațiune în dreptul privat roman este *locatio rei.* Inițial acest contract avea ca obiect închirierea unui sclav. Ulterior, odată cu extinderea imperiului și apariția crizei de locuințe contractul de *locatio rei* se încheia pentru închirierea unei case sau a unei moșii.

Esența contractului de *locatio rei* rezidă în faptul că folosința temporară a obiectului transmis de locator conductorului are loc doar în schimbul unei sume de bani sau odată cu trecere către locator a dreptului de proprietate asupra unor obiecte care anterior aparțineau conductorului[5].

Consimțământul părților contractante în *locatio rei* reprezintă unul din elementele esențiale ale acestui tip de locațiune. Un alt element esențial era obiectul acestuia. În calitate de obiect al contractului de *locatio rei* puteau fi bunurile imobile și cele mobile neconsumptibile[6]. În ceea ce privește serviciile oferite de către sclavi, acestea se încadrează în obiectul contractului de *locatio rei,* pe motivul că în dreptul privat roman sclavul era asimilat unui bun.

Un element esențial al contractului de locațiune reprezintă și prețul. Astfel, „prețul contractului trebuia să fie cert și să constea dintr-o anumită sumă de bani. Este adevărat că spre sfârșitul epocii clasice, în anumite cazuri s-a admis ca prețul locațiunii să constea într-o parte din recoltă și nu în bani. Avem în vedere *locatio partiria*, unde colonul partiar se obligă să remită proprietarului o parte din fructe, în schimbul pamântului primit în folosință”[7].

Contractul de *locatio rei* era unul sinalagmatic, deoarece stabilea obligații contractuale reciproce. Cea mai importantă obligațiune a locatorului consta în transmiterea bunului mobil sau imobil către conductor, care se facea, de regulă, prin intermediul tradițiunii. În astfel de situație, conductorul era un simplu posesor al bunului, care nu dispunea de mijloace proprii de apărare, în cazul în care posesia sa era tulburată.

---

[4] Volcinschi V. și Cojocari E. *Drept privat roman.* Chișinău: Business-Elita, 2006, p. 170-171.
[5] Омельченко О. А. *Римское право. Учебник,* 2-е изд. Москва: ТОН — Остожье, 2000, стр. 101.
[6] Пашаева О. М. *Римское право. Краткий курс лекций*, 2-е изд. Москва: Юрайт, 2013, стр. 119.
[7] Tomulescu C. *Drept privat roman.* București: Tipografia Universității din București, 1973, p. 298.

„Locatorul mai avea și obligația de a-l garanta pe conductor împotriva evicțiunii. Această obligație a locatorului reiese din dreptul conductorului la libera folosire a bunului. Așadar, atunci când conductorul era lipsit de dreptul la libera folosință a lucrului închiriat el dispunea de dreptul de a intenta o acțiune în despăgubire contra locatorului. Astfel, conductorul avea dreptul la despăgubiri în cazul când locatorul vindea casa închiriată, iar în contractul de vânzare-cumpărare a imobilului nu s-a prevăzut respectarea contractului de locațiune”[8].

Cea mai importantă obligație a conductorului în cadrul contractului de *locatio rei* era plata prețului convenit pentru folosința lucrului. Totodată, acest preț urma a fi plătit doar dacă locatorul a dat în folosință bunul sau serviciul său. În cazul în care locatorul nu-și îndeplinea obligațiunea sa, conductorul nu era ținut să plătească prețul[9]. De asemenea, conductorul avea obligația de restituire a bunului utilizat odată cu expirarea termenului pentru care a fost încheiat contractul. În acest sens, conductorul fiind responsabil pentru deterioarea sau pieirea bunului închiriat până la predarea acestuia către locator.

Dacă contractul de *locatio rei* a fost încheiat pentru un anumit termen, atunci expirarea acestuia atragea după sine încetarea contractului, cu execepția cazului de *tacita reconductio.* În cazul dat, contractul se considera prelungit pentru o perioada nedeterminată, conductorul utilizând în continuare bunul, iar locatorul incasând plata cuvenită. Neexecutarea obligațiilor contractuale de către una dintre părți, avea ca efect posibilitatea de reziliere a contractului de către cealaltă parte contractantă. Locațiunea putea înceta și în cazul în care proprietarul proba faptul că are nevoie de locuința data[10].

Dacă contractul de *locatio rei* era încheiat fără termen, el putea înceta a produce efecte juridice în orice moment. Decesul uneia dintre părți nu atragea după sine stingerea contractului. Moștenitorii parților contractante preluau drepturile și obligațiile acestora care rezultau din contract.

Locatio operarum reprezintă o formă a contractului de locațiune prin intermediul căreia se închiriau anumite servicii sau o anumită muncă. Discuții în acest sens ridică munca sclavilor și felul contractului de locațiune care urmează a fi încheiat[11]. Operațiunea juridică de închiriere a muncii sclavilor se încadrează în categoria contractului de *locatio rei,* și nu a contractului de *locatio operarum,* deoarece în dreptul privat roman sclavul era asimilat cu un lucru, și, respectiv, nu dispunea de personalitate juridică.

Elemente esențiale ale contractului de *locatio operarum* sunt consimțământul, obiectul și

[8] Mihailov T. *Privire istorică asupra reglementării muncii în dreptul roman.*Conferința internațională „Procesul civil și executarea silită. De la clasic la modern”, Târgu Mureș. București: Universul Juridic, 2019, p. 472.
[9] Volcinschi V. și Cojocari E., *op.cit,* p. 171.
[10] Максимов В.А. и Желонкин С.С. *Римское право. Учебное пособие*. Москва: Юстицинформ, 2019, стр. 142.
[11] Афонасин Е. В. *Казусы римского права. Учебное пособие.* Новосибирск: РИНЦ НГУ, 2014, стр. 159.

prețul acestuia.

Consimțământul părților în *locatio operarum* era unul formal, deoarece nu exista egalitate dintre cel care prestează muncă și beneficiarul acestei munci.

Obiectul contractului consta în serviciile pe care omul liber se obliga să le presteze. Doar munca fizică reprezintă obiectul contractului de *locatio operarum*. Munca intelectuală care presupune o anumită calificare și condiție socială a prestatorului, nu constituie obiectul contractului de *locatio operarum,* ci a contractului de *mandatum.* În această categorie se includ serviciile prestate de către medici, profesori, avocați, etc.[12]

Contractul de *locatio operarum* se încheia în vederea efectuării lucrărilor casnice ce nu necesitau abilități speciale. Totodată, contractul de *locatio operarum* era unul *intuitu personae*, deoarece efectuarea personală de către locator a lucrărilor contractate de către el era obligatorie[13].

Datorită discrepanței sociale și economice între părțile contractului de *locatio operarum*, prețul acestuia, de cele mai dese ori nu era *iustum,* valoarea reală a muncii fiind subestimată.

Termenul în contractul de *locatio operarum* nu reprezintă un element esențial al acestuia, contractul fiind valabil încheiat chiar și în cazul neindicării acestuia. Contractul încheiat pe un anumit termen înceta a produce efecte la expirarea acestuia, iar cel fără termen putea fi reziliat de către una dintre părți în orice moment[14].

Obligația esențială a locatorului ce rezulta din contractul de *locatio operarum* era prestarea personală a serviciilor. Conductorul, la rândul său era ținut la plata prețului *postnumerando*. Dacă din anumite motive locatorul nu își executa obligațiile contractuale, el pierdea dreptul la remunerație. În cazul în care pentru neexecutare contractului se făcea vinovat conductorul, locatorul își păstra dreptul la remunerația stabilită[15].

În dreptul privat roman, contractul prin care o persoană se obliga să execute o lucrare determinată în interesul altei persoane contra unui preț se numea *locatio operis faciendi.* La momentul actual această construcție juridică se regăsește în contractul de antrepriză.

Suntem în prezența contractului de *locatio operis faciendi* doar atunci când locatorul asigură conductorul cu materialul necesar pentru efectuarea lucrării. În caz contrar, dacă conductorul utilizează propriile materiale în vederea executării lucrării atunci contractul respectiv este unul de *emptio-venditio* și nu unul de *locatio operis faciendi,* deoarece pe lângă munca propriu-zisă se transferă și dreptul de proprietate asupra materialelor utilizate.

---

[12] Mara I., *op.cit*, p.15.
[13] Кудинов О. А. *Введение в римское право. Учебное пособие,* 3-е изд. Москва: ИТК — Дашков и К, 2012, стр. 185.
[14] Ворникова Ю. И. *et al. Римское право. Вопросы и ответы.* Санкт-Петербург: СПбУУЭ, 2012, стр.19. (Prin formula *et al.* sunt subsituiți autorii Паю Л. С., Суханинская А. Д., Файберг К. В., Кабанова А. А.).
[15] Кудинов О. А., *op.cit.,* стр. 185.

Contractul de locațiune în formula *locatio operis faciendi* este unul consensual, sinalagmatic și oneros. „În cazul acestui tip de locațiune, consimțământul nu prezintă aspecte speciale. În ceea ce privește caracterul sinalagmatic al acestui contract, locatorul avea obligația de a plăti prețul convenit pentru lucrarea efectuată, la rândul său, conductorul se obliga să execute lucrarea promisă”[16].

Un alt tip de contract prin intermendiul căruia în dreptul roman se puteau presta anumite servicii era contractul de mandat (*mandatum*). Prin intermediul acestui contract o persoană (mandatar) se obliga să presteze un serviciu gratuit în folosul altei persoane (mandant).

Susținem ideea promovată în doctrina română potrivit căreia „obiectul contractului de mandat consta într-un fapt material sau într-un act juridic pe care mandatarul se obligă a-l înfăptui. Spre deosebire de dreptul modern unde obiectul contractului de mandat este în exclusivitate un act juridic, dreptului roman îi era specific și încheierea unui contract de mandat și pentru săvârșirea unui fapt material. Explicația acestei deosebiri stă în faptul că dreptul modern include executarea unei lucrări determinate în sfera contractului de locațiune, pe când la romani, în funcție de situația socială a celui ce se obligă, executarea unei asemenea lucrări făcea fie obiectul locațiunii, fie obiectul mandatului”[17].

Gratuitatea mandatului reprezenta un element esențial al acestui contract și se datora relațiilor speciale existente între mandant și mandatar. Dacă pentru prestarea serviciului era încasată o anumită plată, contractul respectiv căpăta statutul contractului de *locatio operarum.*

Însă, existau și excepții de la regula gratuității mandatului, în unele cazuri activitatea mandatarului fiind remunerată. Totodată, în cazul respectiv nu putem vorbi despre o plată a serviciului, ci despre un dar cu valoare materială, în semn de mulțumire pentru serviciul prestat de către mandatar. Așa tip de „mulțumire” a fost denumit *honor,* de aici provenind termenul de onorariu al persoanelor care practică profesiile liberale[18].

Mandatum era un contract sinalagmatic imperfect, obligațiile revenind în principal mandatarului, și doar ca excepție mandantului.

Contractul de mandat era *intuitu personae* și se baza pe încrederea existentă între părți. Mandatarul urma să execute mandatul cu bună credință, în caz contrar devenind responsabil pentru neexecutare sau executare necorespunzătoare.

Mandatarul avea obligația de informare a mandantului despre modul de executare a mandatului. Dacă în dreptul modern mandatarul este un simplu reprezentant, actele juridice

---

[16] Mihailov T. *Privire istorică asupra reglementării muncii în dreptul roman.*Conferința internațională „Procesul civil și executarea silită. De la clasic la modern”, Târgu Mureș. București: Universul Juridic, 2019, p. 474.
[17] Molcuț E. și Oancea D., *op.cit.,* p.291.
[18] Перетерский И. *et al. Римское частное право. Учебник.* Москва: ЗЕРЦАЛО - М, 2012, стр.499-500. (Prin formula *et al.* sunt subsituiți autorii Краснокутский В.А., Новицкий И.Б., Розенталь И.С., Флейшиц Е.А.).

făcute de către acesta producând efecte juridice asupra mandantului, atunci în dreptul roman actul îndeplinit producea efecte numai între părțile contractante, fiind necesară ulterior transferarea drepturilor obținute de către mandatar în favoarea mandantului.

Încetarea contractului de mandat avea loc la expirarea termenului pentru care acesta a fost încheiat. De asemenea, părțile puteau de comun acord să înceteze efectele juridice ale acestui contract. Contractul de mandat putea înceta în mod unilateral, fie prin revocarea de către mandant a actului, fie prin renunțarea mandatarului. Aceasta se întâmpla, de regulă, când dispărea încrederea reciprocă între părți. Totodată, nu se admitea ca mandatarul să renunțe la contractul de mandat într-un moment nepotrivit, deoarece ar putea produce pagube pentru mandant. Mandatul se putea stinge și prin moartea uneia dintre părțile contractante, întrucât contractul respectiv era *intuitu personae.*

Concluzionând, susținem ideea promovată de doctrinarul român Murzea Cristinel conform căreia „fizionomia instituțiilor juridice romane, perfecțiunea principiilor de drept formulate, cât și nivelul elevat al tehnicii legislative folosite, au făcut din sistemul dreptului roman un important instrument cognitiv, dar și practico-aplicativ menit să dea concretețe noilor figuri și expresii juridice, având în vedere, în esență, gradul înalt de abstractizare la care ajunsese jurisprudența romană”[19].

1.2. Abordarea categoriei de prestare a muncii și a formelor acesteia în cadrul științei dreptului muncii și a altor ramuri de drept

Prin esența sa, munca reprezintă acea activitate a omului, prezentă pe tot parcursul vieții sale, în baza căreia sunt create diverse valori, atât de ordin material, cât și de cel spiritual.

La nivel internațional, prin adoptarea de către Organizația Internațională a Muncii a Declarației de Philadelphia[20], a fost consfințit conceptul conform căruia munca nu reprezintă o marfă. Munca se deosebește de conceptul de marfă prin faptul că aceasta nu poate fi separată de persoana fizică care o prestează, nu poate fi sporită cantitativ fără a afecta sănătatea prestatorului, precum și prin faptul că se creează și se consumă în mod continuu.

Conform opiniei doctrinarilor români „munca reprezintă acel factor de producție care constă în activitatea umană specifică, manuală și/sau intelectuală, prin care oamenii își utilizează aptitudinile fizice și spirituale în scopul producerii bunurilor, prestării serviciilor și executării lucrărilor cerute de satisfacerea trebuințelor lor”[21].

---

[19] Murzea C. *Drept roman.* București: All Beck, 2003, p.9.
[20] *Declarația OIM de la Philadephia din 10.05.1944*. Disponibil: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:62:0::NO::P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907
[21] Beligrădeanu Ș. și Ștefănescu I-T. *Dicționar de drept al muncii*. București: Lumina Lex, 1997, p.106.

Munca posedă un șir de caracteristici, printre care merită a fi evidențiate următoarele:

- reprezintă acea sursă de venit prin intermediul căreia oamenii își satisfac nevoile materiale;
- asigură dobândirea unor calificări și competențe (este un nivel de activitate);
- oferă acces la un mediu distinct de cel casnic (varietate);
- direcționează organizarea zilnică a activității oamenilor (structură temporală);
- oferă ocazia de participare la activități comune (contracte sociale);
- determină o identitate socială a persoanei, de care în mare parte depinde și întreținerea întregii familii (identitate personală)[22].

Dicționarul explicativ al limbii române ne definește termenul de „prestare" ca fiind „acea activitate care constă în confecționarea, repararea, întreținerea etc., unor bunuri materiale, în efectuarea unor servicii pentru satisfacerea unor nevoi de consum"[23].

Coroborarea noțiunilor enunțate anterior ne permite definirea într-un mod propriu a sintagmei de „prestare a muncii". Astfel, în opinia noastră, prestarea muncii reprezintă acea activitate specifică, de utilizare a aptitudinilor fizice și/sau intelectuale, în vederea producerii, reparării, întreținerii a unor bunuri materiale, prestării serviciilor și executării lucrărilor pentru satisfacerea nevoilor proprii de consum.

Relațiile de muncă reprezintă acele relațiile sociale care se formează între oameni în procesul de prestare a unei munci concrete. Totodată, este important de menționat faptul că normele dreptului muncii reglementează și sunt aplicabile, doar relațiilor de muncă apărute în urma încheierii unui contract individual de muncă.

Susținem ideea promovată de doctrina română[24], conform căreia se consideră că orice muncă se prestează:

- în afara raporturilor juridice de muncă, sau
- în cadrul raporturilor juridice de muncă.

Această divizare a formelor de prestare a unei munci este una pe cât de generală, pe atât și de evidentă. Pentru o înțelegere aprofundată a formelor de prestare a muncii, considerăm necesară analiza detaliată a conținutului fiecării dintre aceste forme.

De cele mai dese ori, prestarea muncii se realizează totuși în cadrul raporturilor juridice de muncă. În opinia doctrinarului Vasile Val Popa, „ raporturile juridice de muncă sunt acele relații sociale reglementate prin lege, ce iau naștere între o persoană fizică, denumită salariat, pe de o parte și angajator, persoană juridică sau persoană fizică, pe de altă parte, ca urmare a prestării

[22] Moarcăș Costea C-A. și Vlăsceanu A-M. *Dreptul individual al muncii. Analize teoretice și studii de caz.* București: C.H. Beck, 2010, p. 6.
[23] *Dicționarul explicativ al limbii române.* Disponibil: http://dexonline.ro/definitie/prestare.
[24] Ștefănescu I-T. *Dreptul muncii,* ed.a II-a. București: Lumina Lex, 2002, p. 17.

unei anumite munci de către prima persoană în folosul celei de a doua, care, la rândul ei, se obligă să o remunereze și să creeze condițiile necesare prestării muncii”[25]. La rândul lor, raporturile juridice individuale de muncă se prezintă sub două forme: tipice și atipice.

Formele tipice ale raporturilor de muncă sunt de fiecare dată fundamentate pe un contract de muncă, adică o parte (persoană fizică) își asumă obligația de a presta o muncă în favoarea celeilalte părți (persoană juridică sau persoană fizică), în schimbul unei remunerații corespunzătoare pentru munca prestată.

Raporturile juridice de muncă tipice pot fi delimitate de alte raporturi jurdice, luând în considerație următoarele trăsături caracteristice:

- de regulă, raportul juridic de muncă apare odată cu încheierea unui contract individual de muncă;
- raportul juridic de muncă are un caracter bilateral. Acest raport poate apărea între o persoană fizică și o persoană juridică sau între două persoane fizice, dar nicioadată în calitatea de părți ale raportului nu pot apărea două persoane juridice;
- raportul juridic de muncă are un caracter personal, munca fiind prestată de o persoană fizică concretă, luându-se în considerație aptitudinile profesionale și personale ale acesteia. De asemenea, raportul de muncă are un caracter personal și în privința angajatorului;
- raportul juridic de muncă se caracterizează prin subordonarea persoanei fizice care prestează muncă față de subiectul în favoarea căruia această muncă este prestată;
- munca prestată trebuie să fie remunerată. Munca gratuită nu poate constitui obiect al raportului juridic de muncă;
- asigurarea unei protecții deosebite, în baza prevederilor legale sau contractuale, a persoanei care prestează nemijlocit munca.

Raporturile juridice de muncă atipice nu posedă toate trăsăturile unui raport de muncă tipic și, deseori nu sunt bazate pe un contract individual de muncă. Doctrinarului autohton Sadovei Nicolae afirmă pe bună dreptate că fiind „diferite, în comparație cu raporturile tipice, sunt destul de variate și în interiorul grupului intrinsec al raporturilor atipice, fiind dificilă o clasificare a acestora utilizându-se criteriile obișnuite de clasificare a raporturilor juridice. Cu toate acestea, raporturile juridice de muncă atipice au un șir de trăsături comune, care le identifică ca atare. Cea mai importantă trăsătură, constă în faptul că toate raporturile juridice de muncă atipice sunt relații sociale, care apar în legătură cu prestarea unei munci, ceea ce ne oferă dreptul de a considera raporturile în cauză drept raporturi de muncă nestandardizate. Cel mai adesea, acestor raporturi li se aplică în mod direct prevederile cuprinse în reglementări speciale, iar legislația

[25] Val Popa V. *Dreptul muncii*. București: All Beck, 2004, p. 11.

generală a muncii – inclusiv Codul muncii, - se aplică doar complementar”[26].

În opinia doctrinarilor români, în categoria muncii ce poate fi prestată în afara raporturilor de muncă se include:

- munca voluntară;
- munca desfășurată în temeiul obligațiilor legale;
- munca prestată în temeiul unui raport civil;
- munca desfășurată în cadrul unui raport comercial;
- munca desfășurată în cadrul unui raport societar[27].

Munca voluntară este acea muncă benevolă, personală și gratuită, de regulă, de un interes public sporit, cum ar fi, spre exemplu, cea desfășurată în cadrul unei organizații neguvernamentale. Reglementarea-cadru pentru Republica Moldova în această materie o constituie Legea voluntariatului nr. 121 din 18.06.2010. Astfel, în sensul acestei legi, „voluntariatul este participarea benevolă la oferirea de servicii, cunoștințe și abilități sau la prestarea unor activități în domenii de utilitate publică, din proprie inițiativă, a persoanei denumită voluntar”[28]. În Republica Moldova, desfășurarea voluntariatului se poate face atât în temeiul unui contract de voluntariat, cât și în afara acestuia. Părțile în contractul de voluntariat sunt voluntarul și instituția gazdă. Obligația principală a voluntarului ce rezultă din contract este prestarea cu titlul gratuit a unei munci de interes public.

Deși analiza normelor juridice enunțate mai sus, aparent lasă la discreția părților alegerea prestării muncii voluntare în baza unui contract special sau în afara lui, totuși încheierea unui contract de voluntariat devine o obligație legală pentru instituția gazdă în cazul în care voluntarul prestează o muncă cu o durată ce depășește 20 de ore lunar. Contractul de voluntariat încheiat în formă scrisă se întocmește în două exemplare cu aceeași valoare juridică, unul pentru instituția gazdă, iar celălalt pentru voluntar. Vârsta minimă necesară pentru a deveni voluntar este, de regulă, de 16 ani, iar ca excepție, doar în baza acordului scris al reprezentului legal acest contract poate fi încheiat și atunci când voluntarul are împlinită vârsta de 14 ani.

Potrivit prevederilor art. 5 din Legea voluntariatului a Republicii Moldova, contractul de voluntariat trebuie să conțină clauze cu privire la: activitatea voluntarului, durata voluntariatului cu menționarea zilelor și orelor concrete de activitate, drepturile şi obligaţiile părţilor, bunurile materiale încredinţate şi valoarea acestora, acordarea de instituţia gazdă a unor facilități, răspunderea părţilor contractante, nulitatea şi rezoluțiunea contractului**.**

Rezilierea unilaterală a contractului de voluntariat poate avea loc doar în cazul în care

[26] Sadovei N., *op.cit*, p. 130.
[27] Jurca C. *Dreptul muncii. Suport de curs*. Constanța: Europolis, 2011, p. 2.
[28] *Legea voluntariatului, nr.121 din 18.06.2010*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2010, nr. 179-181.

executarea în continuare a acestuia devine imposibilă din cauza unor situații faptice parvenite. Totodată, un astfel de contract poate fi denunțat în mod unilateral, din inițiativa oricărei părți, cu respectarea unui preaviz de 7 zile. Legiuitorul moldav impune interdicția legală de a încheia contract de voluntariat în scopul evitării încheierii unui contract de muncă sau a unui contract civil de prestare a muncii. În cazul în care astfel de contracte au fost totuși încheiate, acestea sunt lovite de nulitate absolută.

În România, reglementarea cadru în materia voluntariatului o constituie Legea privind reglementarea activităţii de voluntariat nr.78 din 24 iunie 2014[29]. Prevederile legale inserate în actul normativ enunțat, nu prezintă mari deosebiri de clauzele anterior analizate din legea cadru a Republicii Moldova. Art. 10 alin. (1) din Legea României privind reglementarea activităţii de voluntariat nr. 78 din 24 iunie 2014 stabilește interdicția încheierii unui contract de voluntariat cu scopul deghizării prin acesta a unui contract de muncă sau a unui contract civil oneros în vederea efectuării prestațiilor respective.

În acest sens, considerăm că anume inserarea unor astfel de prevederi în cadrul legal în vigoare, face posibilă scoaterea muncii voluntare în afara unor raporturi juridice de muncă, ba mai mult ca atât, scoaterea și din sfera muncii prestate în baza unui contract civil. Totodată, reprezintă o importanță deosebită și introducerea de către legiuitor în normele juridice respective a sancțiunii nulității contractului de voluntariat încheiat, în cazul în care intenția reală a părților a fost de a încheia un contract de muncă sau unul civil.

Totododată, este important de menționat faptul că munca voluntară urmează a fi considerată de angajator drept experiență în muncă în cazul când aceasta poate fi confirmată prin certificatul nominal de voluntariat, carnetul de voluntar și scrisoarea de recomandare din partea instituției gazdă. Iar în cazul în care voluntarul și-a desfășurat activitatea în același domeniu perioada de voluntariat va fi considerată drept vechime în muncă.

Poate fi considerată muncă desfășurată în baza unor obligații legale în cazul în care aceasta din urmă este prestată ca exemplu de: studenți și elevi în timpul efectuării practicii profesionale, militarii în termen sau cei cu termen redus, rezerviștii, precum și de persoanele condamnate administrativ sau penal la muncă neremunerată în folosul comunității.

În conformitate cu prevederile art. 67 alin. (1) din Codul educației al Republicii Moldova[30] „stagiile de practică ale elevilor/studenţilor, de a căror organizare sunt responsabile instituţiile de învăţământ profesional tehnic, se desfăşoară în atelierele, laboratoarele şi gospodăriile instituţiei de învăţământ respective, în întreprinderi, instituţii şi alte organizaţii

[29] *Legea României privind reglementarea activităţii de voluntariat, nr.78 din 24.06.2014*. În: Monitorul Oficial al României, 2014, nr. 469.
[30] *Codul Educației al Republicii Moldova, nr.152 din 17.07.2014.* În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2014, nr. 319-324.

interesate să funcţioneze ca bază de practică, inclusiv cele de creaţie". De asemenea, elevii pot beneficia de stagii de practică în cadrul agenților economici, în cazul în care aceștia din urma au încheiate acorduri în acest sens cu instituțiile de învățământ profesional tehnic. Autoritățile publice și întreprindirele de stat au obligația legală de a oferi anual locuri pentru stagiul de practică în proporție minimă de 10% din efectivul de personal.

În ceea ce privește stagiile de practică ale studenților din învățământul superior, potrivit art. 100 din Codul educației aceste se organizează de instituțiile de învățământ superior și se realizează în cadrul unor organizații, companii sau societăți comerciale. Stagiile de practică se efectuează în baza contractului încheiat în acest sens de către instituția de învățământ superior sau de către studenți în mod individual cu organizațiile care oferă aceste locuri de practică.

Chiar dacă munca prestată de către elevi sau studenți în cadrul stagiilor de practică este o muncă prestată în afara unor raporturi juridice de muncă, totuși unele prevederi ale legislației muncii în acest caz urmează a fi respectate. Astfel, în conformitate cu pct. 45 din Regulamentul-cadru privind stagiile de practică în învățământul superior[31], „din momentul încadrării studentului în stagiul de practică, acesta se conformează regulilor de securitate a muncii și de funcționare internă a unității-bază de practică". În ceea ce privește regimul de muncă săptămânal și zilnic al studenților-stagiari, acesta nu trebuie să depășească limitele stabilite de Codul muncii.

Pentru militarii în termen și cei cu termen redus, în conformitate cu prevederile art. 14 alin. (3) din Legea cu privire la statul militarilor[32], săptămâna de serviciu este de 6 zile, urmată de o zi de odihnă. Durata zilnică de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către militarii în termen și cei cu termen redus se stabilește în dependență de orarul zilei al unității militare din care aceștia fac parte. Totodată, în cazul instituirii stării de urgență, asediu sau război, executării serviciului de luptă, de alarmă, a participării la exerciţii şi antrenamente militare, la alte acţiuni legate de asigurarea capacității de luptă şi de mobilizare, timpul de serviciu nu se limitează, oferindu-li-se militarilor timp pentru odihnă.

Conform alin. (1) al art. 67 din Codul penal al Republicii Moldova și, respectiv, alin. (1) al art. 37 din Codul contravențional al Republicii Moldova[33], „munca neremunerată în folosul comunității constă în antrenarea condamnatului (contravenientului), în afara timpului serviciului

[31] *Ordinul Ministerului Educației al Republicii Moldova cu privire la aprobarea Regulamentului-cadru privind stagiile de practică în învățământul superior, nr. 203 din 19.03.2014.* Disponibil: https://mecc.gov.md/sites/default/files/ordinul_nr._203_din_19.03.2014_regulamentulcadru_privind_stagiile_de_practica_in_invatamintul_superior.pdf

[32] *Legea cu privire la statul militatilor, nr. 162 din 22.07.2005.* În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2005, nr. 129-130.

[33] *Codul Contravențional al Republicii Moldova, nr.218 din 24.10.2008.* În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2017, nr.78-84.

de bază sau studii, la muncă, determinată de autoritățile administrației publice locale”[34]. Aceste acte normative stabilesc, în mod detaliat, modul de executare a acestei pedepsei. Durata muncii neremunerate în folosul comunității variază de la zece la șaizeci de ore, atunci când aceasta reprezintă o sancțiune contravențională, și se execută de regulă a câte două-patru ore pe zi, iar ca excepție până la maxim opt ore, atunci când contravenientul nu este angajat sau nu are alte activități de bază. Dacă vorbim despre sancțiunea penală a muncii neremunerate în folosul comunității, termenul ei variază de la șasezeci la două sute patruzeci de ore. Executarea zilnică a pedepsei muncii neremunerate în folosul comunității este de două-patru ore pe zi, iar în cazurile expres prevăzute de lege și cu acordul persoanei condamnate până la opt ore zilnic. În termen de maxim 10 zile contravenientul trebuie să se prezinte la organul de probațiune din raza teritorială a domiciliului său. Dacă contravenientul se eschivează de la executarea pedepsei stabilite, atunci aceasta se substituie cu arestul contravențional, o zi de arest fiind egală cu două ore de muncă neremunerată. În cazul condamnatului la muncă neremunerată în folosul comunității, acesta este obligat să se prezinte la organul de probațiune în termen maxim de cinci zile din data rămânerii definitive a hotărârii. Dacă condamnatul se eschivează în mod intenționat de la munca neremunerată în folosul comunității, atunci aceasta se substituie cu închisoarea, o zi de închisoare fiind egală cu patru ore de muncă neremunerată în folosul comunității, termenul închisorii putând fi mai mic de trei luni în acest caz. Munca neremunerată se prestează de către contravenient din momentul rămânerii definitive a hotărârii judecătorești.

Persoanele cuprinse cu vârsta între 16 și 18 ani pot presta munca neremunerată în folosul comunității de la două la șapte ore zilnic.

Potrivit prevederilor pct. 4 din Regulamentul cu privire la modul de executare a pedepsei penale sub formă de muncă neremunerată în folosul comunității, „pedeapsa sub formă de muncă neremunerată în folosul comunității se execută la obiecte cu destinație socială de la locul de trai al condamnatului sau din alte locuri, respectiv pe teritoriul satului, comunei, orașului, municipiului, raionului sau al unităților administrativ-teritoriale învecinate cu cele unde își are locul de trai condamnatul, determinate de organul de probațiune, în comun cu autoritățile administrației publice locale, iar militarii în termen și cu termen redus execută această pedeapsă în unitatea militară, la obiectele stabilite de comandantul unității militare”[35].

Totodată, și Codul de executare al Republicii Moldova[36] conține prevederi similare celor

[34] *Codul Penal al Republicii Moldova, nr. 985 din 18.04.2002*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2009, nr. 72-74.
[35] *Hotărârea Guvernului Republicii Moldova despre aprobarea Regulamentului cu privire la modul de executare a pedepsei penale sub formă de muncă neremunerată în folosul comunității, nr. 1643 din 31.12.2003*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2004, nr. 16-18.
[36] *Codul de Executare al Republicii Moldova, nr. 443 din 24.12.2004*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2005, nr. 34-35.

enunțate anterior cu privire la modul de executare a pedepsei sub forma muncii neremunerate în folosul comunității.

Prestarea muncii neremunerate în folosul comunității se organizează ținându-se cont de prevederile legislației cu privire la sănătatea și securitatea în muncă. Această concluzie reiese nemijlocit din prevederile art. 190 al Codului de executare, care statuează că muncă nerumerată în folosul comunității nu poate fi prestată în condiții vătămătoare sau pe timp de noapte, în condiții de risc pentru integritatea și sănătatea persoanei condamnate. Totodată, ca excepție, acestă muncă poate fi efectuată în zilele de sărbătoare nelucrătoare sau în zilele de duminică.

Potrivit normei legale anterior menționate, dacă condamnatul a avut de suferit un prejudiciu pe parcursul executării pedepsei muncii neremunerate în folosul comunității, atunci acesta va fi reparat potrivit prevederilor legislației muncii.

Persoana condamnată poate fi liberată de executarea pedepsei muncii neremunerate în folosul comunității de către instanța judecătorească, în cazul când acesteia, pe parcursul executării pedepsei, i s-a stabilit grad de dizabilitate, sau a fost constatată graviditatea condamnatei.

Potrivit prevederilor art. 194 alin. (1) din Codul de executare, „condamnatul la muncă neremunerată în folosul comunității este obligat să se prezinte la citare la oficiul de executare, să respecte modul și condițiile de executare a pedepsei, regulamentul de ordine interioară a organizației în care este antrenat la muncă, să lucreze conștiincios la obiectele la care a fost repartizat, să execute termenul de prestare a muncii neremunerate în folosul comunității, să informeze oficiul de executare despre schimbarea domiciliului sau despre imposibilitatea temporară de a presta munca”[37].

Din respectivele prevederi legale, doctrinarii autohtoni au scos în evidență următoarele particularități ale acestui tip de pedeapsă:

- munca prestată de către condamnat este una gratuită;
- prestarea unei astfel de munci se face în favoarea unei comunități, adică poartă un impact social sporit (spre exemplu: construcția de drumuri, amenajare de teritorii, etc.);
- munca neremunerată în folosul comunității se prestează în afara programului de muncă sau de studii pe care îl are condamnatul;
- caracterul muncii prestate se determină de administrația publică locală, aceast la rândul său fiind obligată să supravegheze modul de executare a pedepsei stabilite [38].

Chiar dacă munca neremunerată în folosul comunității reprezintă o pedeapsă, în procesul

[37] *Ibidem.*
[38]Botnaru S. *et al. Drept penal. Partea generală,* ed. a III-a. Chișinău: Cartier, 2006, p. 434-435. (Prin formula *et al.* sunt subsituiți autorii Șavga A., Grosu V., Grama M.).

de prestare a acesteia organele abilitate sunt obligate să respecte diverse aspecte ale legislației muncii în vigoare.

Prestarea muncii în baza unui contract civil se realizează prin încheierea între părți a unui contract de prestări servicii sau de antrepriză în temeiul prevederilor din Codul civil. În baza Codului civil se pot încheia contracte civile pentru desfășurarea oricăror activități admise de lege (pentru orice activitate care nu are caracter ilicit sau imoral). Codul civil nu face nici o referire la timpul de muncă, neexistând restricții în ceea ce privește durata muncii zilnice, săptămânale sau lunare, modul de desfășurare a acesteia, limite, restricții, zile de sărbători legale, vârstă minimă, maximă etc. Codul civil reglementează obiectul contractului drept un raport ce presupune acțiunea de „a da" sau de „a face", ce se manifestă fie prin executarea lucrării, realizarea produsului sau prestarea serviciului. Astfel, din momentul în care într-un contract civil se regăsesc aspecte specifice contractului de muncă (cum ar fi spre exemplu: subordanarea, durata muncii zilnice, săptămânale sau lunare, etc,) acesta iese de sub reglementarea Codului civil și intră sub acțiunea prevederilor Codului muncii, contractul civil respectiv căpătând regim juridic de contract de muncă.

Sub incidența dreptului civil cade și munca prestată de către administratorul persoanei juridice. Acest fapt este consacrat expres în art. 177 alin. (6) din Codul civil, conform căruia „raporturilor juridice dintre persoana juridică și administrator li se aplică dispozițiile legale cu privire la reprezentare și mandat dacă legea sau actul de constituire nu prevăd altfel"[39]. Totodată, aceeași normă prevede că „are calitatea de administrator persoana fizică sau, în cazurile expres prevăzute de lege, persoana juridică care, în condițiile legii și ale actului de constituire, este desemnată să acționeze, în raporturile cu terții, individual sau colectiv, în numele și pe contul persoanei juridice"[40].

În activitatea sa, administratorul urmează să acționeze cu bună-credință în vederea realizării scopurilor persoanei juridice pe care o administrează. De asemenea, administratorul trebuie să acționeze cu competență și diligență luând în considerație cunoștințele și experiența pe care o deține, precum și cele la care se pot aștepta de la un bun administrator.

Încetarea calității de administrator a persoanei juridice poate avea loc în temeiul hotărârii organului competent al acesteia cu invocarea unui temei legal sau contractual, precum și fără invocarea acestuia. În acest caz nu este necesar repectarea unor termene de preaviz. Totodată, chiar dacă între persoana juridică și administrator este încheiat un contract individual de muncă, adoptarea hotărârii organului competent al persoanei juridice cu privire la eliberarea din funcție a

[39] *Codul Civil al Republicii Moldova, nr. 1107 din 06.06.2002*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2019, nr. 66-75 .
[40] *Ibidem.*

administratorului, atrage încetarea imediată a contractului individual de muncă. În acest caz, la contestarea hotărârii respective prevederile legislației muncii sunt inaplicabile.

Chiar dacă, la momentul actual, este posibil din punct de vedere legal ca munca administratorului să fie prestată atât în baza mandatului, care se pretinde a fi regulă, cât și în temeiul unui contract individual de muncă, în calitate de excepție, considerăm că în ambele cazuri legislația civilă urmează a fi aplicată cu prioritate. Aceeastă poziție fiind argumentată prin faptul că calificarea unui contract se face după natura clauzelor inserate în acesta, și nu după denumirea pe care o poartă acest contract, iar natura raporturilor juridice stabilite între administrator și persoana juridică sunt de mandat.

O altă regulă importantă în materia eliberării din funcție a administratorului este cea prevăzută de art. 200 alin. (3) Cod civil, conform căruia „în cazul în care eliberarea din funcție a administratorului, pentru care s-a invocat un temei prevăzut de lege sau contract, nu se încadrează în acel temei, administratorul poate cere instanței să constate că a fost eliberat din funcție fără invocarea unui motiv, dar nu poate contesta, din acest motiv, hotărârea de eliberare din funcție a administratorului”[41]. Analiza normei citate, ne permite a concluziona că administratorul astfel eliberat din funcție nu va putea înainta o acțiune de reintegrare în funcție, ci doar una de contastare a faptului invocării neîntemeiate a unui temei prevăzut de lege sau de contract. Aceasta, la rândul său va avea efect asupra stabilirii cuantumului indemnizației de care va beneficia administratorul odată cu eliberarea sa din funcție. O astfel de concluzie reiese și din Avizul consultativ al Curții Supreme de Justiție nr.4ac-6/14 în care se menționează în mod expres că „instanța de judecată nu poate decide măsura revocării administratorului unei societăți cu răspundere limitată, astfel, controlul judiciar al revocării fiind exclus, chiar dacă acesta s-ar fi făcut fără justă cauză. Adică, administratorul societății cu răspundere limitată nu are prea multe opțiuni: el nu poate ataca revocarea cu o acțiune în anularea hotărârii adunării generale și nici nu poate apela la instanță pentru a fi reintegrat în funcție. În schimb, odată cu dovedirea unui prejudiciu, el poate cere doar despăgubiri, în cazul în care revocarea a intervenit abuziv sau fără justă cauză”[42].

Codul Muncii al Republicii Molodova cuprinde reglementări exprese ale muncii conducătorului de unitate. Astfel, în titlul IX al Codului muncii, există un capitol separat intitulat „Munca conducătorilor de unități și a membrilor organelor colegiale”. Potrivit art. 258 alin. (1) din Codul muncii „acest capitol se aplică conducătorilor tuturor unităților, cu excepția cazurilor

[41] *Ibidem.*
[42] *Avizul consultativ al Plenului Curții Supreme de Justiție privind aplicabilitatea prevederilor art.264 Codul muncii (cu privire la preavizare), în cazul eliberării din funcție a administratorului societății cu răspundere limitată în temeiul art.70 alin. (1) din Legea nr. 135 din 14.06.2007 privind societățiile cu răspundere limitată nr. 4ac-6/14 din 12.05.2014.* Disponibil: http://jurisprudenta.csj.md/search_avize_csj.php?id=20

când conducătorul (angajatorul) este concomitent și proprietar al unității”[43]. Totodată, se consideră conducător al unității, în conformitate cu art. 258 alin. (2), „acea persoană fizică care, în conformitate cu legislaţia în vigoare sau documentele de constituire ale unităţii, exercită atribuţii de administrare a unităţii respective, îndeplinind totodată funcţiile organului executiv”[44].

Astfel, considerăm că prevederile art. 258-266 din Codul muncii se referă la reglementarea juridică a muncii conducătorilor unităților de stat, municipale sau a celor cu capital majoritar de stat, și nu sunt aplicabile în cazul persoanelor juridice de drept privat. Această ipoteză poate fi dedusă și din Legea privind societățile cu răspundere limitată[45] și Legea privind societățile pe acțiuni[46], care prevăd în mod expres că asupra relațiilor ce se stabilesc între administrator și societate, legislația muncii se aplică doar în cazul în care nu vine în contradicție cu normele juridice speciale. De asemenea, art. 261 din Codul muncii prevede interdicția expresă de a cumula o altă funcție în cadrul altei sau aceleiași unități doar pentru conducătorii unităților de stat, municipale și a celor cu capital majoritar de stat.

În cele ce urmează, o să încercăm să facem distincția dintre instituția juridică a administratorului persoanei juridice prevăzută de normele Codului civil și cea a conducătorului unității reglementată de Codul muncii. Așadar, în calitate de conducător al unității poate fi doar o persoană fizică, pe când calitatea de administrator al persoanei juridice o poate avea atât o persoană fizică, cât și o persoană juridică (art. 177 alin. (2) Cod civil). O unitate de stat, municipală sau cu capital majoritar de stat poate avea doar un singur administrator, pe când o persoană juridică de drept privat poate avea unul sau mai mulți administratori. Între administrator și persoana juridică se încheie un contract de mandat, iar în cazul conducătorului unității se încheie un contract individual de muncă cu fondatorul unității de stat, municipale sau a celei cu capital majoritar de stat. Raporturile contractuale dintre administrator și persoana juridică pot înceta în orice moment, prin adoptarea unei hotărâri în acest sens a organului competent al pesoanei juridice, fără necesitatea de a respecta careva termene de preaviz și indiferent de faptul dacă o astfel de hotărâre este una justificată sau nu. Contractul individual de muncă a conducătorului unității poate înceta în temeiul ordinului organului abilitat sau a proprietarului unității cu respectarea termenului de preaviz de o lună. Administratorul persoanei juridice nu va putea înainta în instanța de judecată o acțiune de reintegrare în funcție, ci doar una de contastare a faptului invocării neîntemeiate a unui temei prevăzut de lege sau de contract.

[43] *Codul Muncii al Republicii Moldova, nr.154 din 28.03.2003*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003 nr. 159-162.
[44] *Ibidem.*
[45] *Legea privind societățile cu răspundere limitată, nr.135 din 14.06.2007*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2007, nr. 127-130.
[46] *Legea privind societățile pe acțiuni, nr.1134 din 02.04.1997*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 1997, nr. 28-39.

Aceasta, la rândul său va avea efect asupra stabilirii cuantumului indemnizației de care va beneficia administratorul odată cu eliberarea sa din funcție. Conducătorul unității, la rândul său, poate înainta o acțiune prin care să solicite, pe lângă indemnizație și repunerea sa în funcție.

Ca urmare a celor menționate, considerăm că adoptarea noilor reglementări în Codul civil modernizat, inclusiv în domeniul persoanei juridice și a administratorului acesteia, au adus o claritate în materia calificării raportului contractual ce apare între administrator și persoana juridică de drept privat, ca fiind unul de natură exclusiv civilă, și anume de mandat. Luând în cosideraţie argumentele anterior invocate, considerăm necesară păstrarea în continuare a normelor din Codul muncii care reglementează în mod distinct munca conducătorilor de unitate. Totodată, în vederea evitării confuziilor cu privire la aplicarea normelor de dreptul muncii sau a celor de drept civil asupra administratorului sau conducătorului unității, considerăm, *de lege ferenda,* că art. 258 alin.(1) din Codul muncii urmează a fi modificat căpătând următorul conținut: „*Prevederile prezentului capitol se aplică conducătorilor unităţilor de stat, inclusiv municipale și conducătorilor unităților cu capital majoritar de stat”*. Introducerea unei astfel de modificări la nivel legislativ, va conferi o claritate asupra sferei de aplicare a acestor norme juridice.

De asemenea, munca poate fi prestată și în cadrul unui raport societar. Aportul în muncă este posibil atât la societățile civile, cât și în cazul societăților comerciale de persoane. Potrivit art. 1930 alin. (4) din Codul civil, „asociații care s-au obligat să depună în comun prestații în muncă predau societății toate câștigurile obținute prin prestațiile care fac obiectul societății”[47]. În confomitate cu prevederile art. 253 alin. (4) din Codul civil, „asociații în societatea în nume colectiv și asociații comanditați se pot obliga la prestații în muncă și la servicii cu titlu de aport social, care însă nu constituie aport la formarea sau la majorarea capitalului social. În schimbul acestui aport, asociaţii au dreptul să participe, potrivit actului de constituire, la împărţirea beneficiilor şi a activului societăţii, rămânând totodată obligaţi să participe la pierderi”[48].

Munca desfășurată în cadrul unui raport comercial se realizează, potrivit doctrinarului român Ion Traian Ștefănescu, în cadrul executării unor contracte comerciale cum ar fi cel de proiectare, know-how, consulting – engineering ș.a.[49]

Analiza formelor de prestare a muncii a avut drept scop identificarea lacunelor legislative în domeniul dat și eliminarea confuziilor cu privire la tipul de contract ce urmează a fi încheiat în vederea prestării unei activități concrete. Astfel, *atâta timp cât volumul de muncă este unul redus sau poartă caracter ocazional, suntem în prezența unor raporturi civile în baza cărora se*

[47] *Codul Civil al Republicii Moldova, nr. 1107din 06.06.2002*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2019, nr.66-75 .
[48] *Ibidem.*
[49] Ștefănescu I-T., *op.cit.*, p. 19.

prestează o muncă. Totodată, în cazul în care munca prestată poartă un caracter de subordonare și continuitate, fără dubii suntem în prezența unor raporturi juridice de muncă.

1.3. Analiza cadrului teoretic național și străin ce abordează problematica prestării muncii în baza contractelor de muncă și a contractelor civile

Diverse aspecte ale problematicii propuse spre cercetare științifică au devenit și, suntem siguri, că vor face în continuare obiect de discuții pentru cercetători, experți, practicieni, autorități publice, demonstrând astfel necesitatea efectuării investigațiilor multilaterale, precum și actualitatea acestora sub aspect interdisciplinar, în ceea ce privește problematica prestării muncii atât în baza contractelor de muncă, cât și în baza celor civile.

În secțiunea ce urmează vom supune analizei lucrările științifice în care este abordată, nemijlocit sau tangențial, tematica cercetării noastre. Tocmai din aceste rațiuni, cercetarea temei de doctorat va cuprinde analiza studiilor doctrinare în materia contractelor de muncă, formelor atipice de muncă, contractelor civile de prestare a muncii, profesiunilor liberale de natură juridică sau non-juridică. În acest sens, analiza tratărilor doctrinare ne va permite să identificăm gradul de cercetare a aspectelor anterior enunțate și să trasăm anumite direcții de cercetare, prin intermediul cărora vom obține o lucrare complexă, încercând în așa fel a acoperi lacunele existente în doctrină. Dar, cel mai important, considerăm că cercetarea materialelor științifice la tema tezei ne va permite să stabilim care sunt cele mai aprigi polemici cu care se confruntă doctrina și să determinăm care este problema științifică în domeniu.

În continuare, ne propunem să elucidăm lucrările din literatura de specialitate din Republica Moldova, România și Federația Rusă care abordează, deși tangențial, unele probleme din domeniul de cercetare al prezentei lucrări. Ținem să menționăm că în doctrina autohtonă nu există cercetări consacrate nemijlocit problematicii prestării muncii în baza contractelor civile în raport cu contractele de muncă.

O lucrarea valoroasă în materia dreptului muncii o reprezintă lucrarea cercetătorilor *Eduard Boișteanu și Nicolai Romandaș* intitulată *Dreptul muncii*[50], ieșită de sub tipar în anul 2015, care reprezintă un studiu autohton detaliat al tuturor instituțiilor juridice specifice dreptului muncii. Pe lângă elucidarea instituțiilor, izvoarelor și caracteristicilor dreptului muncii, o atenție deosebită este acordată elementelor esențiale și trăsăturilor caracteristice ale contractului individual de muncă, procedurii de încheiere, modificare, suspendare și încetare a acestui tip de contract. De asemenea, în cadrul prezentei lucrări, autorii examinează tangențial profesiunile liberale, precum și alte forme legale în baza cărora poate fi prestată o muncă. Ideea promovată de

[50] Boișteanu E. și Romandaș N. *Dreptul muncii. Manual.* Chișinău: Î.S. F.E.-P„Tipografia Centrală", 2015.

către autorii autohtoni în această lucrare, este cea conform căreia dreptul muncii nu reglementează orice formă de prestare a muncii, ci doar pe cea subordonată, în situația în care persoana muncește în favoarea altuia și sub autoritatea acestuia, primind în schimb un salariu. Așadar, autorii consideră că în obiectul dreptului muncii nu se include munca personală și nici cea independentă. Totodată, a fost supus analizei conceptul muncii autonome dependente din punct de vedere economic. Astfel, noțiunea de muncă autonomă dependentă din punct de vedere economic include acele situații care nu pot fi încadrate în categoria de muncă retribuită și nici în cea de activitate dependentă. Deși aparent ace știi lucrători sunt „independenți", totuși ei depind din punct de vedere economic de un singur client pentru obținerea de venituri. În ceea ce privește activitatea liber-profesioniștilor, în opinia autorilor, aceasta nu cade sub incidența legislației muncii. Totodată acești a se pot bucură de anumite drepturi profesionale.

Un loc relevant în șirul operelor juridice consacrate analizei raporturilor de muncă tipice și atipice, precum și a criteriilor de delimitare a acestora, îl ocupă studiul monografic al cercetătorului *Nicolae Sadovei* intitulat *Dihotomia raportului juridic de muncă*[51], apărut în anul 2011. Autorul oferă un studiu riguros al instituției raportului juridic de muncă și al conceptelor de raport juridic tipic și atipic. De asemenea, suscită interes segmentul din lucrare destinat analizei raporturilor juridice de muncă flexibile, raporturilor juridice de muncă corporative ale liberilor-profesioniști, raporturilor juridice de muncă ale funcționarilor și demnitarilor publici. De remarcat este opinia autorului potrivit căreia „exercitarea unei profesiuni liberale dă naștere unor raporturi juridice complexe, de diferit gen, cum ar fi raporturile dintre liberii profesioniști și clienții lor, care nu intră în sfera dreptului muncii, ci au un caracter de raporturi juridice civile, pentru că izvorăsc din diferite contracte de prestări servicii; raporturile juridice ale corpului profesional respectiv al liber profesioniștilor și organele statului, precum și cu diferite organisme profesionale internaționale în materie, raporturi care, de asemenea, nu fac obiectul dreptului muncii. Locul central, abordat în contextul obiectului studiului de față, îl ocupă, însă, raporturile dintre liberii profesioniști și corpul profesional din care aceștia fac parte, raporturi care nu se încadrează în domeniul raporturilor juridice de muncă tipice, nefiind reglementate de către Codul muncii în calitate de lege-cadru în materia raporturilor de muncă tipice, dar care sunt raporturi de muncă corporative, adică atipice. Concluzia respectivă este fundamentată pe mai multe elemente, unele dintre acestea regăsindu-și tratarea inclusiv la nivel de lege. Elementul cel mai vizibil, cu nuanțe nucleice specifice oricărui raport juridic corporativ al liberilor profesioniști, îl constituie exercitarea de către corpul profesional a unor atribuții de putere patronală limitată față de liberii profesioniști care fac parte din corpul profesional respectiv, atribuții manifestate prin

[51] Sadovei N. *Dihotomia raportului juridic de muncă*. *Studiu monografic*. Chișinău: Garamont-studio, 2011.

posibilitatea atragerii la răspundere disciplinară"[52]. Într-adevăr, complexitatea raportului juridic în baza căruia liberul-profesionist își prestează munca nu poate fi pusă la îndoială. Și dacă natura civilă a raportului juridic ce se stabilește între liberul-profesionist și clientul său nu stârnește dubii, atunci natura juridică a raportului dintre liberul-profesionist și corpul profesional din care acesta face parte (de regulă, ca urmare a unei obligații legale directe), stârnește dubii rezonabile. În acest sens, dacă analizăm criteriul clasic de subordonare sau de dependență economică, a unei părți a raportului față de cealaltă, în baza căruia se poate constata existența sau lipsa unui raport de muncă standard, atunci constatăm că în cadrul prestării muncii de către liberii profesioniști acest criteriu lipsește cu desăvârșire. Totodată, puterea patronală care poate fi exercitată de către corpul profesional asupra liberului profesionist, care, de regulă, se manifestă prin sancționarea disciplinară, este destul de vastă. Astfel, aproape în toate legile speciale care reglementează activitatea liber-profesioniștilor, sancțiunile displinare variază de la avertizare până la retragerea licenței în vederea exercitării profesiei. Anume această atribuție a corpului profesional, precum și faptul că muncă prestată în baza unei profesiuni liberale se include în stagiul de cotizare, munca respectivă dă dreptul la concediu, la indemnizații de asigurări sociale, precum și dreptul la pensie, înclină balanța asupra aspectului atipic, dar totuși de drept al muncii, al activităților exercitate în baza profesiunilor liberale.

Un studiu recent, în domeniul raporturilor de muncă, realizat în doctrina autohtonă, este cel al autorului *Tudor Capșa* denumit *Comentariu științifico-practic la Codul Muncii al Republicii Moldova*[53]. Concluziile și abordările autorului autohton sunt relevante și contribuie în mod efectiv la interpretarea legislației muncii în vigoare.

Autorii *Teodor Negru și Cătălina Scorțescu*[54] au elaborat în anul 2010 cursul universitar *Dreptul muncii*. Această lucrare conține abordări generale ale diverselor instituții juridice de drept al muncii, inclusiv analiza contractului individual de muncă. Astfel, considerăm relevantă lucrarea respectivă în domeniul analizei trăsăturilor caracteristice ale contractului individual de muncă. De asemenea, autorii insistă asupra importanței stabilității raporturilor juridice de muncă, deoarece aceasta impune menținerea efectelor juridice ale contractului pe tot parcursul derulării raportului de muncă.

Cu referire la alte lucrări juridice autohtone, care tratează tangențial tematica propusă spre cercetare menționăm studiul monografic al doctrinarului *Dorin Cimil* intitulat *Calificarea raporturilor contractuale*[55]. În lucrare dată autorul examinează inclusiv și criteriile esențiale de delimitare a contractelor de muncă de cele conexe de natură civilă, criterii de care se ține cont la

[52] *Ibidem*, p.167.
[53] Capșa T. *Comentariu științifico-practic la Codul muncii al Republicii Moldova*. Chișinău: USEM, 2014.
[54] Negru T. și Scorțescu C. *Dreptul muncii. Curs universitar*. Chișinău: Labirint, 2010.
[55] Cimil D. *Calificarea raporturilor contractuale*. Chișinău: Grafema Libris, 2013.

recalificarea unui contract civil de prestare a muncii într-un contract de muncă, și invers. Printre criteriile de bază autorul menționează: obiectul contractului, ordinea și forma achitării retribuției pentru munca efectuată, poziția părților pe parcursul derulării contractului, aspecte de ordin formal ce se întreprind în vederea legalizării raportului de muncă.

O altă lucrare semnată de *Dorin Cimil* în coautorat cu *Eugeniu Bejenaru* care suscită interes este intitulată *Drept civil.Contracte speciale*[56]. Lucrarea dată vine cu o amplă analiză a caracterelor juridice și condițiilor de validitate a contractului de antrepriză și a contractului de prestări servicii, sunt cercetate efectele pe care le produc aceste tipuri de contracte, precum și modul de încetare a acestora.

În acest context, o altă lucrare apărută în anul 2019, deja după modificarea Codului civil aparține cercetătorilor autohtoni *Ghibac Gh., Brumă S., Robu O., Chibac N.* și este intitulată *Drept civil. Contracte și succesiuni*[57]. În această lucrare se face o analiză a contractelor speciale din Codul civil, atât a celor care au avut o reglementare expresă și în varianta veche a actului normativ, cât și a contractelor și instituțiilor juridice care au fost reglementate în premieră. În ceea ce privește domeniul nostru de cercetare, lucrarea nominalizată abordează doar tangențial tematica aleasă, prin analiza trăsăturilor, caracterelor juridice, elementelor și efectelor juridice ale contractelor de prestări servicii și antrepriză. De asemenea, au fost supuse cercetării noile tipuri de contracte de prestări servicii prevăzute de Codul civil, și anume: de proiectare, de informare și consultare, de tratament.

Ținem să menționăm că în doctrina română există cercetări consacrate problematicii prestării muncii în baza contractelor de muncă și în baza contractelor civile. Putem reliefa două lucrări ce țin de sfera de cercetare a prezentei teze de doctor: lucrarea cercetătorului *N.Grigorie-Lăcrița Prestarea muncii pe bază de convenții civile*[58] și cea elaborată de *Mara Ioan* intitulată *Contractul individual de muncă și convenția civilă de prestări servicii*[59].

În lucrarea *Prestarea muncii pe bază de convenții civile* autorul examinează reglementarea juridică a diverselor forme de prestare a muncii, și în special desfășurarea activității pe bază de contract individual de muncă, încheiat în baza Codului muncii, particularitățile și caracteristicile încheierii covențiilor civile și a desfășurării activității pe baza acestora, delimitarea convențiilor civile de contractul de muncă, precum și face analiza regimului juridic și fiscal al veniturilor obținute pe bază de convenții civile. Ținând cont de amploarea respectivei lucrări, în contextul acesteia, însă, se acordă o atenție modestă cercetării laturii juridice de delimitare a muncii

[56] Cimil D. și Bejenaru E. *Drept civil. Contracte speciale,* partea I. Chișinău: Grafema Libris, 2014.
[57] Chibac Gh. *et al. Drept civil. Contracte și succesiuni.Curs universitar,* ed. a IV-a. Chișinău: Î.S. F.E.-P„Tipografia Centrală", 2019. (Prin formula *et. al.* sunt substituiți autorii Brumă S., Robu O., Chibac N.).
[58] Grigorie-Lăcrița N. *Prestarea muncii pe bază de convenții civile,* ed.a II-a. București: Editura C.H.Beck, 2008.
[59] Mara I. *Contractul individual de muncă și convenția civilă de prestări servicii.* București: Wolters Kluwer, 2009.

prestate în baza contractelor civile și a celor de muncă, accentul fiind pus pe delimitarea economică a acestora.

O altă lucrare importantă este cea a cercetătorului Mara Ioan, intitulată *Contractul individual de muncă și convenția civilă de prestări servicii,* care, fiind una dintre puținele lucrări din literatura juridică românească, și-a propus o analiză a evoluției istorice a reglementării relațiilor de muncă, precum și cercetarea principalelor forme de prestare a muncii, respectiv contractul de muncă și convenția civilă de prestări servicii. Lucrarea este dedicată delimitării contractului individual de muncă de convenția civilă de prestări servicii. Pentru realizarea acesteia, cele două instituții sunt prezentate din perspectivă istorică, trecând apoi la studiul comparativ dintre acestea și alte categorii de contracte ce au ca obiect munca și prezentarea trăsăturilor juridice specifice. Sunt, de asemenea, analizate pe larg elementele specifice ale contractului individual de muncă și ale convenției civile de prestări servicii, dar și cele comune, pentru ca în final să fie prezentate reperele esențiale necesare realizării demarcației celor două instituții. Un compartiment impunător al lucrării este consacrat examinării specificului și categoriilor contractului individual de muncă și ale convenției civile de prestări servicii, și anume sunt analizate: contractul individual de muncă standard, cel pe durată determinată și cu timp parțial, munca prin agent de muncă temporară, munca la domiciliu, contractul de ucenicie, convenția civilă de prestări servicii și contractul de antrepriză, situațiile în care se încheie convenții civile de prestări servicii. O altă parte din lucrare abordează asemănările și deosebirile între contractul de muncă și convenția de prestări servicii. Ultimul compartiment al acestei lucrări este consacrat concluziilor și propunerilor *de lege ferenda* în domeniu. Lucrarea se prezintă a fi una valoroasă, cu un vast conținut relevant, ce îmbogățește doctrina atât a dreptului muncii, cât și a dreptului civil.

În ceea ce privește studiile monografice ce abordează raporturile de muncă atipice, unul dintre cel mai recente (2019) și valoros studiu este intitulat *Contracte de muncă atipice,* semnat de autoarea *Mihaela-Emilia Marica*[60]. Într-o manieră detaliată autoarea analizează importanța formelor de muncă non-standard în contextul economic actual, identifică factorii care au favorizat apariția și propagarea formelor de muncă non-standard. De asemenea, sunt supuse unei analize detaliate reglementările internaționale, europene și naționale ce țin de contractul cu fracțiune de normă, contractul de muncă temporară, contractul de muncă pe durată determinată, contractul de muncă la domiciliu și contractul individual privind telemunca. Pe lângă elucidarea formelor atipice enunțate, o atenție deosebită a fost acordată și formelor de muncă foarte atipice, cum sunt: contractul job sharing (de împărțire a muncii), contractul on call (cu zero ore de muncă), sistemul de voucher, sistemul employee sharing (împărțire a salariatului de un grup de

[60] Marica M-E. *Contracte de muncă atipice.* București: Universul Juridic, 2019.

angajatori), interim management. Suntem de acord cu afirmația autorei precum că „noile varietăți contractuale din domeniul relațiilor de muncă au apărut și au proliferat pe fondul unei cereri crescute din partea companiilor, pe de o parte, dar și a salariaților pe de altă parte. În perimetrul vieții sociale, este accentuată din ce în ce mai pregnant dorința de a da mai multă importanță timpului liber, timpului petrecut în familie și dedicat activităților personale neremunerate, în detrimentul timpului de lucru. Aceste forme de muncă non-standard pot fi considerate, indiscutabil, instrumentul prin intermediul căruia se poate realiza cel mai bine această reconciliere între muncă și familie, soluția pentru echilibrul corespunzător între viața profesională și responsabilitățile față de familie”[61].

Următoarea lucrare asupra căreia ne vom opri este cursul universitar *Dreptul muncii* semnat de *Țiclea Alexandru și Georgescu Laura*[62], ce datează cu anul 2019. Ca și în cazul celorlalte publicații, interes prezintă segmentul din lucrare dedicat analizei contractului individual de muncă, raporturilor juridice de muncă atipice, precum și formării profesionale a salariaților. Autorii susțin în textul lucrării, pe bună dreptate, că existența sau inexistența relației de muncă se stabilește în raport cu condițiile faptice în care se prestează o anumită muncă și nu se bazează doar pe denumirea pe care părțile au atribuit-o convenției încheiate între ele. În acest sens menționăm că, la momentul încheierii contractului, părțile trebuie să conștientizeze faptul că, contractul va fi calificat drept unul de muncă sau unul civil nu în dependență de denumirea pe care ei o atribuie, ci ținând cont de natura clauzelor expres inserate în conținutul acestuia.

În altă ordine de idei, prezintă interes lucrarea semnată de doctrinarul român *Septimiu Panainte,* intitulată *Dreptul individual al muncii*[63]. În această lucrare sunt prezentate principalele teorii regăsite în literatura de specialitate, în anumite cazuri fiind asumate, argumentat, opinii sau nuanțări personale. Prin prisma relevanței teoretice și practice, temele majore abordate în lucrare dată sunt: contractul individual de muncă (încheiere, executare, modificare, suspendare, încetare), contractele de muncă cu elemente particulare (contractul pe durată determinată, cu timp parțial, prin agent de muncă temporară, contractul de muncă al zilierilor) contractul de ucenicie la locul de muncă, contracte speciale de formare profesională organizată de angajator. Reglementările în domeniu sunt abordate într-o manieră critică, atât prin prisma reglementărilor interne, cât și prin cea a normelor europene relevante.

Cercetătoarea *Brânduța Vartolomei* în lucrarea *Dreptul muncii*[64], pornind de la premisa că munca se poate desfășura în cadrul unor diverse categorii de raporturi juridice, și anume: civile (întemeiate pe un contract de mandat sau antrepriză ori, formulat generic, pe un contract de

---

[62] Țiclea A. și Georgescu L. *Dreptul muncii, curs universitar,* ed. a IV-a. București: Universul Juridic, 2019.
[63] Panainte S. *Dreptul individual al muncii. Curs universitar.* București: Editura Hamangiu, 2017.
[64] Vartolomei B. *Dreptul muncii. Curs universitar.* București: Universul Juridic, 2016.

prestări servicii) sau de muncă (întemeiate pe un contract individual de muncă) abordează dintr-o altă perspectivă categoriile de raporturi juridice care implică prestarea unei munci. Astfel, în opinia autoarei, munca se poate desfășura într-un raport de dependență juridică – salariații, funcționarii publici și, cu anumite aspecte specifice, magistrații și demnitarii sau, în sfârșit, ca urmare a unei obligații administrative ori a executării unei pedepse penale; și fără să existe un raport de dependență juridică – în cazul celor care lucrează cu titlu de profesie liberală (avocat, expert, contabil, medic etc.) sau în mod independent (în cadrul propriei gospodării sau întreprinderi).

Nu mai puțin valoroasă este și lucrarea autorului *Mădălin Niculeasa* intitulată *Profesiile liberale. Reglementare, doctrină, jurisprudență*[65]. În mod incontestabil, profesiile liberale constituie o realitate socială și juridică care nu poate fi ignorată de nici un actor al vieții sociale și juridice. Modul în care profesiile liberale sunt reglementate contribuie în mod decesiv la așezarea socială a acestei instituții. Analiza trăsăturilor și a caracteristicilor profesiilor liberale, efectuată în lucrarea dată, contribuie în mod decesiv la delimitarea acestora de alte categorii de profesii, care deși formal poartă denumirea de profesii liberale, în esență nu întrunesc trăsăturile și caracteristicile necesare unei profesii liberale. Remarcabil este punctul de vedere al autorului conform căruia „reglementările cu privire la profesiunile liberale prezintă particularități incontestabile, fapt care determină și locul profesiunilor liberale ca instituție în cadrul sistemului de drept român. Raporturile juridice specifice profesiunilor liberale nu se includ în obiectul dreptului muncii, motiv pentru care pe plan doctrinar se vorbește despre existența unui drept al profesiunilor liberale, parte componentă a dreptului profesional. Fără a intra în dezbateri doctrinare, considerăm că în prezent nu se mai poate vorbi în aceeași parametri despre obiectul dreptului muncii, motiv pentru care opinăm că se impune fie reașezarea obiectului dreptului muncii, prin cuprinderea în cadrul acestuia și a raporturilor juridice de graniță (profesiuni liberale) fie acceptarea, din punct de vedere științific a dreptului profesional. În concluzie, profesiunile liberale au implicații atât la nivel doctrinar (dreptul muncii sau dreptul profesional), cât și la nivel practic (aspecte fiscale ale profesiunilor liberale)”[66].

Relevantă pentru cercetarea noastră este și lucrarea lui *Sebastian Spinei,* intitulată *Organizarea profesiilor juridice liberale*[67], apărută în anul 2010. Lucrarea are drept scop prezentarea sistematică și accesibilă a funcțiunilor profesiunilor juridice liberale, a modului în care acestea se integrează în sistemul dreptului judiciar și în cel al profesiilor juridice, a principiilor și normelor care le reglementează organizarea și acțiunea. Sunt analizate profesiile

[65] Niculeasa M. *Profesiile liberale. Reglementare, doctrină, jurisprudență*. București: Universul Juridic, 2006.
[66] *Ibidem,* p. 38.
[67] Spinei S. *Organizarea profesiilor juridice liberale.* București: Universul Juridic, 2010.

de avocat, executor judecătoresc și notar public.

Un loc relevant în șirul operelor juridice care examinează contractele civile de prestare a muncii îl ocupă lucrarea lui *Răzvan Dincă - Contracte civile speciale în noul Cod civil*[68]. Lucrarea reprezintă o abordare sintetică a materiei contractelor speciale, prezentând variantele tipice ale celor mai importante contracte civile, inclusiv a contractului de antrepriză, autorul axându-se inclusiv și pe delimitarea acestui tip de contract față de contractul de muncă.

În lucrarea *Contracte civile speciale*[69], autoarea *Manuela Lavinia Istrătoaie* analizează în mod detaliat reglementarea juridică a contractului de antrepriză și menționează, pe bună dreptate, că „antrepriza se deosebește de contractul de muncă în care salariul se determină prin raportare la cantitatea și calitatea muncii depuse și unde raportul dintre părți este de subordonare, de control și conducere exercitate de angajator, pe când în cazul antreprizei, antreprenorul este independent, iar prețul este plătit numai pentru lucrarea finalizată pe care acesta s-a obligat să o execute. În cazul contractului de muncă, datorită raportului de prepușenie existent între angajat și angajator, acesta din urmă răspunde pe temei delictual pentru prejudiciul cauzat prin fapta ilicită comisă de prepusul său în exercitarea profesiei pentru care a fost angajat. Dimpotrivă, contractul de antrepriză nu creează raporturi de subordonare și autoritate între părți astfel că nu există prepușenie și, prin urmare, clientul nu poate fi chemat să răspundă pentru prejudiciul cauzat terților prin fapta ilicită a antreprenorului, chiar dacă această faptă s-a produs în executarea antreprizei”[70].

Cu referire la doctrina rusă, ținem să prezentăm unele lucrări doctrinare cu tangență mai mare sau mică pentru domeniul nostru de cercetare. Una dintre acestea este lucrarea *Трудовое право Российской Федерации*[71], apărută în anul 2010 și semnată de autorul *Perederin S.V.* (*Передерин С.В.).* Scopul acestui studiu constituie o analiză complexă a instituțiilor juridice de dreptul muncii în Federația Rusă, inclusiv analiza detaliată a reglementării contractului individual de muncă și a criteriilor de delimitare a acestuia de contractele civile de prestare a muncii. Autorul menționează pe bună dreptate că, de fiecare dată, când printr-un contract civil sunt reglementate de fapt niște raporturi juridice de muncă, un astfel de contract urmează a fi recalificat într-unul de muncă cu aplicarea nemijlocită asupra acestuia a normelor inserate în Codul muncii și în alte acte normative care reglementează rapoturile de muncă.

O altă lucrare juridică care tratează subiectul prestării muncii în baza contractelor de muncă tipice și atipice este cea intitulată *Курс трудового права,* elaborată de autorii *Luşnikov*

[68] Dincă R. *Contracte civile special în noul Cod civil.* București: Universul Juridic, 2013.
[69] Istrătoaie M-L. *Contracte civile speciale*. *Curs universitar.* București: Eitura C.H. Beck, 2017.
[70] *Ibidem,* p.149.
[71] Передерин С.В. *Трудовое право Российской Федерации. Учебное пособие.* Воронеж: Издательство Воронежского государственного университета, 2010.

A.M. (Лушников A.M.) și *Luşnikova M.V. (Лушникова M.B.).*[72] Având la bază metoda istorică și cea comparativă, autorii analizează prevederile de bază ale părții generale și ale părții speciale ale dreptului muncii din Federația Rusă. Un compartiment distinct al lucrării este destinat cercetării dreptului individual al muncii.

În autoreferatul tezei de doctor *„Особенности правового регулирования нетипичных трудовых договоров*[73]*,* autoarea Șabanova M.A. (*Шабанова M.A.)* afirmă pe bună dreptate că flexibilizarea raporturilor juridice de muncă la etapă actuală de dezvoltare istorică și economică a devenit un proces inevitabil, și urmează ca legiuitorul să reacționeze prompt la această situație de fapt creată, fie prin suplinirea cadrului legal deja existent, în special a Codului muncii, fie prin elaborarea unor noi acte normative care să reglementeze în mod expres anumite tipuri de raporturi juridice atipice de muncă.

Un tratat fundamental în materia dreptului civil rus este semnat de doctrinarul *Suhanov E. A. (Суханов E. A.)* și se intitulează *Гражданское право в 4 томах.* În volumul III[74] al acestui tratat, autorul supune unei cercetări minuțioase contractul de antrepriză și condițiile de apariție a subantreprizei, drepturile și obligațiile părților contractante, efectele pe care le produce un astfel de contract, precum și modurile de încetare a acestuia. În volumul IV[75] al respectivei lucrări autorul cercetează reglementarea juridică a contractului de prestări servicii. În opinia autorului, unica clauză esențială a contractului de prestări servicii este cea cu privire la obiectul acestuia. Astfel, în cazul în care în contractul de prestări servicii nu se regăsește clauza cu privire la obiect, se consideră că un astfel de contract nici nu a fost încheiat.

Date fiind cele enunțate *supra*, concluzionăm că în Republica Moldova lipsesc lucrări științifice care tratează în mod distinct problematica prestării muncii în baza contractelor civile în raport cu contractele de muncă. O varietate de lucrări științifice importante abordează tangențial unele aspecte ale tematicii propuse spre cercetare, și anume: studiază contractul individual de muncă ca formă principală de prestare a unei munci; analizează reglementarea juridică a diverselor contracte atipice de muncă; studiază natura juridică a profesiunilor liberale; analizează

---

[72] Лушников A.M. и Лушникова M.B. *Курс трудового права. Учебик. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право*, том II-й. Москва: Статут, 2009.

[73] Шабанова M.A. *Особенности правового регулирования нетипичных трудовых договоров. /* Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Ярославль, 2008. Disponibil: http://dspace.kpfu.ru/xmlui/bitstream/handle/net/106491/0772089.pdf;jsessionid=EEC835949556A03E13A03EF04B15EEF8?sequence=1.

[74] Суханов E.A. *et.al. Гражданское право. Учебник,* в 4 т., том III-й, 3-е изд. Москва: Волтерс Клувер, 2006 (Prin formula *et. al.* sunt substituiți autorii Витрянский В.В., Ем В.С., Корнеев С.М, Панкратов П.А., Шерстобитов А.Е.).

[75] Суханов E.A. et.al. *Гражданское право. Учебник,* в 4 т., том IV-й, 3-е изд.. Москва: Волтерс Клувер, 2006. (Prin formula *et. al.* sunt substituiți autorii Витрянский В.В., Ем В.С., Зенин И.А., Козлова Н.В., Корнеев С.М, Мартьянова Т.С., Панкратов П.А., Шерстобитов А.Е.).

esența și reglementarea juridică a contractelor civile de prestare a muncii, etc.

Deși există câteva lucrări străine care sunt mai apropiate domeniului nostru de cercetare, totuși acestea abordează problematica dată dintr-o altă perspectivă. Astfel, ținând cont de insuficiența cercetărilor științifice pe plan național în materia cercetării diverselor forme de prestare a muncii și de abordarea limitată și fragmentară în doctrina străină, ne rezervăm justificat acest domeniu important de cercetare științifică.

În contextul celor relatate, scopul prezentei lucrări constă în abordarea complexă și multiaspectuală a diverselor forme de prestare a muncii prin prisma opiniilor doctrinare, a legislației naționale, precum și a instrumentelor internaționale. De asemenea, am avut drept scop suplinirea literaturii juridice autohtone cu un studiu relevant asupra problematicii prestării muncii în baza contractelor de muncă și a celor civile, precum și înaintarea unor propuneri în vederea cizelării cadrului legal național, făcându-l astfel compatibil cu cel internațional.

În vederea realizării scopului propus, am trasat un șir de obiective, cele mai principale fiind următoarele:

– determinarea gradului de cercetare a problematicii ce vizează contractele de muncă, contractele civile de prestare a muncii, profesiunile liberale, precum și scoaterea în evidență a aspectelor puțin analizate ale acestei problematici în vederea abordării detaliate a acestei în prezentul studiu;

– evidențierea semnificației categoriei de prestare a muncii prin elucidarea detaliată a diverselor forme de prestare a muncii și relevarea lacunelor legislative existente în domeniul studiat;

– analiza evoluției reglementărilor cu privire la diverse forme de prestare a muncii;

– identificarea și elucidarea trăsăturilor caracteristice ale contractelor civile de prestare a muncii față de contractele de muncă;

–studierea problematicii reglementării raporturilor juridice de muncă atipice;

– analiza statutului legal al persoanelor care prestează muncă în baza profesiunilor liberale de natură juridică și non-juridică;

– cercetarea regimului fiscal al veniturilor obținute de către persoanele care prestează muncă în baza contractelor civile și în baza profesiunilor liberale.

Problema științifică soluționată constă în abordarea conceptuală a diverselor forme de prestare a muncii prin identificarea elementelor de bază și a trăsăturilor caracteristice ale contractului individual de muncă, contractului de ucenicie, contractului de prestări servicii, contractului de antrepriză, concretizarea și conceptualizarea formelor flexibile de prestare a muncii, precum și consacrarea criteriilor de recalificare a contractelor civile în contracte de

muncă în vederea creării unei concepții unice cu privire la formele legale de prestare a unei munci.

1.4. Analiza cadrul normativ internațional și național ce reglementează diverse forme de prestare a muncii

Raporturile de muncă ce decurg dintr-un contract individual de muncă, reprezintă domeniul tradițional, principal de aplicare a dreptului muncii. Doctrinarii autohtoni definesc raportul juridic de muncă drept „acea relație socială reglementată de legislația muncii, care se formează între salariat și angajator, de regulă, pe o perioada nedeterminată, în care prima persoană prestează o muncă în favoarea și sub autoritatea celei de a doua, aceasta la rândul său având obligația de a asigura condiții inofensive de muncă și respectarea dreptului la demnitate în muncă, precum și de a achita la timp și integral salariul”[76]. Așadar, raportul de muncă este punctul de referință în vederea stabilirii naturii și întinderii drepturilor și obligațiilor părților raportului juridic.

Atât la nivel global, cât și la nivel național, în ultimele decenii s-au produs schimbări majore în structura ocupării forței de muncă. Astfel de schimbări au tras după sine și schimbarea considerabilă a relației de muncă clasice. În acest sens, suntem tot mai des în prezența unor situații când o anumită muncă este prestată în baza contractului civil sau comercial, și nu în temeiul contractului de muncă. O asemenea uzanță în domeniul utilizării resurselor umane a devenit tot mai obișnuită pentru diverse sectoare de muncă.

La nivel internațional, Organizația Internațională a Muncii, pe parcursul anilor, a elaborat și a adoptat un și de convenții și recomandări legate nemijlocit de raportul de muncă, de protecția muncii și cea socială a lucrătorului subordonat.

Astfel, *Convenția nr. 94 privind clauzele de muncă (contractele publice)*[77] și *Recomandarea nr. 84 privind clauzele de muncă (contractele publice)*[78] se referă la protecția drepturilor salariaților angajați în cadrul autorităților publice.

Convenția nr. 175 privind munca cu timp parțial[79] și, respectiv, *Recomandarea nr. 182*

[76] Boișteanu E. și Romandaș N., *op.cit.*, p.125.
[77] *Convenția OIM privind clauzele de muncă (contractele publice), nr. 94 din 29.06.1949.* Disponibil: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312239:NO.
[78] *Recomandarea OIM privind clauzele de muncă (contractele publice), nr. 84 din 29.06.1949.* Disponibil: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312422:NO.
[79] *Convenția OIM privind munca cu timp parțial, nr. 175 din 24.06. 1994.* Disponibil: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C175.

privind munca cu timp parțial[80], reprezintă un model și o sursă de inspirație pentru statele naționale în adoptarea sau modificarea unor acte normative interne în acord cu prevederile Convenției. Cu referire la definirea noțiunii „lucrătorul cu timp parțial", Convenția OIM nr. 175 prevede că, aceasta desemnează lucrătorul salariat a cărui durată normală de muncă este inferioară celei a lucrătorilor cu normă întreagă, aflați într-o situație comparabilă. Reglementările Convenției fac trimitere expresă și la principiul non-discriminării în cadrul relațiilor de muncă și al egalității de tratament al salariatului încadrat cu timp parțial față de ceilalți salariați încadrați cu normă întreagă.

La rândul său, *Convenția nr. 177 privind munca la domiciliu*[81] și *Recomandarea nr. 184 privind munca la domiciliu*[82] definesc condițiile specifice pentru o muncă la domiciliu. Astfel, în sensul Convenției, conceptul de muncă la domiciliu semnifică munca pe care o persoană o prestează la domiciliul sau în alte locuri alese de ea, alte decât cele ale angajatorului, în schimbul unei remunerații, având drept scop crearea unui produs sau prestarea unui serviciu care corespund indicațiilor date de angajator, indiferent de originea echipamentului și a materialelor sau a altor elemente utilizate în acest scop, numai dacă această persoană nu este autonomă și independentă din punct de vedere economic pentru a fi apreciat drept lucrător independent în conformitate cu legislația națională sau cu o hotărâre judecătorească. Totodată, Convenția stabilește, în art.1 lit. b), că un salariat nu devine lucrător la domiciliu prin simplu fapt al efectuării ocazionale a muncii la domiciliul său, și nu la locul său de muncă obișnuit. Ca urmare, munca desfășurată sub această modalitate încetează să fie considerată muncă la domiciliu dacă salariatul își îndeplinește sarcinile de serviciu doar ocazional de la domiciliu sau din alte locuri alese de el. De asemenea, Convenția nr. 177 privind munca la domiciliu consacră expres principiul egalității de tratament între lucrătorii la domiciliu și ceilalți salariați.

Adoptarea *Recomandării nr. 198 privind relațiile de muncă*[83] a fost punctul culminant în ceea ce privește consfințirea la nivel internațional a criteriilor în baza cărora putem determina existența unei relații de muncă. În conformitatea cu prevederile Recomandării, stabilirea existenței unui raport de muncă ar trebuie să fie ghidată în primul rând de fapte referitoare la

---

[80] *Recomandarea OIM privind munca cu timp parțial, nr. 182 din 24.06.1994.* Disponibil: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312520:NO.

[81] *Convenția OIM privind munca la domiciliu, nr. 177 din 20.06.1996.* Disponibil: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312322:NO.

[82] *Recomandarea OIM privind munca la domiciliu, nr. 184 din 20.06.1996.* Disponibil: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312522:NO.

[83] *Recomandarea OIM privind relațiile de muncă, nr. 198 din 15.06.2006.* Disponibil: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312535:NO .

executarea lucrărilor, precum și la remunerarea lucrătorului, fără a se ține cont de cum este definit raportul în orice aranjamente contractuale sau de altă natură, convenite între părți.

Potrivit pct. 11 din Recomandarea OIM nr.198/2006, „în scopul facilitării determinării existenței unui raport de muncă statele membre ar trebui, în cadrul politicii naționale ce constituie obiect al acestei Recomandări:

a) să autorizeze o mare varietate de mijloace pentru determinarea existenței unui raport de muncă;
b) să stabilească o prezumție legală de existență a raportului de muncă atunci când suntem în prezența unuia sau mai multor indici pertinenți;
c) să decidă, după consultarea celor mai reprezentative organizații ale angajatorilor și ale lucrătorilor, că lucrători cu anumite caracteristici trebuie, într-o manieră generală sau într-un sector determinat, să fie considerați salariați sau lucrători independenți".

Totodată, conform pct. 13 din Recomandarea nominalizată, „statele membre ar trebui să ia în considerare posibilitatea de a defini prin legi și regulamente sau prin oricare alte mijloace indicatorii specifici ai existenței unui raport de muncă. Acești indicatori ar putea include:

a) situații când munca: se realizează conform instrucțiunilor și controlului unei părți terțe; implică participarea lucrătorului în organizarea activității întreprinderii; se efectuează în beneficiul unei persoane terțe; se efectuează personal de către lucrător; se efectuează în timpul orelor și la locul stabilit de către angajator; are o durată determinată și are o continuitate oarecare; necesită disponibilitatea lucrătorului; implică transmiterea instrumentelor, materialelor și a aparatajului de către angajator;
b) plata efectuată periodic pentru remunerarea muncii; faptul că remunerarea constituie unica sau principala sursă de venit; remunerarea în natură, cum ar fi în formă de produse alimentare, cazare sau transport; recunoașterea dreptului la odihnă săptămânală și concediu anual; achitarea de către angajator a cheltuielilor pentru efectuarea deplasărilor în interes de serviciu; lipsa riscului financiar pentru lucrător".

Totodată, în practică se păstrează tendința angajatorilor de a substitui contractele de muncă cu cele civile. O astfel de deghizare a naturii juridice a contractului încheiat între părți, este preferată de angajatori deoarece duce la eschivarea de la plata contribuțiilor obligatorii și impozitelor, pe care angajatorul urma să le achite în cazul existenței unui contract individual de muncă[84].

Deși convențiile analizate *supra* reglementează domenii foarte importante pentru dezvoltarea relațiilor de muncă într-o societate contemporană, constatăm, cu regret, că acestea

[84] Roșioru F. *Dreptul individual al muncii. Curs universitar.* București: Universul juridic, 2017, p. 51.

nu au fost ratificate de Republica Moldova. În acest sens, considerăm absolut necesară ratificarea convențiilor OIM analizate *supra*, precum și ajustarea cadrului normativ național relevant la cel internațional.

Așadar, de regulă, una și aceeași problemă este reglementată, concomitent, de o convenție și de o recomadare a OIM. Diferența între aceste acte internaționale constă în faptul că convențiile odată ratificate capătă caracter obligatoriu pentru statul semnatar, în timp ce recomadarea completează convenția propunând principii directoare mai exacte despre modul în care această convenție urmează a fi aplicată.

Alte convenții OIM, ratificate de Republica Moldova, importante pentru reglementarea generală a raporturilor de muncă, și care tangențial se referă și la tematica cercetării noastre sunt: *Convenția OIM nr. 142 privind orientarea profesională în domeniul valorificării resurselor umane*[85], *Convenția OIM nr. 150 privind administrarea muncii*[86], *Convenția OIM nr. 158 cu privire la încetarea raporturilor de muncă*[87].

Convenția OIM privind orientarea profesională în domeniul valorificării resurselor umane impune obligația statelor semnatare de a crea sisteme de învățământ general și profesional-tehnic, de formare și calificare profesională. Politica și programele de formare profesională și de calificare profesională sunt create ținându-se cont de interesele nemijlocite ale salariaților și angajatorilor, precum și ținându-se cont de prevederile legislației în vigoare.

Convenția OIM privind administrarea muncii stabilește obligația fiecărui stat semnatar de a crea condițiile necesare pentru organele competente în vederea elaborării unui cadru normativ adecvat de reglementare a raporturilor de muncă, precum și a politicilor naționale de dezvoltare a raporturilor de muncă.

Convenția OIM cu privire la încetarea raporturilor de muncă stabilește în mod expres temeiurile de încetare care sunt considerate ilegale, procedura de contestare a concedierii, precum și garanțiile (atât de ordin material, cât și cele de ordin procedural) pe care trebuie să le instituie statele pentru persoanele ale căror raporturi de muncă încetează.

La nivelul Uniunii Europene, o importanță deosebită a căpătat reglementarea modalităților atipice de organizare a muncii. Astfel, prin adoptarea a patru Directive fundamentale s-a propus crearea unui cadru juridic unitar care ar reglementa relațiile de muncă atipice la nivelul întregii

[85] *Convenția OIM privind orientarea profesională în domeniul valorificării resurselor umane, nr. 142 din 23.06.1975.* Disponibil: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312287:NO.

[86] *Convenția OIM privind administrarea muncii, nr. 150 din 26.06.1978.* Disponibil: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312295:NO.

[87] *Convenția OIM privind încetarea raporturilor de muncă, nr. 158 din 22.06.1982.* Disponibil: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312303:NO.

Uniuni Europene.

În acest sens, *Directiva 97/81/CE privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă*[88], încheiat între UCIPE (Uniunea Confederațiilor Industriale și Patronale din Europa), CEIP (Centrul European al Întreprinderilor Publice) și CES (Confederația Europeană a Sindicatelor), stabilește interdicția expresă a discrimina lucrătorii cu fracțiune de normă, cu excepția cazului în care tratamentul diferențiat este justificat de motive obiective. De asemenea, în cadrul Directivei este consfințit principiul *pro rata temporis* (care devine aplicabil doar atunci când este cazul), precum și sunt încurajați angajatorii de a asigura transferul lucrătorilor de la munca cu norma întreagă la cea cu fracțiune de normă, și viceversa.

O altă directivă importantă ce reglementează raporturile de muncă pe durată determinată este *Directiva 1999/70/CE privind Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată*[89]. Această Directică stabilește principiile generale și cerințele minime pentru raporturile de muncă pe durată determinată, asigură aplicarea principiului nediscriminării și stabilește un cadru pentru a opri abuzurile care pot rezulta din folosirea contractelor de muncă pe durată determinată succesive.

Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului privind munca prin agent de muncă temporară[90] stabilește un standard minimal de protecție a lucrătorilor angajați prin agent de muncă temporară de la care statele pot deroga doar în cazul în care stabilesc condiții mai favorabile pentru acest tip de lucrători. Directiva dată cuprinde norme cu privire la protecția lucrătorilor care prestează munca temporar, asigurând aplicarea principiului egalității de tratament a lucrătorilor temporari cu alți lucrători, precum și recunoașterea calității de angajator pentru agentul de muncă temporară.

Directiva 91/383/CE de completare a măsurilor destinate să promoveze îmbunătățirea securității și sănătății la locul de muncă în cazul lucrătorilor care au un raport de muncă pe durată determinată sau un raport de muncă temporară[91] stabilește că existența unui raport de muncă pe durată determinată sau a unui raport de muncă temporară nu trebuie să determine o aplicare diferențiată a normelor privind protecția securității și sănătății la locul de muncă între

[88] *Directiva 97/81/CE a Consiliului privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă din 15.12.1997*. În: Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, 1998, L 14. Disponibil: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX%3A31997L0081

[89] *Directiva 1999/70/CE a Consiliului privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată din 28.06.1999*. În: Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, 1999, L 175. Disponibil: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX%3A31999L0070

[90] *Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului privind munca prin agent de muncă temporară din 19.11.2008*. În: Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, 2008, L 327. Disponibil: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX%3A32008L0104

[91] *Directiva 91/383/CE a Consiliului de completare a măsurilor destinate să promoveze îmbunătățirea securității și sănătății la locul de muncă în cazul lucrătorilor care au un raport de muncă pe durată determinată sau un raport de muncă temporară din 25.06.1991*. În: Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, 1991, L 206. Disponibil: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX:31991L0383

lucrătorii cu raport de muncă pe periodă nedeterminată și cei încadrați cu raport de muncă pe durată determinată sau temporară.

Reglementările europene privind organizarea și definirea relațiilor de muncă non-standard au un impact major asupra politicilor naționale a statelor membre, acestea din urmă fiind obligate să transpună în legislațiile naționale principiile enunțate de directive. Totodată, constatăm faptul că nu toate formele de muncă atipice beneficiază de o consacrare legală la nivelul Uniunii Europene. Astfel, formele de muncă cum sunt: munca la domiciliu, job sharing, on call work, employe sharing, deși sunt larg răspândite în unele state-membre, nu sunt cuprinse în sfera de reglementare la nivel european.

Cel mai important act normativ național ce supune reglementării raporturile de muncă este *Codul muncii* adoptat în anul 2003[92]. Sfera de aplicare a acestui act normativ este consfințită de către legiuitor chiar în art. 2 alin. (1) din Codul muncii, conform căruia acest act legislativ codificat reglementează totalitatea raporturilor de muncă, fie individuale sau colective, controlul aplicării reglementărilor în vigoare, jurisdicţia muncii şi alte raporturi legate de raporturile de muncă. Totodată, în alin. (3) al aceluiași articol se instituie regula, conform căreia suntem în prezența raporturilor de muncă care atrag aplicarea nemijlocită a legislației muncii în situația în care instanţa de judecată constată că, în temeiul unui contract civil, de fapt, sunt reglementate raporturile de muncă dintre angajator și salariat. Chiar dacă Codul muncii a fost supus multor modificări și completări, totuși el rămâne a fi un cod destul de restrictiv în ceea ce privește reglementarea noilor forme de prestare a muncii. Astfel, Codul muncii consfințește principii importante ale reglementării relațiilor de muncă și determină statutul juridic al părților. Din categoria contractelor de muncă supuse analizei în cadrul prezentei lucrări, o reglementare expresă în Cod își regăsesc: contractul individual de muncă, contractul de ucenicie, contractul de calificare profesională, contractul de formare profesională, munca la domiciliu, munca la distanță munca cu fracțiune de normă, contractul individual de muncă pentru îndeplinirea unei anumite lucrări. Anume reglementarea juridică a acestui ultim contract, precum și similitudinele existente între contractul de muncă pentru perioada îndeplinirii unei lucrări și contractul de antrepriză, ridică discuții asupra naturii juridice a acestui tip de contract. Astfel, potrivit art. 321 alin.(1) din Codul muncii, în baza contractului de muncă pentru perioada îndeplinirii unei lucrări, salariatul își asumă obligația de efectuare în favoarea angajatorului a lucrării stipulate în contract. Salariatul beneficiază de salariul lunar pe întreaga durată de efectuare a lucrării. Din analiza normei legale, rezultă asemănarea obiectului contractului individual de muncă pentru perioada

[92] *Codul Muncii al Republicii Moldova, nr. 154 din 28.03.2003*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003 nr. 159-162.

îndeplinirii unei anumite lucrări și a obiectului contractului de antrepriză, care în ambele cazuri constă în efectuarea unei anumite lucrări. Contractul individual de muncă pentru îndeplinirea unei anumite lucrări se încheie atunci când părțile nu pot stabili termenul concret necesar în vederea finalizării lucrării. Totodată, părțile contractante pot stabili atât un termen general de executare, cât și termene de executare necesare finalizării unor părți din lucrare. În cadrul contractului de antrepriză, părțile pot conveni de asemenea, termenul general de executare, iar în caz de necesitate, termenul de inițiere a lucrărilor, termenul de executare a unei părţi şi termenul de finisare a lucrării. Legiuitorul instituie prezumția legală pentru contractul de muncă pentru perioada îndeplinirii unei lucrări, conform căreia dacă timpul necesar efectuării unei lucrări este mai mare de 5 ani, contractul în cauză se va considera încheiat pe o perioadă nedeterminată, criteriu caracteristic contractului individual de muncă standard. Conținutul contractului individual de muncă pentru perioada îndeplinirii unei anumite lucrări se stabilește de către părți, părțile având în același timp obligația legală de a include în contract clauzele prevăzute de art. 49 alin. (1) (articol ce reglemetează conținutul contractului individual de muncă standard), precum și o clauză specială care va stipula modul și locul de recepție finală a lucrării de către angajator. Ceea ce este substanțial diferit față de contractul de antrepriză, și, prin urmare, plasează contractul individual de muncă pentru perioada îndeplinirii unei anumite lucrări în câmpul de acțiune al dreptului muncii, este faptul reglementării exprese a timpului de muncă și a celui de odihnă a salariatului angajat în baza acestui contract. În acest sens, durata timpului de muncă nu poate fi mai mare, iar a celui de odihnă – mai mică decât limitele stabilite de Codul muncii. O astfel de obligație nu poate exista în cadrul unui contract civil, fiind specifică doar raporturilor de muncă. Considerăm că actuala reglementare a contractului individual de muncă pentru perioada îndeplinirii unei anumite lucrări creează confuzii la nivel legislativ în ceea ce privește natura juridică a acestuia, întrucât delimitarea lui de contractele civile devine una anevoioasă.

Actul normativ care reglementează expres anumite aspecte ale contractului de ucenicie la locul de muncă este *Regulamentul privind salarizarea ucenicilor în perioada de instruire profesională, precum și a muncitorilor calificați și a specialiștilor antrenați în procesul de instruire*[93], care prevede că unitățile ce dispun de autonomie financiară pot angaja ucenici în vederea instruirii profesionale a acestora. Lecţiile teoretice şi cele practice ale ucenicului se vor desfășura cu respectarea duratei maxime a timpului de muncă pentru categoria respectivă de lucrători stabilită de Codul muncii, iar perioada generală de instruire nu trebuie să depășească termenul de 6 luni.

[93] *Regulamentul privind salarizarea ucenicilor în perioada de instruire profesională, precum și a muncitorilor calificați și a specialiștilor antrenați în procesul de instruire* anexa nr. 7 la *Hotărârea Guvernului Republicii Moldova cu privire la salarizarea angajaților din unitățile cu autonomie financiară, nr.743 din 11.06.2002.* În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2002, nr. 79 - 81.

O formă atipică de muncă reglementată expres în legislația națională, este cea a zilierilor. Astfel, *Legea nr .22 din 23.02.2018 privind exercitarea unor munci necalificate cu caracter ocazional desfăşurate de zilieri* se aplică beneficiarilor de lucrări din agricultură. Potrivit art. 2 din legea sus menționată, „zilier este persoană fizică, cetăţean al Republicii Moldova, cetățean străin sau apatrid, care are capacitate de muncă şi care exercită, contra unei remuneraţii, activități necalificate cu caracter ocazional pentru un beneficiar”[94]. Raportul dintre zilier şi beneficiar apare în baza acordului de voință manifestat de părți, nefiind necesară respectarea unor formalități, cum ar fi perfectarea în formă scrisă a unui contract individual de muncă. Durata maximă în care un zilier poate presta munca pentru același benfeciar nu trebuie să depășească 90 de zile într-un an calendaristic.

O categorie distinctă a raporturilor juridice de muncă atipice, care și-au regăsit reglementare expresă în legislația națională, o formează raporturile de serviciu ale funcționarilor publici și raporturile de exercitare a funcției ale persoanelor care dețin funcții de demnitate publică.

În urma adoptării *Legii cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public*[95] și a *Legii cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică*[96], raporturile juridice de prestare a muncii de către funcționarii publici sunt considerate de către legiuitor drept raporturi de serviciu care nu sunt grefate pe un contract individual de muncă.

În Republica Moldova legiuitorul, nu definește și nici nu reglementează regimul juridic general al profesiilor liberale. În legislația națională se regăsește doar definiția serviciilor profesionale, care totuși nu este identică cu cea a profesiilor liberale. Potrivit prevederilor art. 5 din *Codul fiscal al Republicii Moldova*, prin servicii profesionale se înțeleg „activităţi

, desfășurate în conformitate cu legislația în vigoare”. O definire expresă în Codul fiscal o regăsește și activitatea profesională în sectorul justiției. În acest sens, prin *activitate profesională în sectorul justiției* se subînțelege „acea activitate permanentă desfăşurată în cadrul formelor de organizare a activităţii prevăzute de lege de către avocat, avocat-stagiar, notar public, executor judecătoresc, administrator autorizat, mediator, expert judiciar în cadrul biroului de expertiză judiciară”[98].

---

[94] *Legea Republicii Moldova privind exercitarea unor activități necalificate cu caracter ocazional desfășurate de zilieri, nr. 22 din 23.02.2018.* În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2018, nr. 68-76.
[95] *Legea Republicii Moldova 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.
[96] *Legea Republicii Moldova cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică, nr. 199 din 16.07.2010*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2010, nr. 194-196.
[97] *Codul Fiscal al Republicii Moldova, nr. 1163 din 24.04.1997*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova Ediție Specială, 2007.
[98] *Ibidem.*

Normele legale care reglementează regimul juridic al profesiilor liberale stabilesc, de regulă, condițiile de bază și modul de practicare a profesiei liberale respective, determină formele de organizare a activității profesionale, stabilesc limitativ genurile de activități care pot fi practicate de către liberul profesionist, stabilesc garanții pentru practicarea profesiei respective, precum și determină modul de admitere în profesie. Aceste norme se regăsesc în următoarele acte normative: *Legea cu privire la avocatură*[99], *Legea cu privire la organizarea activității notarilor*[100], *Legea privind executorii judecătorești*[101], *Legea cu privire la mediere*[102], *Legea cu privire la administratorii autorizați*[103], *Legea cu privire la expertiza judiciară și statutul expertului judiciar*[104].

O formă distinctă a muncii prestate în afara raporturilor juridice de muncă o reprezintă munca voluntară. *Munca voluntară* este acea muncă benevolă, personală și gratuită, de regulă, de un interes public sporit, cum ar fi, spre exemplu, cea desfășurată în cadrul unei organizații neguvernamentale. Reglementarea-cadru pentru Republica Moldova în această materie o constituie *Legea voluntariatului nr. 121 din 18.06.2010*[105]. Legiuitorul moldav impune interdicția legală de a încheia contract de voluntariat în scopul evitării încheierii unui contract de muncă sau a unui contract de prestări servicii. În cazul în care astfel de contracte au fost totuși încheiate, acestea sunt lovite de nulitate absolută. *Inserarea unor astfel de prevederi în cadrul legal în vigoare, face posibilă scoaterea muncii voluntare în afara unor raporturi juridice de muncă, ba mai mult ca atât, scoaterea și din sfera muncii prestate în baza unui contract civil.* Totodată, reprezintă o importanță deosebită și introducerea de către legiuitor în normele juridice respective a sancțiunii nulității contractului de voluntariat încheiat, în cazul în care intenția reală a părților a fost de a încheia un contract de muncă sau unul civil.

Conform alin. (1) al art. 67 din *Codul penal al Republicii Moldova* și, respectiv, alin. (1) al art. 37 din *Codul contravențional al Republicii Moldova*[106], „ munca neremunerată în folosul comunității constă în antrenarea condamnatului (contravenientului), în afara timpului serviciului

---

[99] *Legea cu privire la avocatură, nr. 1260 din 19.07.2002.* În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2002, nr. 126-127.
[100] *Legea cu privire la organizarea activității notarilor, nr. 69 din 14.04.2016*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2016, nr. 277-287.
[101] *Legea privind executorii judecătorești, nr. 113 din 17.06.2010*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2017, nr. 2-8.
[102] *Legea cu privire la mediere, nr. 137 din 03.07.2015*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2015, nr. 224-233.
[103] *Legea cu privire la administratorii autorizați, nr.161 din 18.07.2014.* În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2014, nr. 293-296.
[104] *Legea cu privire la expertiza judiciară și statutul expertului judiciar, nr. 68 din 14.04.2016.* În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2016, nr. 157-162.
[105] *Legea cu privire la voluntariat, nr. 121 din 18.06.2010*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2010, nr. 179-181.
[106] *Codul Contravențional al Republicii Moldova, nr. 218 din 24.10.2008*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2017, nr.78-84.

de bază sau studii, la muncă, determinată de autoritățile administrației publice locale”[107]. Aceste acte normative stabilesc, de asemenea, anumite condiții și limite temporale de executare a pedepsei date.

Potrivit prevederilor pct. 4 din *Regulamentul cu privire la modul de executare a pedepsei penale sub formă de muncă neremunerată în folosul comunității*[108], pedeapsa cu munca neremunerată în folosul comunității se execută de către condamnat sau contravenient la diverse obiecte cu destinație socială, de regulă, de la locul de trai al acestuia sau din alte locuri învecinate, determinate de organul de probațiune în comun cu autoritățile locale. Cu toate că munca neremunerată în folosul comunității constituie o pedeapsă, totuși pe durata prestării acesteia urmează a se respecta dispoziițiile legale cu privire la securitatea și sănătatea în muncă, precum și disciplina muncii.

Prestarea muncii în baza unui contract civil se realizează prin încheierea între părți a unui contract de prestări servicii sau de antrepriză în temeiul prevederilor din *Codul civil*[109]. În baza Codului civil se pot încheia contracte civile pentru desfășurarea oricăror activități admise de lege (pentru orice activitate care nu are caracter ilicit sau imoral). Codul civil nu face nici o referire la timpul de muncă, neexistând restricții în ceea ce privește durata muncii zilnice, săptămânale sau lunare, modul de desfășurare a acesteia, limite, restricții, zile de sărbători legale, vârstă minimă, maximă etc. Codul civil reglementează obiectul contractului drept un raport ce presupune acțiunea de „a da” sau de „a face”, ce se manifestă fie prin executarea lucrării, realizarea produsului sau prestarea serviciului. Astfel, din momentul în care într-un contract civil se regăsesc aspecte specifice contractului de muncă (cum ar fi spre exemplu: subordanarea, durata muncii zilnice, săptămânale sau lunare, etc,) acesta iese de sub reglementarea Codului civil și intră sub acțiunea prevederilor Codului muncii, contractul civil respectiv căpătând regim juridic de contract de muncă.

În concluzie, ținem să menționăm că legislația care reglementează diverse forme de prestare a muncii este una variată și complexă. Totodată, legislația actuală a muncii nu corespunde pe deplin necesității de flexibilizare a raporturilor de muncă existente. Tocmai din aceste motiv, părțile contractante încearcă tot mai des evitarea încheierii unui contract de muncă și încearcă a deghiza raportul existent printr-un contract civil. În partea ce ține de reglementarea juridică a profesiunilor liberale, constatăm inexistența unui cadru legal autonom care ar defini și

[107] *Codul Penal al Republicii Moldova, nr. 985 din 18.04.2002*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2009 nr. 72-74.
[108] *Hotărârea Guvernului Republicii Moldova despre aprobarea Regulamentului cu privire la modul de executare a pedepsei penale sub formă de muncă neremunerată în folosul comunității, nr. 1643 din 31.12.2003*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2004, nr.16-18.
[109] *Codul Civil al Republicii Moldova, nr. 1107 din 06.06.2002*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2019, nr.66-75 .

reglementa în mod clar natura juridică a acestor profesiuni. La momentul actual, există doar legi distincte prin care sunt reglementate unele profesiuni liberale concrete.

1.5. Concluzii la Capitolul 1

Cercetarea realizată în prezentul capitol ce vizează, în special, analiza cadrului teoretic național și străin ce abordează problematica prestării muncii în baza contractelor de muncă și a celor civile, dar și analiza cadrului normativ internațional și național ce reglementează diverse forme de prestare a muncii, ne-a permis să ajungem la următoarele concluzii:

1. Prestarea muncii reprezintă acea activitate specifică, de utilizare a aptitudinilor fizice și/sau intelectuale, în vederea producerii, reparării, întreținerii a unor bunuri materiale, prestării serviciilor și executării lucrărilor pentru satisfacerea nevoilor proprii de consum.

2. De cele mai dese ori, prestarea muncii se realizează în cadrul raporturilor juridice de muncă. Raporturile individuale de muncă se prezintă sub două forme: tipice și atipice. De asemenea, o muncă poate fi prestată și în afara raporturilor juridice de muncă. Din această categorie fac parte: munca voluntară; munca prestată în temeiul obligațiilor legale; munca prestată în baza unui raport juridic civil; munca desfășurată în cadrul unui raport comercial, precum și munca desfășurată în cadrul unui raport societar.

3. La momentul actual, în Republica Moldova, lipsesc lucrări științifice care tratează în mod distinct problematica prestării muncii în baza contractelor civile în raport cu contractele de muncă. O varietate de lucrări științifice importante abordează tangențial unele aspecte ale tematicii propuse spre cercetare. Având în vedere cele expuse, considerăm necesară realizarea unei cercetări complexe și multiaspectuale a diverselor forme legale de prestare a muncii, pentru a înlătura astfel lacunele existente în doctrina juridică authtonă.

4. Normle existente în legislația națională nu corespund nici exigențelor în materia prestării muncii în baza contractelor de muncă și a contractelor civile, și nici situației faptice de pe piața muncii. Totodată, remarcăm faptul că, la momentul actual, în legislația națională nu există norme legale care ar reglementa în mod expres anumite forme atipice de prestare a muncii (spre exemplu: munca prin agent de muncă temporară), iar formele atipice de muncă care se regăsesc în Codul muncii au o reglementare insuficientă. De asemenea, se face resimțit și faptul lipsei unui cadru unitar în ceea ce privește reglementarea juridică a profesiunilor liberale, ceea ce face foarte anevoiasă atribuirea acestor profesii unei ramuri de drept.

5. *De lege ferenda,* considerăm că art. 258 alin.(1) din Codul muncii urmează a fi modificat căpătând următorul conținut: *„Prevederile prezentului capitol se aplică conducătorilor unităţilor de stat, inclusiv municipale şi conducătorilor unităţilor cu capital majoritar de stat”*.

6. Din analiza legislației actuale, rezultă în mod evident necesitatea perfecționării cadrului legal ce reglementează raporturile individuale de muncă în vederea sporirii gradului de flexibilizare a relațiilor de muncă[110].

[110] Mihailov T. *Particularitățile prestării muncii în baza contractelor de muncă și civile. //* Conferința internațională a doctoranzilor în drept „Studii și cercetări juridice europene", ed. a 8-a, Timișoara. București: Universul Juridic, 2016, p. 205.

CAPITOLUL 2. FUNDEMANTELE TEORETICO-PRACTICE PRIVIND PRESTAREA MUNCII ÎN BAZA CONTRACTELOR DE MUNCĂ

2.1. Contractul individual de muncă ca formă principală de prestare a muncii

Contractul individual de muncă, încheiat în conformitate cu normele legislației muncii a Republicii Moldova, apare ca una din cele mai importante forme de realizare a dreptului la muncă și în calitate de temelie a apariției și existenței temporare a raportului juridic de muncă[111].

Odată ce a fost încheiat, contractului individual de muncă i se fac aplicabile atât prevederile legale, cât și cele ale contractului colectiv de muncă.

Doctrina rusă[112] tratează contractul individual de muncă sub un dublu aspect: ca un act juridic, necesar pentru apariția raporturilor juridice de muncă, precum și pentru individualizarea reglementării acestora, și ca o instituție separată a dreptului muncii care înglobează normele juridice cu privire la încheierea, modificarea și încetarea contractului individual de muncă.

Susținem ideea promovată de doctrinarul autohton Romandaș Nicolai, conform căreia „importanța contractului individual de muncă poate fi certificată prin punctarea următoarelor aspecte:

- contractul de muncă servește drept formă juridică principală de atragere, distribuire, redistribuire și folosire rațională a forțelor de muncă;
- prin intermediul contractului de muncă, cetățenii își exercită dreptul lor constituțional la muncă;
- contractul de muncă se prezintă ca izvor al raporturilor juridice de muncă;
- acest contract constituie baza apariției drepturilor și obligațiilor de muncă ale părților contractante”[113].

Definiția legală a contractului individual de muncă poate fi regăsită în art. 45 din Codul muncii, conform căruia „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”[114].

Analiza definiției legale enunțate mai sus ne permite a scoate în evidență un șir de trăsături caracteristice ale contractului individual de muncă, și anume:

---

[111] Sosna B. *Contractul individual de muncă. Legislație.* Chișinău: Cartier, 2001, p. 22.
[112] Бердычевский В.С. *et al*. *Трудовое право. Учебное пособие*. Ростов-на-Дону: Феникс, 2002, стр. 88. (Prin formula *et al.* sunt subsituiți autorii Акопов Д.Р., Сулейманова Г.В.).
[113] Romandaș N. *Contractul individual de muncă*. Chișinău: Reclama, 2001, p. 30-31.
[114] *Codul Muncii al Republicii Moldova, nr. 154 din 28.03.2003*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003 nr. 159-162.

- contractul individual de muncă reprezintă o manifestare de voință, adică un act juridic;
- contractul individual de muncă este unul sinalagmatic, deoarece părțile prin încheierea acestuia își asumă drepturi și obligații reciproce;
- contractul individual de muncă este unul consensual, deoarece pentru încheierea valabilă a acestuia este necesar doar acordul de voință al părților;
- contractul individual de muncă este unul oneros, deoarece fiecare dintre părțile contractante urmărește obținerea unor avantaje patrimoniale;
- contractul individual de muncă este unul *intuitu personae*, atât în ce privește persoana salariatului, cât și cea a angajatorului;
- contractul individual de muncă este unul cu executare succesivă, deoarece executarea acestuia se realizează în timp;
- contractul individual de muncă este unul numit, deoarece își găsește o reglementare expresă în legislația muncii[115].

Încheirea unui contract individual de muncă presupune îndeplinirea unor condiții legale, pe care doctrinarii români le clasifică în felul următor:

- condiții de validitate generale comune pentru toate contractele. Astfel, pentru încheierea oricărui contract urmează a se respecta condițiile cu privire la capacitatea părților, consimțământ, obiect și cauză;
- condiții de validitate specifice contractelor individuale de muncă. În această categorie facem distincția între:
    a) condițiile de validitate specifice impuse tuturor contractelor individuale de muncă. Sunt acele cerințe de fond și de formă, necesar a fi îndeplinite la încheierea oricărui contract de muncă (spre exemplu: verificarea aptitudinilor profesionale și personale, forma scrisă, etc.);
    b) condițiile de validitate specifice impuse pentru anumite contracte individuale de muncă, adică pentru anumite categorii de posturi. Este relevant, în cazul ocupării unui post în sectorul bugetar sau privat. Cu titlu de exemplu în acest sens menționăm: lipsa antecedentelor penale, studii, vechime, existența unui post vacant sau temporar vacant (în sectorul bugetar), angajamentul scris de păstrare a secretului de stat sau de serviciu etc.[116]

Părțile contractului individual de muncă sunt salariatul și angajatorul. Definițiile legale ale părților contractului individual de muncă pot fi regăsite în art. 1 al Codului muncii. Așadar,

[115] Dragoș D. *et al. Dreptul muncii. Suport de curs*. Cluj-Napoca: Sfera Juridică, 2012, p. 17-18. (Prin formula *et al.* sunt subsituiți autorii Chiciudean R., Emrich G.).
[116] Panainte S., *op.cit.*, p.36.

„angajatorul este persoana juridică (unitatea) sau persoana fizică care angajează salariați în bază de contract individual de muncă încheiat conform predeverilor Codului muncii”[117]. Calitate de angajator o poate avea orice persoană fizică sau juridică, indiferent de forma de organizare juridică sau tipul de proprietate al acesteia. Angajatorul persoană juridică va putea încheia contracte individuale de muncă doar din momentul ce a dobândit personalitate juridică, iar persoana fizică (angajator) poate încheia contracte individuale de muncă odată cu dobândirea capacității depline de exercițiu.

Codul muncii definește noțiunea de salariat ca fiind acea „persoana fizică (bărbat sau femeie) care prestează o muncă conform unei anumite specialități, calificări sau într-o anumită funcție, în schimbul unui salariu, în baza contractului individual de muncă”[118].

Regula generală ce operează în materia încheierii contractului individual de muncă este cea conform căreia persoana poate încheia un contract individual de muncă odată ce dobândește capacitate deplină, adică la împlinirea vârstei de 16 ani. Persoana fizică poate încheia un contract de muncă și la împlinirea vârstei de 15 ani, cu condiția existenței acordului scris al părinților sau al reprezentanților legali, și dacă munca prestată nu va compromite sănătatea, dezvoltarea, și pregătirea profesională a minorului încadrat în câmpul muncii. Persoanele care nu au atins vârsta de 15 ani, precum și cele private printr-o hotărâre definitivă și irevocabilă de dreptul de a ocupa anumite funcții au interdicția legală de a fi angajte în câmpul muncii.

Din prevederile legislative anterior analizate deducem că încheierea contractului individual de muncă de către minorul în vârstă de 15 ani se poate face numai sub condiția suspensivă a obținerii acordului prealabil al părinților sau al reprezentanților legali, pentru activități care nu trebuie să pericliteze minorul sub niciun aspect. În acest sens vorbim despre existența unei capacități restrânse de muncă, parte a capacității de exercițiu restrânsă. La încheierea contractului, părinții sau reprezentanții legali vor semna alături de minor, menționându-se în mod expres acordarea consimțământului, acord care poate fi retras în orice moment dacă activitatea desfășurată de minor îi va afecta dezvoltarea sau sănătatea[119].

Astfel, susținem ideea doctrinarilor autohtoni Eduard Boișteanu și Nicolai Romandaș conform căreia „acordul părinților sau al reprezentanților legali pentru tânărul între 15-16 ani trebuie să fie prealabil sau, cel puțin, concomitent încheierii contractului individual de muncă, special (să vizeze un anumit contract) și expres (să fie exprimat în formă scrisă). Lipsa acordului din partea părinților sau a reprezentanților legali antrenează nulitatea absolută a contractului

[117] *Codul Muncii al Republicii Moldova, nr. 154 din 28.03.2003*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003 nr. 159-162.
[118] *Ibidem.*
[119] Iosif-Ungureanu C-G. *Clarificări privind capacitatea de muncă a minorului.* // Revista română de dreptul muncii, 2017, nr. 3. Disponibil: https://www.universuljuridic.ro/clarificari-privind-capacitatea-de-munca-minorului/.

individual de muncă” [120].

Totodată, suscită interes situația în care părinții sau reprezentanții legali ai minorului își retrag, pe parcursul derulării raportului de muncă, acordul exprimat în mod expres pentru încheierea contractului individual de muncă. În acest sens, actuala legislație a muncii nu ne oferă o soluție univocă, cum spre exemplu o face legislația română de drept al muncii. Astfel, luând în considerație cele menționate, considerăm necesară, *de lege ferenda,* completarea art. 82 din Codul muncii, intitulat „Încetarea contractului individual de muncă în circumstanțe ce nu depind de voința părților”, cu lit. j[2]) cu următorul conținut „retragerea acordului părinților sau al reprezentantilor legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani”.

Contractul individual de muncă se încheie în temeiul consimțământului părților, care trebuie să fie dat ca urmare a unei deliberări și în deplină cunoștință de cauză. Realizarea consimțământului la încheierea contractului individual de muncă presupune respectarea cumulativă a următoarelor condiții:

a) consimțământul trebuie să provină de la o persoană cu discernământ;
b) consimțământul trebuie să fie exprimat cu intenția de a produce efecte juridice;
c) consimțământul trebuie să fie exteriorizat;
d) consimțământul trebuie să nu fie viciat[121].

În vederea realizării consimțământului, Codul muncii reglemetează, în art. 48 alin. (1), ca o condiție esențială obligația de informare pe care o are angajatorul față de potențialul salariat privitor la clauzele viitorului contract. Astfel, potrivit normei legale menționate mai sus, „anterior angajării sau transferării într-o nouă funcţie, angajatorul are obligaţia de a informa persoana care urmează a fi angajată sau transferată despre condiţiile de activitate în funcţia propusă, oferindu-i informaţia prevăzută la art. 49 alin. (1), precum şi informaţia privind perioadele de preaviz ce urmează a fi respectate de angajator şi salariat în cazul încetării activităţii. Informaţia în cauză va face obiectul unui proiect de contract individual de muncă sau al unei scrisori oficiale, ambele semnate de angajator”[122].

Eroarea de fapt și dolul, ca vicii de consimțământ sunt posibile și în cazul încheierii unui contract individual de muncă. Așadar, atunci când salariatul are o convingere greșită asupra clauzelor esențiale ale contractului individual de muncă suntem în prezența erorii ca viciu de consimțământ, iar în cazul în care angajatorul îl induce în eroare, în mod intenționat, pe viitorul

[120] Romandaș N și Boișteanu E. *Considerații generale privind capacitatea juridică de muncă a salariatului.* // Materiale ale conferinței internaționale științifico-practice „Teoria și practica administrării publice”, Chișinău. Chișinău: AAP, 2013, p. 182.
[121] Baieș S. și Roșca N. *Drept civil. Partea generală. Persoana fizică. Persoana juridică*. Chișinău: Cartier, 2005, p. 166.
[122] *Codul Muncii al Republicii Moldova, nr. 154 din 28.03.2003*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003 nr. 159-162.

salariat privitor la condițiile de muncă de care salariatul va beneficia, suntem în prezența dolului.

De asemenea, mijloacele dolosive pot fi utilizate și de către persoanele care pretind la un loc de muncă. În acest caz, dolul se manifestă prin prezentarea de către viitorul salariat a unor documente false care fac dovadă a unor calificări profesionale, pe care persoana de fapt nu le posedă[123]. În ceea ce privește posibilitatea intervenției violenței ca viciu de consimțământ la etapa încheierii unui contract individual de muncă, aceasta este posibilă, dar numărul cazurilor este unul foarte restrâns.

Leziunea ca viciu de consimțământ reprezintă situația în care una din părțile contractante, (de regulă, angajatorul) profită de situația vulnerabilă în care se află cealaltă parte (salariatul) și o determină la încheierea unui contract individual de muncă. Totodată, luând în considerație prevederile art. 12 din Codul muncii, conform căruia „clauzele din contractele individuale de muncă, din contractele colective de muncă şi din convenţiile colective sau din actele juridice emise de autorităţile administraţiei publice menţionate la art.4 lit.d) şi e), care înrăutăţesc situaţia salariaţilor în comparaţie cu legislaţia muncii sunt nule şi nu produc efecte juridice”[124], conchidem că leziunea ca viciu de consimțământ este exclusă în cadrul unui contract de muncă.

Obiectul contractului individual de muncă este constituit din prestațiile reciproce la care se obligă părțile, acestea fiind: prestarea muncii de către salariat și, respectiv, salarizarea acestuia de către angajator. Salariatul urmează să presteze o anumită muncă doar în condiții licite. În acest sens, de către legiuitor stabilindu-se interdicția legală de încheiere a unui contract de muncă în vederea prestării unei munci ilicite ori imorale.

Cauza contractului individual reprezintă scopul pe care fiecare parte contractuală îl urmărește odată ce încheie contractul individual de muncă, aceasta manifestându-se prin obținerea veniturilor necesare asigurării existenței pentru salariat, și, respectiv realizare profitului pentru angajator[125].

Contractul individual de muncă se încheie în urma negocierilor directe dintre părțile contractante. Uneori, apariția raporturilor contractuale depinde de anumite circumstanțe specifice (de exemplu, promovarea unui concurs, nivelul studiilor, vechimea în muncă, lipsa antecedentelor penale etc.).

Ținând cont de prevederile art. 57 alin. (1) din Codul muncii, „la încheierea contractului individual de muncă, persoana care se angajează prezintă angajatorului următoarele documente:

- buletinul de identitate sau un alt act de identitate;
- documentele de evidență militară – pentru recruți și rezerviști;

[123] Macovei T. *Salariatul-subiect al dreptului muncii.* // Revista Națională de Drept, 2016, nr.12, p. 10.
[124] *Codul Muncii al Republicii Moldova, nr. 154 din 28.03.2003*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003 nr. 159-162.
[125] Ștefănescu I-T. *Contractul individual de muncă*. București: Lumina Lex, 1997, p. 39.

– 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;
– declaraţia pe propria răspundere cu privire la faptul că, pe durata activităţii la locurile de muncă precedente, nu a încălcat prevederile art. 7 alin. (2) din Legea nr. 325 din 23 decembrie 2013 privind evaluarea integrităţii instituționale, cu excepţia cazurilor când persoana se încadrează în câmpul muncii pentru prima dată”[126].

Prin solicitarea prezentării tuturor actelor enumerate anterior se urmărește scopul ca potențialul salariat să dovedească întrunirea tuturor condițiilor necesare în vederea încheierii contractului individual de muncă.

Totodată, legiuitorul moldav stabiliște, în mod expres interdicția angajatorului de a solicita alte documente decât cele prevăzute exhaustiv de Codul muncii și alte acte legislative, de la persoanele care urmează să se angajeze.

Uneori, pe parcursul executării contractului individual de muncă apare necesitatea interpretării clauzelor inserate în acesta. Legislația actuală a muncii nu stabilește reguli speciale în acest caz. Ca urmare devin aplicabile normele generale cu privire la interpretarea contractelor stabilite de Codul civil. De asemenea, specific în acest sens este faptul că în cazul în care există neclarități cu privire la o anumită clauză a contractului de muncă, interpretarea acesteia se va face în favoarea salariatului. Așadar, cu privire la clauzele contractului individual de muncă, interpretarea se face *in favor prestatoris*. Dacă angajatorul se declară nemulțumit el este în drept să se adreseze instanței pentru a obține o interpretare judecătorească[127].

În conformitate cu dispozițiile art. 58 alin. (1) din Codul muncii, contractul individual de muncă urmează a fi încheiat în formă scrisă. Doctrinarii autohtoni afirmă pe bună dreptate că „deși are o însemnătate incontestabilă, pentru precizarea drepturilor și obligațiilor părților contractante, forma scrisă a contractului individual de muncă nu reprezintă o condiție de validitate (*ad validitatem*), ci una de probă (*ad probationem*). Această concluzie își are suportul normativ în prevederile art. 58 alin. (3) din CM al RM, potrivit cărora, în cazul în care contractul individual de muncă nu a fost perfectat în formă scrisă, acesta este considerat a fi încheiat pe o durată nedeterminată și își produce efectele din ziua în care salariatul a fost admis la muncă de către angajator sau de către o altă persoană cu funcție de răspundere din unitate, abilitată cu angajarea personalului. Dacă salariatul dovedește faptul admiterii la muncă, perfectarea contractului individual de muncă în formă scrisă va fi efectuată de angajator ulterior, în mod

[126] *Codul Muncii al Republicii Moldova, nr. 154 din 28.03.2003*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003 nr. 159-162.
[127] Ștefănescu I-T. *Tratat de dreptul muncii*, vol. I, București: Lumina Lex, 2003, p .456.

obligatoriu”[128]. Dacă nerespectare formei scrise a contractului de muncă de către angajator a fost constatată de către inspectorul de muncă, în temeiul unui proces-verbal întocmit în urma controlului realizat, angajatorul va fi obligat să perfecteze în scris contractul dat.

Fiind unica dovadă concludentă a celor convenite de părți, contractul individual de muncă reprezintă documentul pe baza căruia se poate verifica drepturile și obligațiile părților, răspunderea juridică a acestora, inclusiv în cadrul soluționării unor eventuale litigii. Așadar, ținând cont de cele menționate, încheierea contractului individual de muncă în formă scrisă ține de interesul ambelor părți[129].

Contractul individual de muncă încheiat în formă scrisă se perfectează în două exemplare (câte unul pentru fiecare parte), fiind semnat de ambele părți, iar în cazul angajatorului autoritate publică și ștampilat. Dacă nu este prevăzut în alt mod, contractul individual de muncă începe a-și produce efectele din ziua semnării acestuia.

Unii doctrinari consideră că contractului individual de muncă valabil încheiat îi sunt specifice două momente sub aspect temporal, și anume: momentul în care contractul individual de muncă a intrat în vigoare și a început să-și producă efectele juridice și, momentul în care salariatul este admis nemijlocit la muncă de către angajator. Câteodată aceste momente pot să nu coincidă[130].

În opinia doctrinarului rus V.I. Șiian[131], conținutul contractului individual de muncă este alcătuit din ansamblul clauzelor, care sunt stabilite de părți, precum și determină drepturile și obligațiile acestora.

În conținutul contractului individual de muncă se includ drepturile şi obligaţiile reciproc asumate ale părților, precum și alte clauze stipulate expres în contractele individuale de muncă[132]. Art. 49 din Codul muncii enumeră clauzele contractuale care formează conținutul contractului individual de muncă, printre ele regăsindu-se: numele şi prenumele salariatului; datele de identificare ale angajatorului; durata contractului; data de la care contractul urmează să-şi producă efectele; specialitatea, profesia, calificarea, funcţia; atribuţiile funcţiei; riscurile specifice funcţiei; denumirea lucrării ce urmează a fi îndeplinită (în cazul contractului individual de muncă pentru perioada îndeplinirii unei anumite lucrări – art. 312 – 316); drepturile şi obligaţiile salariatului; drepturile şi obligaţiile angajatorului; condiţiile de retribuire a muncii, inclusiv salariul funcţiei sau cel tarifar, suplimentele, premiile şi ajutoarele materiale (în cazul în

[128] Boișteanu E. și Romandaș N., *op.cit.*, p. 381-382.
[129]Țiclea A. *Constatarea existenței raportului de muncă în lipsa înscrisului ad validatem.* // Revista română de dreptul muncii, 2017, nr. 2. Disponibil: https://www.universuljuridic.ro/constatarea-existentei-raportului-de-munca-in-lipsa-inscrisului-ad-validitatem/.
[130] Никольский В.А. *Трудовое Право Российской Федерации. Учебно – методический комплекс.* Москва: Издательский центр ЕАОИ, 2008, стр. 93.
[131] Шиян В.И. *Трудовое право.Учебное пособие.* Москва: МГИУ, 2008, стр. 76.
[132] Dorneanu V. și Bădica G. *Dreptul muncii.* București: Lumina Lex, 2002, p. 370.

care acestea fac parte din sistemul de salarizare al unităţii), precum şi periodicitatea achitării plăților; compensaţiile şi alocaţiile, inclusiv pentru munca prestată în condiţii grele, vătămătoare şi/sau periculoase; locul de muncă (dacă locul de muncă nu este fix, se menţionează că salariatul poate avea diferite locuri de muncă şi se indică adresa juridică a unităţii sau, după caz, domiciliul angajatorului); regimul de muncă şi de odihnă, inclusiv durata zilei şi a săptămânii de muncă a salariatului; perioada de probă, după caz; durata concediului de odihnă anual şi condiţiile de acordare a acestuia; condiţiile de asigurare socială; condiţiile de asigurare medicală; clauzele specifice (art. 51), după caz. Dacă nu intră în contradicție cu prevederile legale în vigoare, părțile pot insera în cadrul contractului individual de muncă și alte clauze. Totodată, acestea nu pot fi sub limita minimă a drepturilor prevăzute de contractul colectiv, convenția colectivă și alte acte normative în vigoare.

Acțiunile angajatorului de omitere în mod intenționat și cu rea-credință a obligației de informare pe care o are în favoarea potențialului salariat constituie un abuz de drept din parte acestuia[133].

O clauză esențială a contractului individual de muncă este cea cu privire la durata acestuia. Regula generală, prevăzută de art. 54 alin. (1) din Codul muncii, consfințește durata nedeterminată a acestuia. Totodată, la nivel legislativ este indicată și o prezumție importantă pentru raporturile de muncă, conform căreia se consideră că contractul este încheiat pe o perioadă nedeterminată, dacă în contract nu se stipulează expres durata acestuia. În aceeași ordine de idei, indiferent de faptul pentru ce perioadă a fost încheiat contractul, nedeterminată sau determinată, salariații beneficiază de aceleași drepturi și garanții prevăzute de lege. La rândul său, contractul individual de muncă pe durată determinată se încheie doar în formă scrisă. Suportul normativ a celor afirmate se regăsește în dispozițiile art. 58 alin. (3) din Codul muncii, potrivit căruia „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”[134].

Potrivit doctrinarului român Alexandru Țiclea, durata nedeterminată a contractului individual de muncă reprezintă o măsură de protecție pentru salariat, deoarece oferă acestuia o stabilitate în muncă, iar pentru angajator constituie o condiție necesară în vederea organizării de lungă durată a procesului de muncă[135].

O altă clauză importantă ce poate fi inserată de către părți în cuprinsul contractului individual de muncă este cea cu privire stabilirea perioadei de probă. Totodată, pentru a fi

[133]Vieriu E. *Abuzul de drept săvârşit cu ocazia încheierii contractului individual de muncă.* // Revista Administrarea Publică, 2008, nr. 3-4, p. 98.
[134] *Codul Muncii al Republicii Moldova, nr. 154 din 28.03.2003*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003 nr. 159-162.
[135] Țiclea A. *Dreptul Muncii. Curs Universitar*. București: Univesul Juridic, 2007, p. 133.

valabilă această clauză urmează a fi prevăzută în mod expres în contract. În caz contrar, se prezumă că salariatul a fost angajat fără a fi supus unei perioade de probă. Dacă nu a încetat pe parcursul perioadei de probă, contractul individual de muncă încetează în baza temeiurilor generale. Drepturile și obligațiile salariatului angajat cu perioadă de probă nu diferă nici într-un mod de cele ale altor salariați.

Perioada de probă reprezintă una dintre modalitățile frecvent utilizate de angajatori în scopul verificării aptitudinilor profesionale sau personale ale salariatului. Totodată, clauza cu privire la perioada de probă nu constituie o condiție specifică, necesară pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă, deoarece legea nici nu obligă și nici nu sancționează cu nulitate contractul încheiat fără parcurgerea perioadei de probă[136].

Scopul acestei perioade de probă rezultă din preocuparea angajatorului de a controla și a supraveghea salariatul, pentru stabilirea faptului dacă acesta corespunde sau nu cerințelor postului sub aspectul aptitudinilor pe care le posedă[137].

Utilizarea perioadei de probă ca modalitate de verificare a aptitudinilor profesionale ale salariatului, urmează a fi guvernată de două reguli, și anume:

- în cadrul perioadei de probă, munca se prestează în condiții normale și obișnuite pentru ocupația respectivă;
- momentul începerii perioadei de probă îl constituie cel al începerii activității salariatului[138].

Durata perioadei de probă în cadru unui contract de muncă pe durată nedeterminată este de maxim 3 luni, iar în cazul anumitor funcții, cum sunt cea a conducătorului unităţii, adjuncţilor lui sau contabilului-şef, durata perioadei de probă nu trebuie să depășească 6 luni. Totodată, pentru muncitorii necalificați, perioada de probă se stabilește doar în mod excepțional și nu poate depăși 30 de zile calendaristice.

Salariaților angajați în baza contractelor individuale de muncă pe o durată determinată legislația în vigoare le stabilește o alta durată a perioadei de probă. Dacă contractului individual de muncă este încheiat pe o durata determinată de la 3 la 6 luni, perioadei de probă nu va fi mai mare de 15 zile calendaristice, iar dacă durata contractului depășește 6 luni, perioada de probă nu va depăși 30 zile calendaristice.

În perioada de probă se include doar timpul efectiv lucrat de către salariat, nu și aflarea

---

[136] Roșioru F., *op.cit.*, p. 290.
[137] Țichindelean M. *Propuneri de lege ferenda privind perioada de probă.* // Conferința națională „Propuneri de lege ferenda privind perfecționarea legislației muncii din România", Sibiu. București: Universul Juridic, 2015, p. 101.
[138] Nenu C. *Perioada de probă. Aprecieri critice asupra unor opinii jurisprudențiale.* // Conferința națională „Soluții normative sau jurisprudențiale criticabile prin prisma specificului raporturilor juridice de muncă.", Sibiu, 2016. Disponibil: https://www.universuljuridic.ro/perioada-de-proba-aprecieri-critice-asupra-unor-opinii-jurisprudentiale/.

acestuia în concediu medical sau alte perioade de absență motivată de la locul de muncă.

Perioada de probă nu poate fi aplicată oricărui salariat. În acest sens, dipozițiile art. 62 din Codul muncii stabilesc interdicția expresă de a aplica perioada de probă în cazul încheierii contractului individual de muncă cu: persoanele în vârstă de până 18 ani; persoanele angajate prin concurs; persoanele care au fost transferate de la o unitate la alta; femeile gravide; persoanele cu dizabilități; persoanele alese în funcţii elective; persoanele angajate în baza unui contract individual de muncă cu o durată de până la 3 luni.

Pe durata contractului de muncă cu perioadă de probă, acesta este afectat de o condiție rezolutorie, deoarece soarta respectivului contract de muncă depinde de aprecieriea pe care o va da angajatorul capacităților de muncă ale salariatului[139].

În conformitate cu art. 63 alin. (2) din Codul muncii, „în cazul în care rezultatul perioadei de probă este nesatisfăcător, acest lucru se constată în ordinul (dispoziţia, decizia, hotărârea) cu privire la concedierea salariatului, ce se emite de către angajator până la expirarea perioadei de probă, fără plata indemnizaţiei de eliberare din serviciu. Angajatorul nu are obligaţia să motiveze decizia privind rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă. Salariatul are dreptul să atace concedierea în instanţa de judecată”[140].

În conținutul contractului individual de muncă, pe lângă clauzele generale pot fi prevăzute și anumite clauze specifice, unele dintre acestea fiind reglementate chiar de Codul muncii, iar altele de legi speciale. Scopul acestor clauze, se rezumă, de regulă, la protejarea contractuală a drepturilor angajatorului, pe de o parte, și ale salariatului, pe de altă parte[141].

Părțile contractante pot negocia și include în contractul individual de muncă clauze specifice, cum sunt: clauza de mobilitate, cea de confidențialitate, clauzele cu privire la compensarea cheltuielilor de transport, a serviciilor comunale, la acordarea spațiului locativ, precum și altele care nu contravin legislației în vigoare.

Ținând cont de principiile generale de drept, care fac posibilă negocierea de către părți a oricăror clauze contractuale ce nu contravin normelor imperative de drept, o enumerare exhaustivă a clauzelor facultative ale contractului individual de muncă devine imposibilă.

Potrivit art. 52 din Codul muncii, „prin clauza de mobilitate se permite angajatorului să dispună de o activitate ce nu presupune un loc stabil de muncă în cadrul aceleiași unități”[142].

În doctrina română se menționează că pentru a fi valabilă, clauza de mobilitate urmează să

---

[139] Macovei T. *Condițiile de fond și formă privind aplicarea perioadei de probă în contractual individual de muncă.* // Revista Națională de Drept, 2013, nr .5, p. 44.
[140] *Codul Muncii al Republicii Moldova, nr. 154 din 28.03.2003*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003 nr. 159-162.
[141] Nenu C. *Contractul individual de muncă.* București: Editura C.H. Beck, 2014, p. 208.
[142] *Codul Muncii al Republicii Moldova, nr. 154 din 28.03.2003*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003 nr. 159-162.

întrunească următoarele condiții:

- să indice faptul că salariatul își va îndeplini obligațiile de serviciu în mai multe locuri de muncă, cu stabilire exactă a unităților, subunităților sau localităților unde salariatul va efectua deplasări. Dacă nu e posibilă precizarea cu anticipație a locurilor de muncă a salariatului, clauza trebuie să stabilească limitele spațiale ale deplasărilor acestuia;
- să precizeze limitele temporale ale deplasărilor salariatului;
- să menționeze cuantumul prestațiilor suplimentare în bani sau în natură la care are dreptul salariatul (de exemplu, cheltuielile de transport, cazare, masă, eventuale sporuri la salariu)[143].

Astfel, considerăm că doar prin stabilirea acestor elemente esențiale părțile contractante vor cunoaște întinderea obligațiilor pe care și le asumă. De asemenea, doar prin concretizarea acestor elemente salariatul va putea în măsură deplină să exprime un consimțământ informat.

Deoarece îndeplinirea obligațiilor de serviciu în diverse locuri de muncă necesită o mai mare implicare fizică și psihică a salariatului, salariatul va beneficia de prestații suplimentare în bani sau natură, acestea fiind negociate de părți și stipulate în contractul individual de muncă[144].

Potrivit art. 53 alin. (1) din Codul muncii, „prin clauza de confidenţialitate părţile convin ca, pe toată durata contractului individual de muncă şi timp de cel mult 2 ani după încetarea acestuia, să nu divulge date sau informaţii de care au luat cunoştinţă în perioada executării contractului individual de muncă, în condiţiile stabilite de regulamentul intern al unităţii, de contractul colectiv sau de cel individual de muncă. Nerespectarea clauzei de confidenţialitate atrage obligarea părţii vinovate la repararea prejudiciului cauzat”[145].

Includerea clauzei de confidențialitate de către angajator în contractul de muncă are drept scop de a proteja informațiile interne (secretul comercial) ce țin nemijlocit de activitatea de producție și cea financiară a angajatorului[146].

Unele informații trebuie să fie, prin specificul lor, accesibile publicului, iar părțile nu pot, prin voință proprie, să contravină unor reglementări care vizează interesul general. Astfel, nu pot fi avute în vedere la negocierea unei clauze de confidențialitate informațiile de interes public, respectiv orice informație care privește activitățile sau rezultă din activitățile unei autorități publice sau instituții publice, indiferent de suportul ori de forma sau de modul de exprimare a informației.

---

[143] Roșioru F., *op. cit.*, p. 381.
[144] Țichindilean M. *Considerații teoretice și practice privind clauza de mobilitate și clauza de restricție de timp*. // Revista română de dreptul muncii, 2016, nr. 11. Disponibil: https://www.universuljuridic.ro/consideratii-teoretice-si-practice-privind-clauza-de-mobilitate-si-clauza-de-restrictie-de-timp/.
[145] *Codul Muncii al Republicii Moldova, nr. 154 din 28.03.2003*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003 nr. 159-162.
[146] Romandaș N și Boișteanu E. *Unele aspecte teoretico-practice cu privire la conținutul contractului individual de muncă.* // Revista Națională de Drept, 2009, nr. 1, p. 30.

Stabilirea de către părți a unei clauze de confidențialitate este inutilă, în cazul în care regimul juridic al anumitor informații este predeterminat normativ, protecția acestora fiind asigurată de norma legală imperativă. Totodată, părțile pot stabili, printr-o clauză contractuală distinctă, drepturi suplimentare în favoarea salariatului obligat (spre exemplu, un spor de confidențialitate) sau efectele patrimoniale ale încălcării obligației legale de confidențialitate (restituirea sumelor achitate cu titlu de spor de confidențialitate și/sau alte daune)[147].

O altă cauza specifică importantă pentru domeniul raporturilor de muncă este clauza de neconcurență care, la momentul actual, nu este reglementată în mod expres în Codul muncii. În vederea evitării abuzurilor de drept din partea angajatorilor la negocierea și inserarea unei astfel de clauze în conținutul contractului individual de muncă, considerăm, *de lege ferenda,* necesară introducerea în Codul muncii a articolului 53^1, având următorul conținut:

„ Articolul 53^1. Clauza de neconcurență

(1) La încheierea contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, părţile pot negocia şi cuprinde în contract o clauză de neconcurenţă prin care salariatul să fie obligat ca după încetarea contractului, timp de cel mult 2 ani, să nu presteze, în interes propriu sau al unui terţ, o activitate care se află în concurenţă cu cea prestată la angajatorul său, în schimbul unei indemnizaţii de neconcurenţă lunare pe care angajatorul se obligă să o plătească pe toată perioada de neconcurenţă.

(2) Clauza de neconcurenţă va produce efecte juridice numai dacă în cuprinsul contractului individual de muncă vor fi prevăzute în mod concret activităţile ce sunt interzise salariatului la data încetării contractului, cuantumul indemnizaţiei lunare de neconcurenţă, perioada pentru care va produce efecte clauza de neconcurenţă, terţii în favoarea cărora se interzice prestarea activităţii, precum şi indicarea teritoriului unde salariatul poate fi în reală competiţie cu angajatorul.

(3) Cuantumul indemnizaţiei lunare de neconcurenţă se negociază de către părți, dar nu poate fi mai mic decât 50% din media veniturilor salariale brute ale salariatului din ultimele 6 luni anterioare datei încetării contractului individual de muncă sau, în cazul în care durata contractului individual de muncă a fost mai mică de 6 luni, din media veniturilor salariale lunare brute cuvenite acestuia pe durata contractului.

(4) Clauza de neconcurenţă care interzice în mod absolut exercitarea de către salariat a profesiei sau a specializării pe care o deţine este nulă.

(5) În cazul nerespectării, cu vinovăţie, a clauzei de neconcurenţă salariatul poate fi obligat la restituirea indemnizaţiei şi, după caz, la repararea prejudiciului pe care l-a produs angajatorului”.

[147] Panainte S., *op.cit.,* p. 100-101.

În timpul executării contractului individual de muncă poate apărea necesitatea modificării unor clauze esențiale ale acestuia. Deoarece principiul pe care se bazează executarea contractului de muncă este cel al stabilității în muncă, modificarea și încetarea unui astfel de contract survine numai în cazurile expres prevăzute de lege.[148]

Modificarea contractului individual de muncă se realizează prin încheiere de către părți a unui acord suplimentar, care devine parte integrantă a contractului de muncă[149]. Orice modificare survenită asupra clauzelor prevăzute de art. 49 alin. (1) din CM necesită și o modificare a contractului individual de muncă.

Modificarea prin acordul părților a contractului de muncă nu este, de regulă, restricționată, atâta timp cât nu încalcă normele imperative în vigoare și nu limitează în drepturi salariatul[150].

Potrivit art. 50 din Codul muncii, angajatorul nu este în drept de a solicita de la salariat prestarea unei munci care nu este indicată în contractul individual de muncă, cu excepţia cazurilor prevăzute de art. 73 din Codul muncii. Angajatorul este îndreptățiț de a modifica unilateral și pentru o anumită perioadă locul şi felul muncii, ca rezultat a unor situații de forţă majoră survenite.

În conformitate cu pct. 10 din Hotărârea Plenului Curții Supreme de Justiție nr. 9 din 22.12.2014 privind practica judiciară a examinării litigiilor care apar în cadrul încheierii, modificării și încetării contractului individual de muncă „la examinarea litigiilor ce ţin de schimbarea temporară a locului şi specificului muncii, efectuată conform prevederilor legale, instanţa trebuie să ţină cont de faptul că refuzul salariatului de a efectua lucrările necesare pot fi considerate ca încălcare a disciplinei muncii, iar absenţa nemotivată de la lucru poate avea ca consecinţă concedierea salariatului. Totodată, urmează de reţinut că, în temeiul art. 225 alin. (7) din Codul muncii, refuzul salariatului de a presta munca în cazul apariţiei unui pericol pentru viaţa ori sănătatea sa din cauza nerespectării cerinţelor de securitate şi sănătate în muncă sau de a presta munca în condiţii grele, vătămătoare şi/sau periculoase ce nu sunt prevăzute în contractul individual de muncă nu atrage răspunderea disciplinară”[151].

Angajatorul poate schimba temporar locul de muncă al salariatului prin trimiterea acestuia în deplasare în interes de serviciu sau detaşare la alt loc de muncă în conformitate cu prevederile art. 70 şi art. 71 din Codul muncii. Atât pe durata deplasării în interes de serviciu, cât și pe cea a detașării, salariatul îşi păstrează funcția și salariul stabilite în contractul individual de muncă.

---

[148] Romandaș N. și Boișteanu E. *Reflecții privind modificarea contractului individual de muncă.* // Revista Administrare Publică, 2015, nr. 3, p. 29.

[149] Charman M. *Contract law*, 4th ed. Devon: Willan Publishing, 2007, p. 222.

[150] Țiclea A. și Georgescu L. *Dreptul muncii. Curs universitar,* ed. a IV-a. București: Universul Juridic, 2019, p. 383.

[151] *Hotărârea Plenului Curții Supreme de Justiție a Republicii Moldova privind practica judiciară a examinării litigiilor care apar în cadrul încheierii, modificării şi încetării contractului individual de muncă, nr. 9 din 22.12.2014*. Disponibil: http://jurisprudenta.csj.md/search_hot_expl.php?id=311.

Angajatorul poate dispune trimiterea salariatului în deplasare pe o durată maximă de 60 de zile calendaristice. Ca excepție, având acordul scris al salariatului, angajatorul poate prelungi perioada deplasării până la un an calendaristic.

Garanțiile juridice de care beneficiază salariații trimiși în deplasare în interes de serviciu se referă, în special, la menținerea locului de muncă și la acordarea unor condiții speciale de salarizare. Prin contractul individual de muncă sau prin contractul colectiv de muncă se pot stabili garanții suplimentare în raport cu cele legale[152].

Acordul scris al salariatului este o condiție obligatorie pentru dispunerea de către angajator a detașării salariatului la alt loc de muncă[153]. Durata de timp pentru care se dispune detașarea constituie cel mult un an, iar în caz de necesitate și doar cu acordul prealabil al părților, se prelungește cu încă un an. Detașarea salariatului la un alt loc de muncă constituie temei de perfectare a unui contract de muncă pe durată determinată. Dacă ca urmare a detașării se modifică și specificul muncii, angajatorul urmează să obțină acordul scris al salariatului în acest sens.

În favoarea salariatului detașat se instituie o serie de măsuri de protecție:

- se păstrează funcția și cuantumul salariului stabilite la angajatorul ce a dispus detașarea;
- drepturile aplicabile salariatului detașat urmează a fi cele mai favorabile, indiferent dacă provin de la angajatorul ce a dispus detașarea sau de la angajatorul la care este detașat salariatul, și se acordă de fiecare dată de către cel din urmă;
- atâta timp cât angajatorul la care este detașat salariatul nu-și execută obligațiile legale și față de acest salariat, acestea urmează a fi realizate de către angajatorul ce a dispus detașarea;
- dacă nici unul dintre angajatori nu-și execută obligații sale față de salariat, acesta este îndreptățiț de a reveni la locul său inițial de muncă și de a intenta o acțiune în instanța judecătorească în vederea executării silite a obligațiilor neexecutate[154].

Locul și specificul muncii poate fi modificat în mod unilateral de către angajator, pe o perioadă maximă de o lună, fără a fi necesară modificarea contractului de muncă, în următoarele cazuri expres și limitativ prevăzute de art. 104 alin. (2) din CM:

- „pentru efectuarea lucrărilor necesare pentru apărarea ţării, pentru preîntâmpinarea unei avarii de producţie ori pentru înlăturarea consecinţelor unei avarii de producţie sau a unei calamităţi naturale;

[152] Macovei T. *Trimiterea în deplasare în interes de serviciu.* // Legea și viața, 2016, p. 32.
[153] Romandaș N *et.al. Natura juridică plurivalentă a detașării în cadrul raporturilor de muncă.* // Revista Administrarea Publică, 2015, nr. 4, p. 49. (Prin formula et al. sunt substituiți autorii Furculiță A. și Postu M.).
[154] Onica-Chipea L. *Dreptul muncii. Curs universitar,* ed. a II-a. București: Pro Universitaria, 2017, p. 104-105.

– pentru efectuarea lucrărilor necesare înlăturării unor situaţii care ar putea periclita buna funcţionare a serviciilor de aprovizionare cu apă şi energie electrică, de canalizare, poştale, de telecomunicaţii şi informatică, a căilor de comunicaţie şi a mijloacelor de transport în comun, a instalaţiilor de distribuire a combustibilului, a unităţilor medico-sanitare”[155].

La momentul actual, odată cu modificarea Codului muncii al Republicii Moldova, a fost completat art. 73 în ceea ce privește schimbarea temporară a locului și specificului muncii. Astfel, în conformitate cu art. 73 alin. (2) „în cazul imposibilității prestării de către salariat a muncii la locul de muncă organizat de angajator și în scopul protejării securității și sănătății salariatului în perioada situațiilor excepționale legate de declararea stării de urgență, de asediu și de război sau de declararea stării de urgență în sănătate publică, angajatorul, în funcţie de specificul muncii salariatului, poate dispune, prin ordin (dispoziţie, decizie, hotărâre) motivat, schimbarea temporară a locului de muncă al salariatului cu prestarea muncii la domiciliu sau de la distanță, fără operarea modificărilor respective în contractul individual de muncă. Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărârea) se comunică salariatului în timp util, inclusiv prin mijloace electronice”. Considerăm că o astfel de completare are un caracter benefic, deoarece va permite derularea în continuare într-un câmp legal a raporturilor de muncă existente până la survenirea situației de criză.

Potrivit prevederilor art. 74 din Codul muncii al Republicii Moldova „transferul salariatului la o altă muncă permanentă în cadrul aceleiaşi unităţi, cu modificarea contractului individual de muncă conform art. 68 din Codul muncii, precum şi angajarea prin transferare la o muncă permanentă la o altă unitate ori transferarea într-o altă localitate împreună cu unitatea, se permit numai cu acordul scris al părţilor. Salariatul care, conform certificatului medical, necesită acordarea unei munci mai uşoare urmează a fi transferat, cu consimţământul scris al acestuia, la o altă muncă, care nu-i este contraindicată. Dacă salariatul refuză acest transfer, contractul individual de muncă se desface în conformitate cu prevederile art. 86 alin. (1) lit. x) din CM al RM. În cazul în care un loc de muncă corespunzător lipseşte, contractul individual de muncă va fi desfăcut în temeiul art. 86 alin. (1) lit. d) din CM al RM”[156]. Cu acordul scris al părților salariatul poate fi transferat temporar la o altă muncă din cadrul aceleiași unități, pe o perioadă de până la o lună, cu posibilitatea prelungirii acestui termen până la un an. În acest caz angajatorul va păstra funcția salariatului deținută până la transfer. Toate modificările survenite prin transferul salariatului se legalizează prin emiterea de către angajator a unui ordin, care se

[155] *Codul Muncii al Republicii Moldova, nr. 154 din 28.03.2003*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003 nr. 159-162.
[156] *Ibidem.*

aduce la cunostința salariatului sub semnătură.

Suspendarea contractului individual de muncă reprezintă perioada în care, temporar, efectele principale ale acestuia nu se produc, respectiv munca nu se prestează și salariul nu se plătește. Efectele suspendării vor înceta de îndată ce cauza acesteia va lua sfârșit[157].

Reglementarea suspendării contractului individual de muncă întâmpină dificultăți, deoarece se întrerupe o activitate care și așa nu avea o desfășurare continuă.

În ceea ce privește perioadele inactive la locul de muncă, urmează a se face diferența între două categorii distincte:

- perioadele inactive care sunt specifice activității și rezultă din modul de organizare a acesteia, fie că este vorba de scurte întreruperi fie că este vorba de perioade mai îndelungate;
- perioadele de pauză, întreruperi planificate ale activității în scopul refacerii capacității de muncă a salariatului. Acestea pot fi de scurtă durată, cum ar fi pauza zilnică, sau pauze mai mari, cum sunt perioadele de odihnă de care beneficiază anumiți salariați implicați în activități care nu permit deplasarea la domiciliu[158].

Repausul de la o zi la alta sau repausul săptămânal, de minim două zile consecutive, de care beneficază salriații nu reprezintă cauze de suspendare a contractului de muncă[159].

În conformitate cu art.75 alin. (3) din Codul muncii „pe toată durata suspendării contractului individual de muncă, drepturile și obligațiile părților, în afara de cele privind prestarea muncii și plata salariului, continuă să existe dacă prin actele normative în vigoare, prin convențiile colective, prin contractul colectiv și cel individual de muncă nu se prevede altfel”[160].

Importanța reglementării relațiilor de suspendare a contractului de muncă este determinată de aplicarea principiilor fundamentale de drept al muncii, în special:

- de stabilitatea raporturilor juridice de muncă, care impune menținerea efectelor juridice ale contractului de muncă;
- de caracterul sinalagmatic al acestui contract, conform căreia dacă o parte încetează în mod temporar executarea obligațiilor contractuale asumate, cealaltă parte procedează în mod simetric.[161]

Contractul individual de muncă poate fi suspendat la inițiativa uneia sau ambelor părți,

[157] Niculae A. *Considerații privind suspendarea contractului individual de muncă*. // Revista română de dreptul muncii, 2018, nr. 1. Disponibil: https://www.universuljuridic.ro/consideratii-privind-suspendarea-contractului-individual-de-munca/.
[158] Anghel R. *Timpul de lucru. Ghid de jurisprudență națională*. București: Editura C.H. Beck, 2018, p. 65-66.
[159] Dimitriu R. *Unele propuneri de lege ferenda privind reglementarea suspendării contractului individual de muncă*. // Conferința națională „Propuneri de lege ferenda privind perfecționarea legislației muncii din România”, Sibiu. București: Universul juridic, 2015, p. 101.
[160] *Codul Muncii al Republicii Moldova, nr. 154 din 28.03.2003*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003 nr. 159-162.
[161] Negru T. și Scorțescu C., *op.cit.*, p. 124.

precum și în circumstanțe ce nu depind de voința acestora.

Suspendarea contractului de muncă va avea întotdeauna un caracter temporar și parțial, indiferent de cauza concretă care a atras suspendarea.

Caracterul temporar al suspendării constă în faptul că motivele ce opresc executarea contractului la moment sunt de scurtă durată.

Caracterul parțial al suspendării contractului de muncă se manifestă doar prin suspendarea prestării muncii de către salariat și retribuirea acesteia de către angajator. Totodată, salariatul își păstrează locul de muncă în cazul suspendării contractului[162].

Analiza acestor două caractere juridice ne permite a diferenția instituția juridică a suspendării contractului individual de muncă de cea a încetării acestuia. Astfel dacă suspendarea atrage doar întreruperea principalelor efecte ale contractului de muncă, încetarea presupune desfacerea oricăror relații contractuale anterior stabilite între salariat și angajator.

Ca excepție, caracterul parțial al suspendării contractului de muncă se poate manifesta doar prin suspendarea prestării muncii de către salariat, în acest caz, drepturile salariale fiind achitate de către angajator în mod integral. Această situație a devenit posibilă odată cu instalarea stării de urgență în Republica Moldova și s-a răsfrâns doar asupra salariaților din cadrul instituțiilor bugetare. În acest sens, Dispoziția Comisiei Situații Excepționale nr. 6[163] prevede că în perioada stării de urgență se stabilește un regim special de lucru și de remunerare a muncii în unitățile bugetare, astfel încât salariații vor beneficia de salariul integral chiar și pe perioada staționării unității. Iar în cazurile în care natura muncii prestate o va permite, prin actul administrativ al conducătorului unității, se va dispune ca munca să fie efectuată la domiciliu sau la distanță. În restul cazurilor, prin Dispoziția Comisiei Situații Excepționale nr. 2[164], pentru salariații din cadrul autorităților administrative centrale, a fost instituit un regim special de muncă, cu reducerea timpului zilnic de muncă și păstrarea salariului integral. În pct. 1 al Dispoziției Comisiei Situații Excepționale nr. 4[165] a fost prevăzut un nou temei de încetare a raporturilor de muncă, și anume: „încălcarea intenţionată sau din neglijenţă a dispoziţiilor Comisiei, constituie temei de eliberare din funcţie a conducătorului instituţiei publice”. În acest caz, prevederile ar. 86 alin. (2), art. 87, art. 89, art. 90 din Codul muncii sunt inaplicabile. Totodată, menționăm faptul că, deși normele respective au avut un caracter temporar și cercul de subiecți asupra cărora aceste norme au produs efect a fost unul limitat, totuși s-a constat necesitatea modificării

[162] Boișteanu E. *Noțiuni introductive privind încetarea contractului individual de muncă.* // Revista Administrarea Publică, 2007, nr. 1-2, p. 80.

[163] *Dispoziția Comisiei Situații Excepționale nr. 6 din 26.03.2020.* Disponibil: https://cancelaria.gov.md/sites/default/files/dispozitia_cse_nr.6.pdf

[164] *Dispoziția Comisiei Situații Excepționale nr. 2 din 20.03.2020.* Disponibil: https://cancelaria.gov.md/sites/default/files/dispozitia_cse_nr.2.pdf

[165] *Dispoziția Comisiei Situații Excepționale nr. 2 din 20.03.2020.* Disponibil: https://cancelaria.gov.md/sites/default/files/dispozitia_4_din_24.03.2020.pdf

legislației muncii în vederea reglementării exprese a muncii la distanță și a posibilității angajatorului, în cazul situațiilor excepționale, de a opera unilatarel schimbarea temporară a locului de muncă al salariatului cu prestarea muncii la domiciliu sau de la distanță, fără operarea modificărilor respective în contractul individual de muncă.

Instituția juridică a încetării contractului individual de muncă dispune de o vastă reglementare a modurilor, condițiilor și efectelor pe care urmează a le produce. Această reglementare are drept scop scăderea fluxului de personal și asigurarea apărarii drepturilor salariaților[166].

Susținem ideea doctrinarului Eduard Boișteanu, conform căreia „expresia cea mai elocventă a stabilității în muncă, garanție a apărării intereselor salariaților o constituie, fără îndoială, reglementarea prin lege a temeiurilor și condițiilor în care poate avea loc încetarea raporturilor juridice de muncă”[167].

Drept temeiuri de încetare a contractului individual de muncă pot servi:

– inițiativa uneia dintre părțile contractului (art. 85-86 Codul muncii);
– acordul scris al părților (art. 82[1] Codul muncii);
– existența unor circumstanțe ce nu depind de voința părților (art. 82, 305, 310 Codul muncii).

O novație a instituției juridice a încetării contractului individual de muncă este cea a încetării respectivului contract prin acordul scris al părților. În acest sens ne raliem opiniei exprimate de către doctrinarul Alexandru Țiclea, conform căreia „un contract, fiind rezultatul acordului de voință al părților, poate înceta, în principiu, numai prin același acord, dar în sens invers. Simetria se manifestă și la nivelul formei de exprimare a consimțământului celor două părți ale raportului juridic care trebuie să fie identică cu cea de la încetarea acelui raport în privința formării acordului de voințe. Astfel, legea cere forma scrisă pentru încheierea contractului de muncă, tot astfel, și pentru încetarea acestui contract este necesar ca acordul părților să fie consemnat în scris”[168].

La încetarea contractului de muncă prin acordul scris al părților, luând în considerație actuala legislație, salariatul nu beneficiază de nici un fel de compensații minimale. Din acestă cauză, salariații nu preferă o astfel de modalitate de încetare a contractului lor de muncă[169].

---

[166] Filip G. *et. al. Dreptul muncii și securității sociale.* Iași: Junimea, 2002, p. 235. (Prin formula *et.al.* sunt subsituiți autorii Mantale D., Panti S., Budnaru R.)
[167] Boișteanu E. *Noțiuni introductive privind încetarea contractului individual de muncă.* // Revista Administrarea Publică, 2009, nr. 1, p. 95.
[168] Țiclea A. *Încetarea raporturilor de muncă prin acordul părților*. // Revista română de dreptul muncii, 2018, nr.4. Disponibil: https://www.universuljuridic.ro/incetarea-raporturilor-de-munca-prin-acordul-partilor/#f1.
[169] Petroiu M. *Încetarea contractului de muncă prin acordul părților, în România și țări din Uniunea Europeană. O abordare comparată, pentru o propunere de lege ferenda la reglementarea actuală.* // Revista „Pandectele române”, 2019, nr. 1. Disponibil: https://www.universuljuridic.ro/incetarea-contractului-de-munca-prin-acordul-partilor-in-

Încetarea contractului individual de muncă se bazază pe principiul legalității, deoarece legislația actuală reglementează în mod detaliat temeiurile și procedura încetării acestui contract. Reieșind din cele menționate, concluzionăm că legislația autohtonă a muncii nu permite concedierea arbitrară a salariaților, aceasta fiind considerată o încălcare evidentă a dreptului constituțional la muncă[170].

Încetarea contractului individual de muncă produce efecte *ex nunc*, adică drepturile și obligațiile corelative ale părților contractante încetează pentru viitor. Odată cu încetarea raportului juridic de muncă, salariatul nu mai poate fi sancționat disciplinar. Totodată, el poartă răspundere materială civilă prejudiciile cauzate unității[171].

Într-un final considerăm că, contractul individual de muncă constituie fundamentul relațiilor sociale de muncă. În jurul lui gravitează toate celelalte instituții juridice care structurează materia. Civiliștii de prestigiu au încercat să ironizeze soarta acestei ramuri de drept, numind-o „dreptul unui contract, contractul de muncă"[172]. La momentul actul, însă, o astfel de abordare este cu mult depășită, dreptul muncii reglementând un număr tot mai mare de contracte de muncă.

2.2. Contractul de ucenicie și contractul de calificare profesională – forme specifice de prestare a muncii

Deși Codul muncii al Republicii Moldova conține în Titlul VIII un capitol distinct intitulat „Contractul de ucenicie și contractul de formare profesională continuă", totuși în dispozițiile legale nu poate fi regăsită o noțiune a acestor tipuri de contracte.

O definiție a contractului de ucenicie poate fi regăsită în legislația română, și anume în Legea privind ucenicia la locul de muncă nr. 279/2005. Astfel, potrivit cadrului legal român, „contractul de ucenicie este un contract individual de muncă de tip particular, încheiat pe durată determinată, în temeiul căruia o persoană fizică, denumită ucenic, se obligă să se pregătească profesional și să muncească pentru și sub autoritatea unei persoane juridice sau fizice denumite angajator, care se obligă să-i asigure plata salariului și toate condițiile necesare formării profesionale"[173].

Potrivit art. 216 alin. (2) din Codul muncii al Republicii Moldova, „contractul de ucenicie

---

romania-si-tari-din-uniunea-europeana-o-abordare-comparata-pentru-o-propunere-de-lege-ferenda-la-reglementarea-actuala/

[170] Boișteanu E. *Încetarea contractului individual de muncă*. Chișinău: Pontos, 2002, p. 5.
[171] Țichindelean M. *Încetarea contractului individual de muncă*. București: Lumina Lex, 1999, p. 160.
[172] Val Popa V. *Dreptul muncii*. București: All Beck, 2004, p. 27.
[173] *Legea României privind ucenicia la locul de muncă, nr. 279 din 5.10.2005.* În: Monitorul Oficial al României, 2013, partea I, nr. 348.

este un contract de drept civil și se reglementează de Codul civil și de alte acte normative”[174]. Analiza dispoziției legale crează, la prima vedere, falsa concluzie a apartenenței acestui contract la normele de drept civil, și, deci, face imposibilă tratarea contractului de ucenicie conform definiției legale enunțate mai sus, adică ca un contract individual de muncă de tip particular.

Susținem ideea promovată de doctrinarul român Alexandru Țiclea care afirmă că contractul de ucenicie posedă natura juridică a unui contract individual de muncă de tip particular. Acest contract are un obiect complex în raport cu un contract individual de muncă, deoarece pe lângă obligațiile de prestare a muncii și de plată a salariului, apare obligația de formarea profesională într-o anumită meserie a ucenicului de către angajator[175].

Considerăm că anume complexitatea obiectului contractului de ucenicie a dus la tratarea eronată a acestuia ca fiind unul de drept civil, și nu de dreptul muncii.

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

Contractul de ucenicie este un contract individual de muncă de tip particular, deoarece conferă ucenicului drepturile și obligațiile prevăzute de legislația muncii. Astfel, în conformitate cu art. 219 alin. (1) din Codul muncii, „în privința ucenicilor și salariaților care au încheiat contract de formare profesională continuă se aplică legislația muncii, inclusiv legislația privind securitatea și sănătatea în muncă”[176]. Mai mult ca atât, clauzele inserate în contractele de ucenicie și cele de formare profesională continuă care sunt în contradicție cu prevederile legislației muncii în vigoare devin nule și inaplicabile. Astfel, apare întrebarea logică cum putem trata contractul de ucenicie drept un contract civil, atâta timp cât prin normele legale este limitat principiul fundamental al dreptului civil, cel a libertății contractuale.

Libertatea contractuală reprezintă un drept fundamental care este garantat de stat, însă întinderea acestui drept nu este una nelimitată și absolută și nu trebuie să aducă atingere altor drepturi și libertăți[177].

Principiul libertății contractuale este dezvoltat în art. 993 alin. (2) din Codul civil al Republicii Moldova, potrivit căruia „părțile contractante pot încheia în mod liber, în limitele normelor imperative de drept, contracte și pot stabili conținutul lor”[178].

---

[174] *Codul Muncii al Republicii Moldova, nr. 154 din 28.03.2003*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003 nr. 159-162.
[175] Țiclea A., *op.cit.*, p. 85.
[176] *Codul Muncii al Republicii Moldova, nr. 154 din 28.03.2003*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003 nr. 159-162.
[177] Fauvarque-Cosson B. and Mazeaud D. *European Contract Law*. Munich: Sellier, European law publishiers, 2008, p. 423.
[178] *Codul Civil al Republicii Moldova, nr. 1107 din 06.06.2002*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2019, nr. 66-75.

Doctrina rusă [179]evidențiază conținutul pozitiv și conținutul negativ al principiului libertății contractuale. Conform acestei opinii, din punct de vedere negativ, acest principiu semnifică că nimeni nu poate fi impus să încheie un acord contrar voinței sale, iar din punct de vedere pozitiv libertatea contractuală desemnează dreptul persoanelor de a încheia contracte cu orice conținut, cu excepția celor care contravin legislației.

Indiferent de teoria care stă la baza formării contractului, principiul de bază în orice ideologie democratică este acela al libertății contractuale, manifestat prin dreptul oricărei persoane de a-și alege partenerii contractuali și de a negocia cu aceștia conținutul viitorului contract, cu respectarea legii, a ordinii publice și a bunelor moravuri [180].

Codul muncii reglementează expres în art. 217 conținutul contractului de ucenicie și al contractului de formare profesională continuă. În acest sens nu este clară logica juridică a legiuitorului, care - pe de o parte - prevede că contractul de ucenicie este un contract de drept civil și, respectiv, este reglementat de Codul civil și de alte acte normative, iar pe de altă parte, include în Codul muncii atât clauzele ce urmează să formeze conținutul respectivului contract, cât și întreaga reglementare legală a acestui tip de contract.

Contractul de ucenicie și contractul de formare profesională continuă urmează să includă în conținutul său următoarele clauze:

a) datele de identificare ale părților contractante;
b) menționarea profesiei sau calificării de către ucenic sau salariat;
c) drepturile și obligațiile părților contractante;
d) termenul pentru care a fost încheiat contractul;
e) modul de remunerare a muncii pe parcursul derulării contractului de ucenicie sau a contractului de formare profesională continuă;
f) modalitatea de restituire a cheltuielilor suportate de angajator în cazul eliberării ucenicului/salariatului în temeiul art. 85 sau a art. 86 alin. (1) lit. g) –r) anterior expirării termenului prevăzut de contract.

În contractul de ucenicie şi contractul de formare profesională continuă, de asemenea, pot fi inserate și alte clauze, dacă acestea nu contravin legislației în vigoare.

Indicarea profesiei și specialității pe care o va obține ucenicul în urma desfășurării contractului de ucenicie, reprezintă fără dubii cea mai importantă clauză a acestui contract, deoarece aceasta atrage după sine obligația legală ulterioară a angajatorului de a încheia cu ucenicul respectiv un contract individual de muncă pe durată determinată, și obligația ucenicului

[179] Покровский И.А. *Основные проблемы гражданского права*. Москва: Статут, 1998, стр. 47.
[180] Marcusohn V. *Condițiile generale ale contractului. Libertatea de a contracta și limitele acesteia*. // Revista „Pandectele române”, 2015, nr. 2. Disponibil: https://www.universuljuridic.ro/conditiile-generale-ale-contractului-libertatea-de-contracta-si-limitele-acesteia/.

de a munci în folosul angajatorului, cu care a avut încheiat contract de ucenicie.

Contractul de ucenicie - ca și cel individual de muncă - este un contract strict personal, comparativ cu contractele civile de prestare a muncii care sunt doar în principiu niște contracte *intuitu personae.* Caracterul personal al contractului de ucenicie se manifestă într-un dublu sens, și anume: ucenicul a încheiat contractul de ucenicie cu un anumit angajator pe care îl consideră apt în a-i asigura formarea profesională; pe de altă parte, angajatorul încheie contractul de ucenicie la locul de muncă cu o anumită persoană ce posedă un minimum de aptitudini[181].

În cadrul contractului de ucenicie la locul de muncă formarea profesională prevalează asupra procesului propriu-zis de prestare a muncii.

Diferența dintre statutul de salariat și cel de ucenic este dată chiar de natura prestațiilor angajatului. Dacă în cazul contractului individual de muncă salariatul prestează muncă pentru și sub autoritatea angajatorului, în cazul contractului de ucenicie la locul de muncă, ucenicul se obligă, în primul rând, să se formeze profesional și ulterior să muncească în subordinea angajatorului respectiv[182].

Părțile contractului de ucenicie sunt ucenicul și angajatorul. Conform prevederilor actuale ale legislației, persoana fizică pentru a fi încadrată în calitate de ucenic, trebuie să întrunească în mod cumulativ următoarele condiții:

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

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

De asemenea, legislația actuală nu stabilește nici vârsta maximă până la care poate fi încheiat un contract de ucenicie. Până la modificarea Codului muncii prin Legea nr. 205 pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova din 20.11.2015[183], art. 216 alin. (1) din Codul muncii avea următorul conținut: „angajatorul are dreptul să încheie un

[181] Dragoș D. *et. al. Dreptul muncii. Curs universitar*, ed. a III-a. Cluj-Napoca: Sfera Juridică, 2007, p. 217. (Prin formula *et al.* sunt subsituiți autorii Chiciudean R., Emrich G.).
[182] Lăcraru A-V. *Evoluția reglementării contractului de ucenicie la locul de muncă.* În: volumul Sesiunii științifice „Dreptul românesc la 100 de ani de la Marea Unire. Dimensiuni și tendințe", Institutul de Cercetări Juridice „Acad. Andrei Rădulescu" al Academiei Române. București: Universul Juridic, 2018. Disponibil: https://www.universuljuridic.ro/evolutia-reglementarii-contractului-de-ucenicie-la-locul-de-munca/.
[183] *Legea pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154-XV din 28 martie 2003, nr. 205 din 20.11.2015*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2015, nr. 340-346.

contract de ucenicie cu o persoană în vârsta de până la 30 de ani care este în căutarea unui loc de muncă și care nu are o calificare profesională”[184]. Având în vedere stabilirea expresă în reglementarea anterioară a vârstei maxime până la care o persoană putea fi ucenic, rezultă că legiuitorul reglementa contractul de ucenicie ca un instrument juridic necesar formării profesionale a tinerilor. Considerăm că modificarea făcută de legiuitor a textului „cu o persoană în vârstă de până la 30 de ani” prin cuvintele „cu persoană” a avut drept scop lărgirea cercului de subiecți care vor putea încheia un astfel de contract, și, deci, în așa mod reanimarea și popularizarea acestei insituții juridice.

Contractul de ucenicie urmează a fi încheiat în formă scrisă. Forma scrisă a contractului de ucenicie este o condiție *ad probationem* și nu una *ad validatem*. Luând în considerare caracterul particular al contractului de ucenicie, considerăm că forma scrisă a acestui contract trebuie să fie reglementată ca o condiție de validitate a acestuia. În așa mod nu ar apărea dificultăți în calificarea unui contract ca fiind un simplu contract individual de muncă sau un contract de ucenicie, ultimul generând drepturi și obligații specifice în favoarea, și, respectiv, în sarcina ambelor părți[185].

Timpul în care ucenicul urmează cursurile de formare profesională se includ în timpul de muncă al acestuia. Ținând cont de cele relatate anterior, considerăm necesară introducerea în Codul muncii a unei norme care ar reglementa durata minimă și maximă pentru care poate fi încheiat un contract de ucenicie, în funcție de nivelul de calificare pentru care să se pregătească ucenicul.

Regulamentul privind salarizarea ucenicilor în perioada de instruire profesională, precum și a muncitorilor calificați și a specialiștilor antrenați în procesul de instruire în pct. 1 și pct. 2, stabilește că în „scopul instruirii profesionale unităţile cu autonomie financiară angajează ucenici pentru care organizează învăţământul individual, în brigadă, la cursuri şi alte forme de instruire profesională în producţie din contul unităţilor respective. Lecţiile teoretice şi învăţământul în producţie al ucenicilor se desfăşoară în limitele timpului de muncă prevăzut de legislaţia muncii pentru lucrătorii de vârste, profesii şi producţii respective, perioada de instruire constituind cel mult 6 luni”[186].

Ucenicii salarizați în acord beneficiază de un salariu ce se calculează prin aplicarea unei cote procentuale la salariul tarifar pentru categotia I de calificare. Cea mai mare cotă procentuală

[184] *Codul Muncii al Republicii Moldova, nr.154 din 28.03.2003*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003 nr. 159-162.
[185] Dragoș D. *et.al., op.cit.*, p. 197 (Prin formula *et al.* sunt subsituiți autorii Chiciudean R., Emrich G.).
[186] *Regulamentul privind salarizarea ucenicilor în perioada de instruire profesională, precum și a muncitorilor calificați și a specialiștilor antrenați în procesul de instruire* Anexa nr. 7 la *Hotărârea Guvernului Republicii Moldova cu privire la salarizarea angajaților din unitățile cu autonomie financiară, nr.743 din 11.06. 2002*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2002, nr. 79 - 81.

este stabilită în prima lună și constituie 75% din salariul tarifar pentru categoria I de calificare, ulterior aceasta fiind în descreștere și ajungând până la valoare de 20 % din salariul tarifar pentru categoria I de calificare începând cu luna a patra.

Ucenicii salarizați pe unitate de timp beneficiază de un salariu ce se calculează, de asemenea, prin aplicarea unei cote procentuale la salariul tarifar pentru categotia I de calificare. Dar, în cazul respectiv cota procentuală este în creștere la fiecre două luni, salariul ucenicului variând de la 75% până la 90% din salariul tarifar pentru categoria I de calificare.

În vederea asigurării a unui nivel înalt de instruire profesională, un muncitor calificat sau specialist ar trebuie să instruiască în același timp nu mai mult de 2-3 ucenici.

În ceea ce privește încetarea contractului de ucenicie, Codul muncii - în art. 221 - stipulează că „contractul de ucenicie încetează (se desface) în temeiurile prevăzute de Codul civil”[187]. Aceasta este probabil unica reglementare care mai stârnește discuții în vederea calificării contractului de ucenicie drept un contract de natură civilă. Luând în considerare întreaga reglementare a contractului de ucenicie, care denotă că acest contract este un contract individual de muncă de tip particular, precum și argumentele invocate anterior în susținerea acestei poziții, considerăm că art. 221 din Codul muncii urmează a fi modificat, căpătând următorul conținut: „Contractul de ucenicie încetează în temeiurile prevăzute de prezentul Cod pentru încetarea contractului individual de muncă”. Introducerea unei astfel de modificări la nivel legislativ, va conferi o claritate în reglemetarea și calificarea contractului de ucenicie drept un contract de muncă de tip particular.

În anul 2018, prin Hotărârea Guvernului nr. 70 a fost aprobat Regulamentul cu privire la organizarea programelor de formare profesională tehnică prin învățământ dual[188], act normativ în care apar noțiunile legale de ucenic și contract de ucenicie, doar că într-un alt aspect, și anume cel al învățământului dual. În conformitate cu prevederile art. 3 din Codul educației al Republicii Moldova, prin *învățământ dual* se înțelege „acel învățământ în cadrul căruia instruirea teoretică se realizează în instituția de învățământ, iar cea practică la întreprindere”[189]. Astfel, s-a creat confuzia la nivel legislativ între contractul de ucenicie la locul de muncă și contractul de ucenicie în învățământul dual.

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

În vederea reglementării naturii juridice a acestor două tipuri de contracte a fost creat proiectul Legii uceniciei[190], analiza juridică a acestui proiect va fi înfăptuită în continuare. Potrivit proiectului Legii uceniciei, ucenicia se clasifică după cum urmează: ucenicia la locul de muncă și ucenicia în învățământul dual.

În conformitate cu prevederile art. 3 din proiectul Legii uceniciei, ucenicia la locul de muncă reprezintă „un program de instruire profesională neformală realizat la locul de muncă în baza unui contract de ucenicie cu scopul obținerii de către ucenic a calificării sau dobândirii unor competențe profesionale”[191]. De asemenea, proiectul legii definește și ucenicia în învățământul dual, care reprezintă „o formă alternativă de organizare a învățământului profesional tehnic, care presupune instruirea în cadrul unei instituții de învățământ profesional tehnic și al unui agent economic, cu utilizarea mijloacelor acestora în scopul obținerii de cunoștințe, deprinderi și competențe pentru calificări profesionale de nivel 3 ISCED, 4 ISCED și 5 ISCED, conform cadrului Național al calificărilor din Republica Moldova pentru nivelul 3,4 si 5”[192].

În ceea ce privește ucenicia la locul de muncă, proiectul Legii uceniciei stabilește că vârsta minimă de la care o persoană să poată încheia un astfel de contract să fie de 18 ani. Această prevedere vine în contradicție cu normele legale în vigoare inserate în Codul Muncii .

În ceea ce privește alte restricții care se impun ucenicului, acestea vizează imposibilitatea încheierii unui contract de ucenicie la locul de muncă dacă potențialul ucenic a fost anterior angajat la acest agent economic, cu excepția cazului când contractul de ucenicie presupune instruirea pentru o altă calificare, decât cea pe care a avut-o în relațiile anterioare de muncă.

Durata contractului de ucenicie la locul de muncă urmează a fi stabilită de comun acord de către părțile contractante, dar nu trebuie să depășească 6 luni. De asemenea, similar prevederilor din Codul muncii, proiectul Legii uceniciei prevede că durata uceniciei nu poate depăși durata normală a timpului de muncă stabilită de Codul muncii pentru vârsta și profesia respectivă.

Proiectul Legii uceniciei prevede, în art. 7, o procedură detaliată de organizare a uceniciei la locul de muncă. Astfel, organizarea uceniciei la locul de muncă este realizată de către agentul economic atunci când vorbim despre întreprinzători persoane fizice, sau cu ajutorul unui mentor în cazul agenților economici persoane juridice. Instruirea profesională cuprinde atât pregătirea teoretică, cât și cea practică sau numai pregătirea practică. Pregătirea practică presupune obținerea abilităților la locul de muncă al ucenicului. În vederea desfășurării unei bune instruiri profesionale se recomandă ca numărul ucenicilor care sunt instruiți de către același mentor să nu

[190] *Proiectul Legii uceniciei din 18.10.2019.*
Disponibil: https://cancelaria.gov.md/sites/default/files/document/attachments/proiectul_622_0.pdf.
[191] *Ibidem.*
[192] *Ibidem.*

fie mai mare de 15[193].

Ucenicul beneficiază în baza contractului de ucenicie la locul de muncă de remunerație al cărei cuantum se negociază de către părți, dar care în același timp nu poate fi mai mică decât 2/3 din cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real.

Statul juridic al ucenicului și raporturile juridice care apar ca urmare a încheierii contractului de ucenicie la locul de muncă, conform proiectului de lege, sunt reglementate de Legea uceniciei, Codul Civil și legislația privind securitatea și sănătatea în muncă. Totodată, se menționează că prevederile Codului Muncii se aplică în mod subsidiar și doar în măsura în care nu contravin Legii uceniciei și prevederilor aplicabile ale Codului Civil.

Dispozițiile interne ale agentului economic devin aplicabile față de ucenicul la locul de muncă în măsura în care nu intră în conflict cu dispozițiile Legii uceniciei ori cu clauzele inserate în contractul de ucenicie la locul de muncă.

Proiectul Legii uceniciei prevede - în art. 6 - clauzele care urmează a fi inserate în contractul de ucenicie la locul de muncă, acestea fiind următoarele: datele de identificare ale ucenicului și ale agentului economic; indicarea profesiei sau calificării care va fi obținută ca urmare a uceniciei la locul de muncă; descrierea atribuțiilor ucenicului în concordanță cu programul său de instruire; durata pentru care a fost încheiat contractul de ucenicie la locul de muncă; drepturile și obligațiile părților contractante, cele mai importante în acest sens fiind obligația agentului economic de creare a condițiilor necesare pentru instruirea ucenicului și obligația ucenicului de a se instrui și de a activa conform calificării un termen determinat; condițiile de retribuire a muncii ucenicului; locurile de desfășurare a uceniciei la locul de muncă; indicarea bunurilor și a valorii acestora încredințate ucenicului; cerințele agentului economic înaintate față de persoana care urmează să devină ucenic; modul de evaluare a rezultatelor uceniciei; răspunderea materială a ucenicului pentru prejudiciile cauzate agentului economic; răspunderea părților pentru neexecutarea sau executarea necorespunzătoare a clauzelor contractuale; modul de încetare a contractului. Părțile contractante, de comun acord, pot include în contractul de ucenicie la locul de muncă orice alte clauze care nu contravin legislației în vigoare.

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

[193] Mihailov T. *Natura juridică dual a contractului de ucenicie potrivit proiectului Legii uceniciei*. // Revista Națională de Drept, 2019, nr.10-12, p. 105.

Contractul de ucenicie la locul de muncă, potrivit prevederilor art. 10 din proiectul Legii uceniciei, poate înceta la expirarea termenului pentru care a fost încheiat, la inițiativa uneia dintre părți sau prin acordul scris al acestora, precum și în circumstanțe ce nu depind de voința părților. În cazul încetării contractului la inițiativa uneia dintre părți, urmează a se respecta un termen de preaviz de 2 săptămâni. Dacă există acordul expres al părților, încetarea contractului poate avea loc și până la expirarea termenului de preaviz stabilit. Contractul de ucenicie la locul de muncă încetează în temeiul actului emis de agentul economic, care urmează a fi adus la cunoștința ucenicului, nu mai târziu de data încetării contractului. *Din cele relatate mai sus, rezultă în mod evident că atât temeiurile, cât și propiru-zis procedura de încetare a contractului de ucenicie sunt tipice pentru un contract indivdual de muncă*[194].

Contractul de ucenicie în învățământul dual este calificat în proiectul Legii uceniciei ca fiind un contract de muncă, iar ucenicul în învățământul dual are statutul juridic și fiscal asimilat celui de salariat. Programul de formare profesională tehnică de învățământ dual este constituit ca urmare a cooperării dintre instituția de învățământ profesional tehnic și agentul economic în baza unui acord care stabilește condițiile de colaborare ale acestora.

Definiția legală a contractului de ucenicie în învățământul dual este prevăzută de art. 21 din proiectul Legii uceniciei, conform căruia „prin contractul de ucenicie în învățământul dual, ucenicul în învățământul dual se obligă să urmeze pregătirea profesională, respectând regulamentul intern al agentului economic, și după caz, să activeze conform meseriei, profesiei, specialității, calificării obținute în termenul stabilit de contractul de ucenicie, iar agentul economic se obligă să asigure ucenicului în învățământul dual condițiile necesare formării profesionale, inclusiv condiții de sănătate și securitate în muncă, precum și plata salariului de ucenicie”[195].

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

Forma scrisă a contractului de ucenicie în învățământul dual reprezintă o condiție *ad validatem*[196]. O copie a contractului se prezintă în mod obligatoriu instituției de învățământ la care ucenicul este înmatriculat.

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

---

[194] *Ibidem.*
[195] *Proiectul Legii uceniciei din 18.10.2019*.
Disponibil: https://cancelaria.gov.md/sites/default/files/document/attachments/proiectul_622_0.pdf.
[196] Roy V. *Droit du travail 2015 en 22 fiches.* Paris: Dunod, 2015, p. 74.

individual de muncă pe termen determinat.

Salariul ucenicului în învățământul dual nu se supune impozitării, însă acesta, alături de agentul economic, au obligația de a achita contribuțiile de asigurări sociale și de asigurare medicală, în cuantum de 2/3 din valoare minimă garantată al salariului în sectorul real.

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

Întreaga reglementare a contractului de ucenicie la locul de muncă, atât cea existentă în Codul muncii, precum și cea inclusă în proiectul Legii uceniciei, ținând cont de argumentele invocate anterior, denotă, așadar, că contractul de ucenicie la locul de muncă este un contract individual de muncă de tip particular, și nicidecum unul de natură civilă. În ceea ce privește contractul de ucenicie în învățământul dual, acesta reprezintă, de asemenea, un contract de muncă de tip particular. Totodată, este important de menționat faptul că, deși ambele tipuri de contracte au la bază conceptul juridic de ucenicie, fiecare instituie un regim juridic distinct pentru părțile contractante[197].

O reglementare expresă a contractului de ucenicie nu există la momentul actual nici în Uniunea Europeană. Totodată, la nivel european au fost stabilite un șir de principii pentru acest tip de relație de muncă, și anume:

- „acțiunile efectuate în favoarea acesteia trebuie să respecte echilibrul între interesele personale, culturale, civice și preocupările referitoare la economie și la locurile de muncă;
- ucenicia trebuie să se bazeze pe posibilitatea de a alege dintr-o gamă largă, permițând persoanelor interesate să progreseze în educația lor, în funcție de interesele și nevoile lor sociale, culturale și economice;
- educația și formarea inițială sunt fundamentale pentru ucenicie;
- ucenicia trebuie să aibă ca scop dezvoltarea capacităților individuale, întărirea aptitudinilor tinerilor de a ocupa un loc de muncă, favorizarea utilizării optime a resurselor și talentelor umane, eliminarea excluderii sociale;
- ucenicia permite să se solicite ucenicilor să-și dezvolte responsabilitatea față de propria lor educație și formare;

[197] Mihailov T. *Natura juridică dual a contractului de ucenicie potrivit proiectului Legii uceniciei*. // Revista Națională de Drept, 2019 nr.10-12, p. 108 .

– persoanele, instituțiile, întreprinderile, autoritățile locale, guvernele, partenerii sociali, societatea în general, trebuie să creeze condițiile necesare și să determine o atitudine pozitivă față de ucenicie”[198].

Potrivit art. 215 alin. (1) din Codul muncii, „contractul de calificare profesională este un contract special, adițional la contractul individual de muncă, încheiat în formă scrisă, în baza căruia salariatul se obligă să urmeze un curs de formare profesională, organizat de angajator, pentru a obține o calificare profesională”[199].

Contractul de calificare profesională se utilizează, cu precădere, în cazul salariaților care nu au dobândit până la data încheierii contractului lor de muncă, prin studii, o meserie sau profesie, precum și în cazul celor care trebuie să-și schimbe meseria ori profesia pentru a-și menține calitatea de salariat la acel angajator[200].

La nivel de unitate, formarea profesională se realizează de către un instructor calificat și cu o vastă experiență profesională, desemnat de angajator și autorizat în condițiile prevăzute de lege.

În practică, pot să apară neclarități și confuzii între contractul de calificare profesională și contractul de ucenicie la locul de muncă, determinate de anumite ambiguități ale reglementării lor legale[201].

În acest sens, ne-am propus identificarea elementelor comune și a diferențierilor dintre contractul de ucenicie și contractul de calificare profesională, ținând cont de reglementarea lor legală. Atât contractul de ucenicie, cât și contractul de calificare profesională au aceeași finalitate, constând în calificarea profesională a celui care este parte în oricare dintre cele două contracte. Ambele contracte sunt organizate de către angajator pe cheltuiala sa. Sub aspect formal, contractele respective urmează a fi încheiate în formă scrisă.

În momentul încheierii contractului de calificare profesională persoana care va urma cursurile dispune deja de calitatea de salariat, acest contract fiind unul adițional contractului individual de muncă și care nu are o existență de sine stătătoare[202]. Dimpotrivă, în contractul de ucenicie la locul de muncă, cel care se califică nu are inițial calitatea de salariat, iar acest contract are o existență independentă.

[198] Nenu C., *op cit.*, p. 273-274.
[199] *Codul Muncii al Republicii Moldova, nr. 154 din 28.03.2003*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003 nr. 159-162.
[200] Țiclea A. și Georgescu L., *op cit.*, 2019, p. 197.
[201] Ștefănescu I-T., *op cit.*, p. 267.
[202] Țiclea A. și Georgescu L., *op.cit.*, p. 198.

2.3. Prestarea muncii în baza raporturilor juridice de muncă atipice

Raporturile juridice de muncă tipice au o pondere semnificativă în cadrul categoriei generale a raporturilor de muncă. În ceea ce privește raporturile juridice de muncă atipice, chiar și încercările de definire a acestora se reduc la evidențierea elementelor lipsă din cadrul unui raport juridic de muncă tipic[203].

Raporturile juridice de muncă atipice, ca și orice alte raporturi juridice, sunt de fapt niște relații sociale care apar odată cu prestarea unei munci.

În doctrina autohtonă, definiția raporturilor de muncă atipice este dată de Nicolae Sadovei, conform căruia „raporturile juridice de muncă atipice sunt raporturile care apar în urma prestării unei munci de către persoanele fizice sau juridice, în cadrul cărora lipsesc sau sunt modificate una sau mai multe trăsături caracteristice esențiale ale raportului juridic de muncă tipic, standardizat, din categoria raporturilor personale, organizaționale sau patrimoniale”[204].

Organizația Internațională a Muncii definește formele atipice de muncă ca fiind ansamblul activităților executate în condiții diferite de cele standard, având la bază un contract individual de muncă și beneficiind de o protecție socială deosebită[205].

Autorul român Ștefan Guga menționează că „această definiție, larg acceptată în dezbaterile contemporane despre relațiile de muncă, nu este întâmplător una pur negativă. În spatele interesului față de munca atipică stă în mod implicit o preocupare mai amplă față de transformarea relațiilor de muncă și a pieței muncii prin proliferarea formelor de ocupare diferite de ceea ce până relativ recent putea fi considerată ca fiind forma „normală” (în toate sensurile cuvântului: statistic și normativ, economic și juridic), aceasta constituind de la bun început etalonul și punctul de plecare în analiza muncii atipice. Pe scurt, fenomenul muncii atipice a început să prezinte interes mai ales pe măsură ce formele de muncă atipică au tins să devină din ce în ce mai tipice”[206].

Condițiile de apariție a oricărui raport juridic de muncă (tipic sau atipic) se diferențiază substanțial de condițiile necesare apariției altor raporturi juridice de drept privat sau de drept public, prin faptul că ele se bazează pe voință legitimă exteriorizată a participanților la raportul juridic respectiv. Așadar, nu este posibilă apariția unui raport juridic de muncă atipic în lipsa voinței exprese a participanților, în materia raporturilor de muncă neexistând situații de apariție a

[203] Mihailov T. *Prestarea muncii în baza raporturilor juridice de muncă atipice.* În: Revista științifică a USM „Studia Universitatis”. Seria „Științe sociale” , 2020, nr. 8 (138), p. 292.
[204] Sadovei N., *op.cit.*, p.132.
[205] https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/lang--en/index.htm.
[206] Guga Ș. *Munca atipică în România. O perspectivă de ansamblu,* ed.a II-a. București: Next Publishing, 2017, p. 6.

unor raporturi negative[207].

În prezent, muncă atipică devine un fenomen tot mai cercetat, astfel încât doctrinarii propun diverse definiții, clasificări ale formelor de muncă atipică și fac propuneri *de lege ferenda* în vederea perfecționării cadrului legal național prin reglementarea juridică a unor forme de muncă atipice[208].

Contractul individual de muncă atipic este definit de doctrina rusă ca fiind acea formă contractuală nouă, care se caracterizează prin modificarea semnificativă a elementelor de tip personal, organizațional sau patrimonial ale contractului individual de muncă tipic[209].

În opinia doctrinarului român Dan Țop, „munca atipică include cele mai diverse forme contractuale: contractele de muncă pe durată determinată, cele cu timp parțial, munca temporară sau cea la domiciliu, telemunca, munca în baza contractului de zero ore etc. Astfel putând exista o multitudine de convenţii care să reglementeze o relaţie de muncă diferită de forma standard sau de formele atipice cunoscute şi de cele mai multe ori reglementate în legislaţie”[210].

Cea mai cunoscută ipostază de muncă atipică este contractul individual de muncă pe perioadă determinată[211]. În Republica Moldova acest tip de contract este reglementat de art. 54-55[1] din CM al RM. În conformitate cu art.55 din Codul Muncii contractul individual de muncă pe durată determinată se încheie în următoarele cazuri: pentru executarea obligaţiilor de muncă ale salariatului suspendat sau aflat în unul din concediile reglementate de legislația muncii ori în cazul absenței acestuia din alte motive; pentru îndeplinirea lucrărilor temporare pentru o perioadă de până la 2 luni; în cazul îndeplinirii lucrărilor sezoniere; în cazul detaşării la muncă în afara hotarelor țării; cu cetăţenii străini care se angajează în câmpul muncii în Republica Moldova; pe durata instruirii profesionale a salariatului în cadrul altei unități; în cazul persoanelor care studiază la zi în instituţiile de învăţământ; cu persoanele pensionate; cu colaboratorii ştiinţifici, cu cadrele didactice de diferite nivele şi rectorii instituţiilor de învăţământ superior; odată cu alegerea salariatului într-o funcție electivă în autorităţile publice centrale şi locale, în organele sindicale sau patronale, în organizaţii necomerciale sau comerciale; cu conducătorii, adjuncţii lor şi contabilii-şefi ai unităţilor; în cazul exercitării de către şomeri a lucrărilor publice remunerate; pe durata îndeplinirii unei lucrări; pe durata implementării unui proiect sau program de asistenţă tehnică şi financiară; pentru majorarea temporară a volumului

---

[207] Sadovei N. *Depunerea jurământului în contextul diversității condițiilor de apariție a raportului de serviciu și a celor de exercitare a funcției (raporturi juridice de muncă atipice)*. // Revista Administrarea Publică, 2012, nr.1, p.55-56.

[208] Лушников А.М. и Лушникова М.В. *Курс трудового права. Учебик. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право*, том II-й. Москва: Статут, 2009, стр. 373.

[209] *Ibidem*, p. 371.

[210] Țop D. *Necesitatea unor reglementări corespunzătoare a formelor de muncă atipică în România*. Disponibil: http://www.nos.iem.ro/bitstream/handle/123456789/1196/11-%20TOP.Dan.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

[211] Сабурова П.А. *Срочный трудовой договор как нетипичная форма занятости.* // Современные научные исследования и инновации. 2016, № 4. Disponibil: http://web.snauka.ru/issues/2016/04/67131.

de producţie sau de servicii prestate; în cazul angajatorilor înființați pentru perioadă determinată; cu lucrătorii de creaţie și cu salariaţii asociaţiilor religioase; precum şi în alte cazuri neinterzise de legislație.

Legiuitorul instituie interdicția legală de încheiere a contractelor individuale de muncă pe perioadă determinată pentru a evita acordarea drepturilor şi garanţiilor de care beneficiază salariaţii angajaţi pe durată nedeterminată. De asemenea, este interzis tratamentul discriminatoriu al salariaţilor în dependență de durata raportului de muncă pentru care au fost angajați.

Durata contractului individual de muncă pe durată determinată se stabilește prin negociere directă de către părți, care este diferită de la un caz la altul, dar care nu vă depăși niciodată durata de 5 ani. Așadar, odată expirat termenul pentru care a fost încheiat contractul individual de muncă pe durată determinată atrage după sine încetarea de drept a acestuia[212].

Dacă contractul contractul individual de muncă pe durată determinată a fost încheiat fără a avea temei juridic în art. 55 din CM, un astfel de contract va fi considerat încheiat pe durată nedeterminată.

Încheierea unui număr mai mare de contracte individuale de muncă pe perioadă determinată nu atragea transformarea de drept a acestora în contracte pe perioadă nedeterminată[213].

Totodată, legislația în vigoare pune în sarcina angajatorului obligația de informare, în termen de 5 zile lucrătoare, a angajaţilor pe durată determinată despre vacanța funcțiilor intervenite în unitate. Informaţia respectivă va fi adusă la cunoştinţa salariaţilor prin intermediul plasării unui anunţ public atât pe un panou informativ, cât şi pe pagina web a unității.

De asemenea, legiuitorul instituie regula potrivit căreia se consideră că un contract individual de muncă pe durată determinată va fi prelungit pe durata nedeterminată dacă la expirarea termenului pentru care a fost încheiat nici una dintre părțile contractante nu solicită încetarea acestuia, iar raporturile de muncă continuă de fapt.

În pofida preocupării legiuitorului de a se respecta egalitatea de tratament, contractul de muncă pe durată determinată poate fi considerat un contract parțial precar (cel puțin datorită duratei sale limitate)[214].

Pe lângă faptul că formele de muncă atipice reprezintă un șir de avantaje pentru salariați,

---

[212] Анисимов Л. *Трудовой договор. Права и обязанности сторон.* Москва: Деловой двор, стр. 14.

[213] Uță L.și Filipescu V. *Contract individual de muncă pe perioadă determinată. Caracterul neîntemeiat al cererii privind transformarea acestuia în contract individual de muncă pe durată nedeterminată. Încetarea de drept a contractului la expirarea perioadei pentru care a fost încheiat.* // Articol extras din lucrarea „Încheierea și modificarea contractului individual de muncă în jurisprudența Curții de Apel București, 2014-2016", București: Universul Juridic, 2016. Disponibil: https://www.universuljuridic.ro/contract-individual-de-munca-pe-perioada-determinata-caracterul-neintemeiat-al-cererii-privind-transformarea-acestuia-contract-individual-de-munca-pe-durata-nedeterminata-incetarea-de-drept-con/.

[214] Vartolomei B. *Dreptul muncii. Curs universitar*. București: Universul Juridic, 2016, p. 187.

paralel se poate vorbi și despre anumite vulnerabilități cu care se confruntă aceștia. În ceea ce vizează contractul individual de muncă pe perioadă determinată, dezavantajele care pot fi resimțite de către salariat într-un astfel de contract sunt: condiții de angajare mai puțin sigure; diminuarea unor drepturi de asigurări sociale; condiții de remunerare și oportunități de promovare profesională semnificativ mai reduse comparativ cu salariații angajați în baza contractelor de muncă standard, așadar angajatorii preferând să investească în formarea profesională a lucrătorilor cu durata angajării nedeterminată[215].

Munca la domiciliu ca formă atipică de muncă și-a găsit o reglementare expresă în legislația națională a muncii. Așadar, în conformitate cu art. 290 alin. (1) din Codul muncii, „salariaţi cu munca la domiciliu sunt considerate persoanele care au încheiat un contract individual de muncă privind prestarea muncii la domiciliu cu folosirea materialelor, instrumentelor şi mecanismelor puse la dispoziţie de angajator sau procurate din mijloace proprii”[216].

Luând în considerație cele menționate, putem deduce următoarele condiții specifice:

- contractul individual de muncă la domiciliu urmează a fi încheiat în formă scrisă;
- contractul individual de muncă la domiciliu trebuie să conțină clauze exprese din care să rezulte că salariatul lucrează la domiciliu;
- activitățile specifice funcției să poată fi îndeplinite de la domiciliu;
- salariatul își determină de sine stătator programul de activitate;
- părțile de comun acord stabilesc modul și programul de control al activității de către angajator;
- angajatorul trebuie să asigure salariatul cu materialele necesare în vederea desfășurării activității;
- angajatorul asigură transportarea materialelor și a produselor finite la și de la domiciliul salariatului[217].

Chiar dacă sunt efectuate la domiciliul salariatului, lucrările puse în sarcina acestuia nu îi pot fi contraindicate din punct de vedere medical şi urmează a fi executate cu respectarea normelor de securitate şi sănătate în muncă.

Dacă în vederea realizării activității sale, salariatul cu munca la domiciliu folosește instrumente și mecanisme proprii, atunci el beneficiază de o compensație de uzură pentru ele. Plata compensației de uzură, precum și rambursarea altor cheltuieli ce țin de prestarea muncii la

[215] Marica M-E. *Contracte de muncă atipice.* București: Universul Juridic, 2019, p. 230-231.
[216] *Codul Muncii al Republicii Moldova, nr. 154 din 28.03.2003*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003 nr. 159-162.
[217] Ștefănescu A. *Munca la domiciliu și telemunca. Drept intern și comparat.* București: Universul Juridic, 2011, p. 35-36.

domiciliu, se efectuează de către angajator în modul stabilit de contractul individual de muncă.

O trăsătură specifică a muncii la domiciliu constă în faptul că salariații respectivi își stabilesc în mod independent programul de lucru pentru realizarea sarcinilor de serviciu care le revin[218].

În contractul individual de muncă la domiciliu urmează a fi inserate clauzele cu privire la modul și termenele de asigurare a salariatului cu materie primă, materiale şi semifabricate; de preluare și achitare a producţiei finite; de rambursarea costului materialelor utilizate care aparţineau salariaţilor cu munca la domiciliu.

Legislația națională prevede obligația angajatorului în ceea ce ține de verificarea condițiilor de lucru existente la domiciliul salariatului, în acest sens angajatorul fiind responsabil pentru crearea condițiilor de sănătate și securitate în muncă. În continuare, Codul Muncii prevede, în art. 291 că „lucrările puse în sarcina salariaţilor cu munca la domiciliu nu le pot fi contraindicate conform certificatului medical şi trebuie să se execute în condiţii de respectare a normelor de securitate şi sănătate în muncă”[219]. Dacă în cazul exercitării activității de serviciu se va produce un accident, acesta va fi calificat drept accident de muncă, salariatul beneficiând în acest caz de protecție oferită de legislația în vigoare.

O formă de muncă atipică, asemănătoare la prima vedere cu munca la domiciliu, o reprezintă telemunca. Totuși, aceasta diferă - atât ca concept, cât și ca esență - de munca la domiciliu. Actualmente, telemunca nu își regăsește o reglementare expresă în legislația națională. Cu titlu de drept comparat, definiția legală a telemuncii se regăsește în art.2 din Legea română nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, conform căruia „telemunca reprezintă forma de organizare a muncii prin care salariatul, în mod regulat şi voluntar, îşi îndeplineşte atribuţiile specifice funcţiei, ocupaţiei sau meseriei pe care o deţine, în alt loc decât locul de muncă organizat de angajator, cel puţin o zi pe lună, folosind tehnologia informaţiei şi comunicaţiilor”[220].

Dacă o anumită activitate poate fi efectuată în regim de telemuncă, atunci aceasta se poate practica prin acordul comun al părților. Menționăm faptul că telemunca se poate desfășura numai în baza calității de salariat, stabilită printr-un contract individual de muncă[221].

În situația în care salariatul refuză să activeze în regim de telemuncă cel puțin o zi pe lună, angajatorul nu va fi în drept să-i modifice unilateral contractul și nici să-l sancționeze disciplinar,

---

[218] Roșioru F., *op.cit.*, 2017, p. 453.

[219] *Codul Muncii al Republicii Moldova, nr. 154 din 28.03.2003*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003 nr. 159-162.

[220] *Legea privind reglementarea activității de telemuncă, nr.81 din 30.03.2018*. În: Monitorul Oficial al României, 2018, nr. 296.

[221] Vartolomei B. *Reglementarea activității de telemuncă prin Legea nr.81/2018*. // Revista română de dreptul muncii, 2018, nr. 2. Disponibil: https://www.universuljuridic.ro/reglementarea-activitatii-de-telemunca-prin-legea-nr-81-2018/.

salariatul continuându-și activitatea conform fișei postului său[222].

Telemunca cuprinde în sfera sa de acțiune doar activitățile pentru a căror exercitare se utilizează tehnologiile informaționale, munca la domiciliu incluzând în acest sens o gamă mai largă de activități. Nu există telemuncă în lipsa tehnologiei, indiferent de locul în care se face, inclusiv și acasă. Libertatea de care dispun părțile contractante în vederea stabilirii unuia sau a mai multor locuri de desfășurare a telemuncii face ca această formă de muncă atipică să se deosebească substanțial de munca la domiciliu. Telemunca reprezintă mai multă flexibilitate. Angajatul în cazul muncii la domiciliu urmează să respecte un program de lucru pe care și l-a stabilit singur, în timp ce telesalariatul nu are o astfel de obligație.

Telesalariații dispun de toate facilitățile acordate de angajator salariaților care desfășoară activitate la sediul acestuia. Egalitatea de tratament a telesalariaților în raport cu salariații standard cuprinde egalitate sub toate aspectele, inclusiv ce ține de nivelului de salarizare, de dreptul la formare profesională continuă, precum și recunoașterea acelorași drepturi colective cu salariații care exercită muncă la sediul unității[223].

De curând, Codul muncii al Republicii Moldova a fost completat cu Capitolul IX[1], intitulat „Munca la distanță". Astfel, potrivit art. 292[1] din Codul muncii, „munca la distanță reprezintă forma de organizare a muncii în domeniile de activitate în care este posibilă desfășurarea acesteia, prin care salariatul își îndeplinește atribuțiile specifice funcției pe care o deține, în afara locului de muncă organizat de angajator, folosind inclusiv tehnologia informației și comunicațiilor"[224].

Salariații cu munca la distanță sunt considerați acei salariați care au încheiat un contract individual de muncă distinct care prevede posibilitatea prestării muncii la distanță, precum și cei care au încheiat un acord suplimentar de muncă la contractul individual de muncă existent.

Pe lângă clauzele generale pe care trebuie să le cuprindă un contract individual de muncă, prevăzute de art. 49 din Codul muncii, contractul individual de muncă privind munca la distanță urmează să conțină și clauze cu privire la: condițiile de prestare a muncii la distanță; programul și modul de verificare a activității salariatului de către angajator; evidența timpului de muncă; suportarea cheltuielilor aferente muncii la distanță.

Salariatul cu muncă la distanță va beneficia de aceleași drepturi și garanții ca și alți

---

[222] Popescu R-R. *Aspecte controversate cu privire la noua reglementare a telemuncii.* // Revista română de dreptul muncii, 2018, nr. 3. Disponibil: https://www.universuljuridic.ro/aspecte-controversate-cu-privire-la-noua-reglementare-a-telemuncii/.

[223] Marica M-E. *Contractul individual de muncă privind activitatea de telemucă în context legislativ intern și european. Elemente de drept comparat.* // Revista română de dreptul muncii, 2018, nr. 2. Disponibil: https://www.universuljuridic.ro/contractul-individual-de-munca-privind-activitatea-de-telemunca-in-context-legislativ-intern-si-european-elemente-de-drept-comparat/4/.

[224] *Codul Muncii al Republicii Moldova, nr. 154 din 28.03.2003*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003 nr. 159-162.

salariați din cadrul unității care își desfășoara activitatea în baza unui contract de muncă standard. De asemenea, asupra acestuia se vor aplica și normele ce țin se sănătatea și securitatea la locul de muncă.

Contractul individual de muncă la distanță urmează a fi încheiat, modificat și încetat în baza temeiurilor generale prevăzute de Codul muncii.

Programul flexibil de muncă și axarea salariatului asupra rezultatului, duc la ridicarea productivității muncii. Aceasta se datorează mai multor factori, și anume:

- existența unui număr redus de elemente care sustrag atenția salariatului (spre exemplu: discuții în birou, etc.);
- salariatul este de fiecare dată „la timp" la muncă, deorece nu este necesar deplasarea efectivă la sediul angajatorului;
- salariații își pot presta activitatea prin telemuncă atunci când nu pot ajunge la locul de muncă dn cauza condițiilor meteorologice extreme;
- număr mic de zile libere din cauza îmbolnăvirii salariaților;
- flexibilitate ridicată, deoarece permite prestarea muncii și în afara programului obișnuit fără a fi necesar transportul salariaților la sediul unității[225].

O categorie distinctă a raporturilor juridice de muncă atipice o formează raporturile de serviciu ale funcționarilor publici și raporturile de exercitare a funcției ale persoanelor care dețin funcții de demnitate publică.

În prezent, raporturile juridice de prestare a muncii de către funcționarii publici sunt considerate de către legiuitor – în urma adoptării Legii cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public[226] și a Legii cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică[227] drept raporturi de serviciu, care nu sunt grefate pe un contract individual de muncă.

Natura juridică a raportului de funcție publică (de serviciu) dintotdeauna a stârnit dispute între specialiștii de drept public și de drept privat[228].

Persoanele care dețin funcții cu caracter public pot fi divizate, prin prisma Legii cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, în trei categorii:

- funcționari publici asupra cărora se extind prevederile Legii cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public;

[225] Ștefănescu A., *op.cit,* p. 17.
[226] *Legea Republicii Moldova 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.
[227] *Legea Republicii Moldova cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică, nr. 199 din 16.07.2010*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2010, nr. 194-196.
[228] Vieriu E. *Comparație între statutul funcționarului public și Codul muncii. //* Revista Administrarea Publică, 2008, nr. 2, p. 123.

– funcționari publici cu statut special, asupra cărora prevederile legii date se aplică doar în mod complementar și numai în partea în care statutul lor nu este reglementat prin legi speciale;
– persoane care exercită funcții de demnitate publică, statutul juridic al cărora este reglementat prin intermediul Legii cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică.

După numărul total al subiecților, titularii statutului juridic de funcționar public tipic sunt cei mai numeroși, deoarece în categoria dată sunt încadrate toate persoanele care prestează o muncă de natura funcției publice. Raportul de serviciu al funcționarului nu se bazează pe un contract individual de muncă (ca în cazul salariaţilor încadrați în raporturile tipice), ci pe un act administrativ de numire în funcţia publică, emis în condiţiile legii. Autorul Nicolae Sadovei menționează că „actul respectiv are formă scrisă (condiţie de formă) şi conţine temeiul legal al numirii (condiţie de conţinut), referinţa la una din modalităţile de ocupare a funcţiei publice (condiţie de conţinut), numele funcţionarului public (condiţie de conţinut), funcţia publică (condiţie de conţinut), data de la care acesta urmează să exercite funcţia publică (condiţie de aplicare), drepturile salariale (condiţie de conţinut), perioada de probă, după caz (condiţie de conţinut), alte componente stabilite de legislaţie (alte condiţii). Raporturile de serviciu se realizează pe o perioadă nedeterminată, cu excepţiile prevăzute de lege” [229].

O altă categorie de subiecți o formează funcționarii publici cu statut special, în care se includ totalitatea persoanelor angajate în funcții publice speciale, regimul juridic al acestor funcții fiind determinat prin intermediul unor legi speciale. Raporturile juridice care se stabilesc între funcționarul respectiv și autoritatea publică specială angajatoare, nu se bazează pe un act administrativ, ci pe un act juridic diferit de actul administrativ clasic. În majoritatea cazurilor suntem în prezența contractului individual de muncă, așa cum stipulează reglementările speciale în materie.

În această categorie pot fi incluși colaboratorii serviciului diplomatic, serviciului vamal, ai organelor apărării, securităţii naţionale şi ordinii publice, precum şi alte categorii stabilite prin lege. În privinţa raporturilor de muncă ale acestor categorii de subiecţi, reglementarea-cadru se regăsește în legea specială a subiecţilor în cauză, în prevederile legii-cadru în materie de funcţie publică, precum şi în cele ale Codului muncii, aplicându-se în mod complementar și doar atunci când nu există suficiente reglementări în legea specială. „În marea majoritate a cazurilor, este vorba de subiecţi cu statut militar special, militar specializat sau asimilat statutului militar.

[229] Sadovei N. *Depunerea jurământului în contextul diversităţii condiţiilor de apariţie a raporturilor de serviciu şi a celor de exercitare a funcţiei (raporturi juridice de muncă atipice).* // Revista Administrarea Publică 2012, nr. 1, p. 57.

Evident că nu toţi subiecţii în cauză se află în raporturi de muncă atipice, unele categorii de subiecţi nu cad sub incidenţa reglementărilor speciale în materie de raporturi de muncă atipice, cum ar fi persoanele care îşi satisfac serviciul militar obligatoriu în termen”[230].

Raporturile juridice de prestare a muncii ale persoanelor cu funcții de demnitate publică sunt, potrivit prevederilor art. 6 din Legea cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică, raporturi de exercitare a profesiei. Raporturile în cauză sunt generate, după caz, fie prin validarea mandatului, dacă ocuparea funcției se realizează prin intermediul mecanismelor electorale, fie prin emiterea actului de numire, în cazul când ocuparea funcție are loc prin numire. În ambele situații apariția raportul juridic de prestare a muncii de către demnitarii publici nu se bazează pe un contract, actul juridic generator al raportului dat fiind este unul de natură unilaterală, emanat de către un subiect cu autoritate publică, care apare în calitatea de autoritate angajatoare a demnitarului public respectiv.

Raportul juridic de exercitare a funcției de demnitate publică este un raport juridic de muncă. Scopul urmărit de către ambii participanți la raportul respectiv, se reduce la prestarea unei munci specifice de către persoana aleasă sau numită în funcția de demnitate publică în folosul direct sau indirect al autorității angajatoare[231].

Munca prin agent de muncă temporară reprezintă o formă de muncă atipică, care bulversează conceptul de subordonare a salariatului față de angajator, atât de specific pentru dreptului muncii.

Munca prin agent de muncă temporară, alături de alte forme de muncă atipice cum ar fi contractele de muncă pe durată determinată și pe timp parțial, reprezintă acele mijloace prin care se încearcă a diversifica relațiile de muncă și a asigura un număr suficient de locuri de muncă[232].

Legislația în vigoare nu reglementează o astfel de formă atipică de muncă. Cu titlu de studiu comparativ, potrivit art. 88 alin. (1) din Codul muncii al României, „munca prin agent de muncă temporară este munca prestată de un salariat temporar care a încheiat un contract de muncă temporară cu un agent de muncă temporară și care este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia din urmă”[233].

O trasătură specifică a muncii prin agent de muncă este structura sa tripartită, care constă în faptul că negocierea dintre cel care prestează efectiv munca și beneficiarul propriu-zis al acestei munci se realizează de către o persoană juridică autorizată în acest sens. Astfel, salariatul încheie

---

[230] Sadovei N. *Condiţia depunerii jurământului în raporturile juridice de muncă atipice ale funcţionarilor publici cu statut special. //* Revista Națională de Drept, 2013, nr. 4, p. 8.

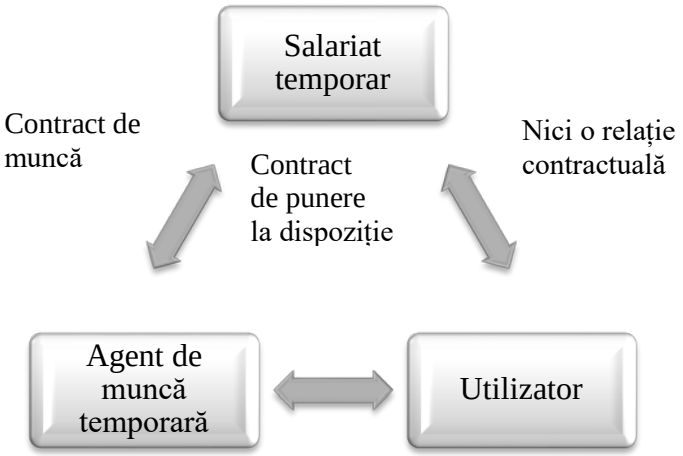
[231] Sadovei N. *Generalități privind depunerea jurământului ca și condiție de încadrare într-o funcție de demnitate publică.* // Materiale ale conferinței internaționale științifico-practice „Teoria și practica administrării publice” Chișinău. Chișinău: AAP, 2011, p. 82.

[232] Vieriu E. *Aspecte generale privind munca prin agent de muncă temporară.* Disponibil: https://www.universuljuridic.ro/aspecte-generale-privind-munca-prin-agent-de-munca-temporara/.

[233] *Codul Muncii al României, nr. 53 din 24.01. 2003.* În: Monitorul Oficial al României, 2011, nr. 345.

contract de muncă cu agentul de muncă temporară și nu cu utilizatorul. Între agentul de muncă temporară și utilizator se încheie un contract de punere la dispoziție, echivalent cu un contract de prestări servicii. Clauzele contractuale ce țin de atribuțiile salariatului, durata contractului, condițiile de muncă, etc. urmează a fi inserate în contractul încheiat între utilizator și agentul de muncă temporară. În contractul semnat între salariat și agentul de muncă temporară în mod obligatoriu urmează a fi incluse clauzele cu privire la specificul muncii prestate, durata relațiilor contractuale și salariul cuvenit[234].

Munca prin agent de muncă temporară implică trei persoane: agentul de muncă temoporară, în calitate de angajator, salariatul și utilizatorul.



În calitate de agent de muncă temporară apare întotdeauna o persoana juridică autorizată. Obiectul de activitate al agentului de muncă temporară se reduce la activități de contractare pe baze temporare a personalului. Chiar dacă, salariatul încheie un contract de muncă temporară cu agentul de muncă temporară, prestarea muncii se va realiza sub supravegherea și conducerea utilizatorului. De asemenea, salariatului temporar i se aplică un tratament egal în raport cu alți salariați ai utilizatorului. Utilizatorul fiind doar beneficiarul muncii salariatului nu are nici o obligație față de salariat care ar rezulta din calitatea de angajator[235].

Sub aspectul naturii juridice, munca temporară se aseamănă cu instituția detașării, doar că aceasta din urmă stabilește pentru salariat drepturi suplimentare în bani și natură[236].

În opinia doctrinarului autohton Nicolai Romandaș, „cea mai importantă trăsătură distinctă este faptul că agentul de muncă temporară nu este un angajator în sens clasic, în folosul căruia să fie prestată muncă, iar relația de muncă stabilită între agentul de muncă temporară şi lucrător

[234] Guga Ș. *Munca atipică în România de la izbucnirea crizei. O perspectivă de ansamblu.* București: Next Publishing, 2016, p. 40.
[235] Roșioru F., *op.cit.*, p.455.
[236] Țiclea A. *Particularități ale contractului de muncă temporară*. // Conferința națională „Propuneri de lege ferenda privind perfecționarea legislației muncii din România", Sibiu. București: Universul Juridic, 2015, p. 30.

(salariat) are ca finalitate punerea la dispoziție a unei întreprinderi utilizatoare ce va beneficia de munca salariatului. Respectiv, nu putem pune sub semnul egalității între angajator – beneficiarul direct al muncii salariatului, care este obligat să achite la timp şi integral salariul, şi agentul de muncă temporară, a cărui obligație este de a pune muncitorul la dispoziția unui terț utilizator care va beneficia efectiv de munca salariatului. Mai mult, aceasta formă de organizare a muncii este aplicabilă doar în interiorul Uniunii Europene, iar R. Moldova abia din 2014 este la faza Acordului de asociere cu UE, având încă de parcurs un drum lung până la aderare"[237].

Dacă inițial munca cu fracțiune de normă a fost utilizată mai mult ca modalitate de suplimentare a veniturilor (ca un al doilea loc de muncă), în ultimele decenii ale secolului trecut ea a devenit un adevărat fenomen[238]. Munca part-time a început să fie în multe cazuri singura activitate desfășurată de către salariat – adesea o alternativă la șomaj[239].

Problematica necesității flexibilizării muncii, prin promovarea în planul pieței muncii a formelor de muncă cât mai diverse și flexibile, a impus necesitatea ca Organizația Internațională a Muncii (OIM) să acorde o atenție din ce în ce mai mare muncii cu timp parțial. Acest lucru a culminat cu adoptarea de către OIM a Convenției nr. 175/1994 privind munca cu timp parțial[240] și, respectiv, Recomandarea nr.182/1994 privind munca cu timp parțial[241], aceasta din urmă reprezentând un model și o sursă de inspirație pentru statele naționale în adoptarea sau modificarea unor acte normative interne în acord cu prevederile Convenției.

Potrivit art.97 alin.(1) din Codul muncii, „angajatorul poate angaja salariaţi cu ziua sau săptămâna de muncă parţială (pe fracţiune de normă), durata concretă a timpului de muncă parţial fiind consemnată în contractul individual de muncă"[242].

„Lucrătorul cu timp parțial", prin prisma Convenției OIM nr. 175/1994, reprezintă lucrătorul salariat a cărui durată normală de muncă este mai mică decât a lucrătorilor cu normă întreagă, care se află într-o situație comparabilă. Reglementările Convenției OIM nr. 175/1994 stabilesc și principiul non-discriminării și al egalității de tratament al salariatului încadrat cu timp parțial față de salariații încadrați cu normă întreagă. Astfel, drepturile privind sănătatea și securitatea în muncă și orice alte drepturi de muncă care nu pot fi fracționate se aplică integral și

---

[237] Romandaș N. *et. al. Natura juridică plurivalentă a detașării în cadrul raporturilor de muncă. //* Revista Administrarea Publică, 2015, nr. 4, p. 45. (Prin formula *et.al.* sunt substituiți autorii Furculiță A., Postu M.)

[238] Drost H. and H. Richard Hird. *An introduction to the Canadian labour market,* 2nd ed. Toronto: Nelson, 2006, p. 212.

[239] Dimitriu R. *Reflecții privind contractul cu fracțiune de normă.* // Conferința națională „Actualități și perspective în legislația muncii" , Sibiu. București: Universul Juridic, 2016, p. 91.

[240] *Convenția OIM privind munca cu timp parțial, nr.175 din 24.06. 1994,* în vigoare din 28.02. 1998. Disponibil: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C175.

[241] *Recomandarea OIM privind munca cu timp parțial, nr. 182 din 24.06.1994.* Disponibil: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312520:NO.

[242] *Codul Muncii al Republicii Moldova, nr. 154 din 28.03.2003*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003 nr. 159-162.

persoanelor încadrate în muncă cu contract de muncă cu fracțiune de normă[243].

Este important de menționat faptul că ziua sau săptămâna de muncă parţială poate fi stabilită atât la momentul angajării la muncă a salariatului, cât şi ulterior, pe parcursul executării contractului individual de muncă, doar cu acordul expres al părților contractante[244].

Legislația națională interzice tratamentul discriminatoriu al salariaților încadrați în baza unui contract individual de muncă cu timp parțial în raport cu salariații care desfășoară aceeași activitate în baza contractului cu normă întreagă de muncă, dacă această diferențiere se bazează exclusiv pe durata contractului de muncă încheiat.

Angajatorul are obligația legală de informare a salariaților cu privire la apariția unor locuri de muncă fie cu fracțiune de normă, fie cu normă întreagă, pentru a facilita transferurile salariaților de la muncă cu normă întreagă la cea cu fracțiune de normă și invers. Informaţia respectivă se va aduce la cunoștință prin plasarea unui anunţ public la sediul unităţii, precum şi pe pagina web, după caz.

Contractul cu fracțiune de normă reprezintă acea formă atipică de muncă care este cea mai puțin precară comparativ cu alte forme atipice de muncă. Vulnerabilitatea economică a salariaților cu fracțiune de normă și manifestările de discriminare indirectă în cazul contractului de muncă cu fracțiune de normă nu sunt la fel de evidente ca în cazul altor contracte de muncă atipice. Munca precară se asociază mai mult cu contractul de muncă pe durată determinată. Mai mult ca atât, unii autori nici nu includ munca cu fracțiune de normă printre categoriile de contracte non-standard. În opinia lor, durata efectivă a zilei de lucru nu este un criteriu decesiv în ce privește calificare unui contract de muncă ca fiind unul tipic sau atipic[245].

O altă formă atipică de muncă reglementată expres în legislația națională este cea a zilierilor. În conformitate cu Legea nr. 22 din 23.02.2018 privind exercitarea unor munci necalificate cu caracter ocazional desfășurate de zilieri aceasta se aplică beneficiarilor de lucrări din agricultură. Potrivit art. 2 din legea sus menționată, „zilier este persoană fizică, cetăţean al Republicii Moldova, cetățean străin sau apatrid, care are capacitate de muncă şi care exercită, contra unei remuneraţii, activități necalificate cu caracter ocazional pentru un beneficiar”[246]. Apariția raportului juridic dintre zilier şi beneficiar are loc prin simpla realizare a acordului de

[243] Marica M-E. *Aspecte legate de contractul cu fracțiune de normă în lumina reglementărilor interne, internaționale și europene. Analiză comparativă*. // Revista română de dreptul muncii, 2019, nr. 1. Disponibil: https://www.universuljuridic.ro/aspecte-legate-de-contractul-cu-fractiune-de-norma-in-lumina-reglementarilor-interne-internationale-si-europene-analiza-comparativa/#f7

[244] Romandaș N. și Boișteanu E. *Unele reflecții juridice privind modelarea deciziilor angajatorului în segmentul resurselor umane în vederea optimizării cheltuielilor pentru personalul angajat. //* Revista Administrarea Publică, 2011, nr. 1, p. 49.

[245] Dimitriu R., *op.cit.*, p. 97.

[246] *Legea privind exercitarea unor activități necalificate cu caracter ocazional desfășurate de zilieri, nr. 22 din 23.02.2018.* În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2018, nr. 68-76.

voință al părților, fără a fi necesară în acest sens încheierea a unui contract individual de muncă în formă scrisă. Durata muncii exercitate de zilier nu va depăși 8 ore pe zi. Pentru persoanele cuprinse cu vârsta între 16 și 18 ani, durata zilnică a muncii nu va depăși 7 ore, iar pentru persoanele cuprinse cu vârsta între 15 și 16 ani - 5 ore. Așadar, timpul săptămânal de muncă al zilierului, în funcție de vârsta acestuia, nu va depăși 40, 35 sau 25 de ore. Același zilier poate presta munca în favoarea aceluiași beneficiar nu mai mult de 90 de zile cumulate pe durata unui an calendaristic.

Evidenţa zilierilor se efectuează de către beneficiar prin înregistrarea acestora în Registrul de evidență, în mod cronologic. Beneficiarul are obligația lunară de a prezenta în adresa inspecției teritoriale de muncă, un extras din Registrul de evidenţă a zilierilor. În baza informației primite, Inspectoratul de Stat al Muncii instituie un registru electronic al zilierilor. Acesta are drept scop asigurarea controlului în domeniul respectării legislaţiei muncii și în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă.

Pentru munca pe care o prestează zilierul încasează o remunerație. Cuantumul remunerației orare pentru o zi de muncă se stabilește, de regulă, prin negociere directă între părţi, dar nu va fi sub nivelul cuantumului minim garantat al salariului pe oră în sectorul real. Regula generală care operează în materia remunerării zilierilor este ceea conform căreia retribuția muncii acestora se efectuează la sfârșitul zilei de lucru, iar ca excepție, și doar în baza acordului scris, poate fi acordată la sfârșitul săptămânii de muncă sau al perioadei de exercitare a activității. Dovada primirii remunerației de către zilier se face prin aplicarea semnăturii acestuia în Registrul de evidenţă la sfârșitul zilei de lucru, la sfârșitul săptămânii de muncă sau al perioadei de exercitare a activității.

Beneficiarul urmează a reține din plățile efectuate în favoare zilierului impozitului pe venit. Totodată, beneficiarul nu urmează a face rețineri pentru contribuțiile de asigurări sociale de stat obligatorii, zilierul având obligația de a se asigura în sistemul public de asigurări sociale obligatorii în mod individual, prin încheierea unui contract cu Casa Națională de Asigurări Sociale. De asemenea, din veniturile zilierului nu se reţin nici primele de asigurare obligatorie de asistență medicală. În acest sens, zilierul are obligația de a se încadra în sistemul de asigurare obligatorie de asistență medicală în mod individual.

Susținem ideea promovată de doctrinarul Eduard Boișteanu, conform căreia „între zilier și beneficiar se formează un raport juridic de muncă atipic, fapt ce reiese în mod direct din prevederile Legii privind exercitarea unor munci necalificate cu caracter ocazional desfășurate de zilieri. În acest sens, legea nominalizată a fixat ca minim al remunerației orare cuantumul minim garantat al salariului pe oră în sectorul real; a consacrat prevederi similare celor aplicabile salariaților privind vârsta și timpul de muncă al zilierilor; a reglementat de asemenea cerințele

instruirii și informării zilierilor cu privire la activitățile ce urmează a fi prestate, riscurile și pericolele la care pot fi expuși în exercitarea activităților, precum și cele ale asigurării de către beneficiarii de lucrări a condițiilor inofensive de muncă”[247].

Evoluția socială și economică, nevoia de flexibilitate a muncii, au crescut atât în rândul angajatorilor, cât și al lucrătorilor, aspecte care au dus la apariția unor noi forme de angajare în Europa. Astfel, la momentul actual au fost stabilite nouă forme noi de angajare. Aceste noi forme de angajare au implicații deosebite pentru condițiile de muncă și piața muncii, și sunt următoarele:

- *employee sharing* – formă de muncă atipică prin care un lucrător este angajat în mod concomitent de mai mulți angajatori, astfel încât angajatul să cumuleze o normă întreagă;
- *job sharing* – un angajator angajează doi sau mai mulți salariați în vederea desfășurării unei activități care se combină/completează;
- *interim management* – reprezintă cazul angajării a unor anumiți experți într-un domeniu pentru un proiect anume, sau pentru a rezolva o problemă specifică;
- *casual work* – formă de muncă atipică prin care un angajator nu este obligat să ofere în mod continuu sarcini de muncă lucrătorilor, existând flexibilitatea în ceea ce privește chemarea acestora la cerere;
- *ICT-based mobile work* – angajații pot să-și desfășoare activitatea oriunde și oricând, dispunând de tehnologia modernă;
- *voucher-based work* – relația de angajare se bazează pe plata serviciilor prestate cu un voucher achiziționat de la organizațiile autorizate. Voucher-ul respectiv acoperă atât plata remunerației, cât și plata contribuțiilor pentru securitatea socială. Munca bazată pe voucher implică vulnerabilitatea job-ului, izolarea socială și profesională a salariatului, și acces limitat la măsurile referitoare la resurse umane și dezvoltarea carierei, în schimb oferă lucrătorilor oportunitatea de a munci legal și de a beneficia de o protecție socială;
- *portofolio work* – persoana fizică individuală lucrează pentru un număr mai mare de clienți, prestând diverse activități pentru fiecare dintre aceștia;
- *crowd employment* – tip de angajare care utilizează o platformă online, care permite organizațiilor sau persoanelor individuale să acceseze un grup necunoscut sau nedefinit

[247] Boișteanu E. *Aspecte controversate privind natura juridică a muncii zilierilor în lumina Legii Republicii Moldova nr. 22/2018 privind exercitarea unor activități necalificate cu caracter ocazional desfășurate de zilieri. //* Revista română de dreptul muncii, 2018, nr. 3. Disponibil https://www.universuljuridic.ro/aspecte-controversate-privind-natura-juridica-a-muncii-zilierilor-in-lumina-legii-republicii-moldova-nr-22-2018-privind-exercitarea-unor-activitati-necalificate-cu-caracter-ocazional-desfasurate-de-z/.

din cadrul altor organizații/PFI în vederea rezolvării unor probleme sau în vederea furnizării unor servicii/produse în schimbul unei plăți;

– *collaborative models* – liber profesioniștii, persoanle fizice sau microunitățile cooperează într-un anumit mod pentru a preveni limitarea izolării profesionale[248].

În concluzie, reafirmăm că „reglementarea națională cu privire la contractele de muncă atipice este una destul de discretă, Republica Moldova fiind unul dintre statele care nu a acordat suficientă atenție muncii atipice și care manifestă în continuare o predilecție pentru utilizarea contractului individual de muncă standard ca principală modalitate de materializare a raportului de muncă. Legiuitorul intern reglementează doar acele raporturi de muncă non-standard obișnuite, respectiv contractul individual de muncă pe durată determinată, contractul individual de muncă cu timp parțial, contractul de muncă la domiciliu, și recent, raporturile de muncă a zilierilor, printr-o lege specială, respectiv prin Legea privind exercitarea unor munci necalificate cu caracter ocazional desfășurate de zilieri”[249].

2.4. Concluzii la capitolul 2

Sintetizând principalele idei și teze expuse în prezentul capitol, formulăm următoarele concluzii:

1. Relațiile de muncă reprezintă acele relațiile sociale care se formează între oameni în procesul de prestare a muncii. Din ansamblu acestor relații de muncă, sunt reglementate și li se aplică normele dreptului muncii, numai acelor relații care se stabilesc ca urmare a încheierii unui contract individual de muncă.

2. Deși prestarea muncii în baza contractului individual de muncă rămâne a fi cea mai răspândită formă de prestare a muncii, trebuie de avut în vedere și faptul că la etapa actuală au apărut numeroase activități a căror desfășurare pe baza de contracte de muncă, cu timp de muncă integral sau parțial, pe durată determinată sau nedeterminată, devine una foarte dificilă, sau chiar imposibilă.

3. *De lege ferenda, considerăm* necesară introducerea în Codul muncii a articolului 53^1, având următorul conținut:

„ Articolul 53^1. Clauza de neconcurență

(1) La încheierea contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, părţile pot negocia şi cuprinde în contract o clauză de neconcurenţă prin care

[248] Szombatfalvi-Török F. *et. al. Provocările pieții muncii și ale mediului de muncă în societatea postindustrială.* // Conferința națională „Actualități și perspective în legislația muncii” Sibiu. București: Universul Juridic, 2016, p. 151. (Prin formula *et.al.* sunt substituiți autorii Faur A-L., Domnariu A.).

[249] Mihailov T. *Munca la domiciliu și telemunca – forme atipice de muncă.* // Revista Administrarea Publică, 2019, nr. 4, p. 160

salariatul să fie obligat ca după încetarea contractului, timp de cel mult 2 ani, să nu presteze, în interes propriu sau al unui terţ, o activitate care se află în concurenţă cu cea prestată la angajatorul său, în schimbul unei indemnizaţii de neconcurenţă lunare pe care angajatorul se obligă să o plătească pe toată perioada de neconcurenţă.

(2) Clauza de neconcurenţă va produce efecte juridice numai dacă în cuprinsul contractului individual de muncă vor fi prevăzute în mod concret activităţile ce sunt interzise salariatului la data încetării contractului, cuantumul indemnizaţiei lunare de neconcurenţă, perioada pentru care va produce efecte clauza de neconcurenţă, terţii în favoarea cărora se interzice prestarea activităţii, precum şi indicarea teritoriului unde salariatul poate fi în reală competiţie cu angajatorul.

(3) Cuantumul indemnizaţiei lunare de neconcurenţă se negociază de către părți, dar nu poate fi mai mic decât 50% din media veniturilor salariale brute ale salariatului din ultimele 6 luni anterioare datei încetării contractului individual de muncă sau, în cazul în care durata contractului individual de muncă a fost mai mică de 6 luni, din media veniturilor salariale lunare brute cuvenite acestuia pe durata contractului.

(4) Clauza de neconcurenţă care interzice în mod absolut exercitarea de către salariat a profesiei sau a specializării pe care o deţine este nulă.

(5) În cazul nerespectării, cu vinovăţie, a clauzei de neconcurenţă salariatul poate fi obligat la restituirea indemnizaţiei şi, după caz, la repararea prejudiciului pe care l-a produs angajatorului".

3. *De lege ferenda*, considerăm necesară completarea art. 82 din Codul muncii, intitulat „Încetarea contractului individual de muncă în circumstanțe ce nu depind de voința părților", cu lit. j[2]) cu următorul conținut „retragerea acordului părinților sau al reprezentantilor legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani".

4. Din analiza legislației rezultă cu claritate necesitatea modernizării cadrului juridic care reglementează instituția juridică a uceniciei. Atribuirea la nivel legislativ acestui tip de contract a statutului de contract individual de muncă de tip particular, și reglementarea detaliată a statutului juridic al părților, ar atrage în mod inevitabil reanimarea acestei instituții, care de fapt este una avantajoasă atât pentru angajator, cât și pentru salariat.[250]

5. *De lege ferenda,* ar fi utilă modificarea dispozițiilor art. 216 alin. (2) din Codul muncii după cum urmează: „Contractul de ucenicie, încheiat în formă scrisă, este un contract individual

[250]Михайлов Т. *Правовой анализ ученического договора в законадательстве Республики Молдова.*// Проблемы кодификации трудового право Украины, Всеукр. наук.-практ. конф., Киев, Принт –Сервис, 2017, стр. 138-139.

de muncă de tip particular şi se reglementează de prezentul Cod şi de alte acte normative”[251].

6. *De lege ferenda,* considerăm că art. 221 din Codul muncii urmează a fi modificat, căpătând următorul conținut: „Contractul de ucenicie încetează în temeiurile prevăzute de prezentul Cod pentru încetarea contractului individual de muncă”. Introducerea unei astfel de modificări la nivel legislativ, va conferi o claritate în reglementarea și calificarea contractului de ucenicie drept un contract de muncă de tip particular.

7. Chiar dacă formele de muncă atipice sunt foarte diverse și se deosebesc prin trăsăturile sale caracteristice, totuși putem recunoaște cel puțin două trăsături esențiale comune, inerente tuturor relațiilor de muncă non-standard:

a) acestea diferă de modelul standard dominant de angajare;
b) răspund unei nevoi crescute atât a angajatorului, cât și a salariatului, de flexibilizare a raporturilor de muncă.

8. În acest sens, menționăm că formele atipice de angajare diferă de la forma contractuală standard cu privire la cel puțin una dintre următoarele trăsături caracteristice:

a) contractul de muncă la domiciliu și contractul privind telemunca se abat de la modelul clasic al contractului individual de muncă prin faptul că executarea sarcinilor de muncă are loc în afara sediului care aparține angajatorului[252];
b) contractele individuale de muncă pe durată determinată diferă de contractele de muncă standard prin durata relației de angajare;
c) angajarea cu fracțiune de normă diferă de modelul standard prin programul și numărul orelor de muncă mai puține decât în cazul relației de muncă cu normă întreagă;
d) angajarea prin agent de muncă temporară se distinge de forma standard a contractului de muncă prin faptul că salariatul nu este direct angajat de către persoana juridică unde urmează să-și execute atribuțiile de serviciu[253].

[251] Mihailov T. *Contractul de ucenicie și contractul de calificare profesională – forme specifice de prestare a muncii.* // Buletinul Științific al Universității de Stat „Bogdan Petriceicu Hasdeu” din Cahul, 2017, nr. 1(5), p. 144.
[252] Mihailov T. *Munca la domiciliu și telemunca – forme atipice de muncă.* // Revista Administrarea Publică, 2019, nr. 4, p. 160.
[253] Mihailov T. *Analiza juridică a unor forme atipice de muncă.* // Revista Administrarea Publică, 2020, nr. 1, p. 144.

CAPITOLUL 3. ANALIZA PARTICULARITĂȚILOR PRESTĂRII MUNCII ÎN BAZA CONTRACTELOR CIVILE

3.1. Caracteristica prestării muncii în temiul contractului de prestări servicii

Codul civil al Republicii Moldova în art. 1375 alin. (1), conține definiția contractului de prestări servicii, conform căruia „prin contractul de prestări servicii o parte (prestator) se obligă să presteze celeilalte părți (beneficiar) anumite servicii, iar aceasta se obligă să plătească retribuția convenită”[254].

Fiind un contract consensual, contractul de prestări servicii se consideră încheiat odată ce părțile contractante au ajuns la un numitor comun cu privire la clauzele esențiale pe care acesta trebuie să le cuprindă. Totodată, doctrinara rusă menționează că clauza cu privire la obiectul contractului ar fi de fapt unica clauza esențială a contractului de prestări servicii[255].

Părțile contractului de prestări servicii își asumă obligații reciproce și corelative, fapt ce denotă caracterul sinalagmatic al contractului de prestări servicii.

Din noțiunea legală analizată rezultă caracterul oneros al contractului, astfel încât la încheierea contractului de prestări servicii ambele părți urmăresc obținerea avantajelor patrimoniale.

Datorită faptului că întinderea drepturilor și obligațiilor părților nu depinde de un eveniment viitor și incert, ci este cunoscută părților din momentul încheierii, contractul de prestări servicii este unul comutativ.

Contractul de prestări servicii este *intuitu personae* doar sub aspectul organizării și conducerii activității de prestare a serviciilor, iar sub aspectul termenului de executare este un contract cu executare succesivă.

Privitor la obiectul contractului de prestări servicii, menționăm faptul că acesta poate consta din servicii de orice natură. Prin urmare, susținem ideea civiliștilor ruși, care afirmă pe bună dreptate că „spectrul serviciilor care pot fi prestate în temeiul acestui contract este unul foarte larg și, de regulă, include orice servicii pe care persoanele juridice sau fizice le solicită. Totodată, în fiecare caz concret, în dependență de nevoile beneficiarului acestuia i se acordă un anumit serviciu. Obiectul contractului de prestări servicii poate avea atât un rezultat materializat (cum ar fi spre exemplu: serviciile prestate de către un stomatolog, serviciile de reparație a îmbrăcămintei sau încălțămintei), cât și unul nematerial (de exemplu: servicii consulative, informaționale, etc.). Astfel, de fiecare dată prestarea serviciilor reprezintă rezultatul activității

[254] *Codul Civil al Republicii Moldova, nr. 1107 din 06.06.2002.* În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2019, nr. 66-75.
[255] Ивакин В.И. *Гражданское право. Особенная часть. Конспект лекций*, 3-е изд., испр. и доп. Москва: Юрайт-Издат., 2009, стр.56.

prestatorului[256].

Doctrina civilă autohtonă promovează ideea conform căreia deosebirea majoră a contractului de antrepriză față de cel de prestări servicii constă în faptul că în cazul contractului de antrepriză, rezultatul activității antreprenorului este de fiecare dată materializat, pe când în cazul contractului de prestări servicii, activitatea prestatorului nu trebuie neapărat să aibă un rezultat materializat. Cu titlu de exemplu în acest sens, menționăm consultația unui avocat care reprezintă o valoare în sine și nu depinde de rezultatul care v-a fi obținut în cazul respectiv. Luând în considerare cele menționate, conchidem că în cazul contractului de prestări servicii suntem în prezența obligațiilor de diligență, iar în cazul contractului de antrepriză obligațiile sunt de rezultat[257].

În opinia doctrinarilor ruși[258], importanța prestării unui anumit serviciu pentru participanții la circuitul civil, se manifestă prin însăși prestarea serviciului, adică prin întreprinderea unor acțiuni concrete sau desfășurarea unei activități, care și constituie propriu-zis serviciul contractat.

Față de forma contractului de prestări servicii se aplică regulile generale referitoare la forma actului juridic. De regulă, acest contract se încheie în formă scrisă simplă. Din analiza normelor legale rezultă că în cazul contractului de prestări servicii este posibilă și forma verbală[259].

În calitate de părți ale contractului de prestări servicii, beneficiar și prestator, pot apărea atât persoanele juridice, cât și cele fizice. În unele cazuri expres și limitativ prevăzute de lege, pentru prestarea anumitor servicii, prestatorul trebuie să întrunească anumite condiții speciale[260].

În activitatea sa, prestatorul, este liber în alegerea modului de prestare a serviciilor pentru care a fost contractat. Fiind un specialist în domeniu, prestatorul cunoaște cel mai bine modul și condițiile în care urmează a fi prestat un serviciu concret. Deoarece între prestator și beneficiar nu există raporturi de subordonare, părțile aflându-se pe poziție de egalitate juridică, beneficiarul nu poate influența alegerea modului de prestare a serviciului. Totodată, prestatorul este obligat să

---

[256] Суханов Е.А. *et.al. Гражданское право. Учебник,* в 2т, том 2-й. полутом 2. Москва: Издательство БЕК, 2002, стр. 1. (Prin formula et.al. sunt substituiți autorii Витрянский В.В., Ем В.С. Козлова Н.В., Корнеев С.М., Мартьянова Т.С., Панцратов П.А., Савичев Г.П., Шерстобитов А.Е., Телюкина М.В.).

[257] Chibac G. et al. *Drept civil. Contracte și succesiuni,* ed. a 3-a. Chișinău: Cartier, 2010, p. 189. (Prin formula et al. sunt subsituiți autorii Băieșu A., Rotari A., Efrim O.).

[258] Брызгалин В.В. *et. al. Сборник типовых договоров*. Москва: Бератор – Пресс, 2003, стр. 203. (Prin formula *et al*. sunt subsituiți autorii Лушников В. А., Печенкин Ю. А.).

[259] Гонгало Б.М. *et al. Гражданское право. Учебник*, том 2-й, 2-е издание. Москва: Статут, 2017, стр. 330. (Prin formula *et al*. sunt subsituiți autorii Алексеева О.Г., Аминов Е.Р., Бандо М.В., Брюхов Р.Б., Валеева Н.Г., Васева Ю.Н., Витман Е.В., Гонгало Ю.Б., Данилова Л.Я., Добрынина Л.Ю., Жернаков Д.В., Захаров Д.Е., Кожевина Е.В., Крашенинников П.В., Лисаченко А.В., Малинова А.Г., Мертвищев А.В., Михалев К.А., Мурзин Д.В., Назаров А.Г., Петров Е.Ю., Подрабинок Е.М., Семякин М.Н., Софронов А.П., Степанов С.А., Федотов Д.В. Федорова Е.В.)

[260] Рассолова Т.М. *Гражданское право.* Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2012, стр. 549.

acționeze cu diligență în ceea ce privește calitatea și efectele serviciului prestat[261].

Susținem ideea promovată de doctrină rusă, conform căreia o clauză importantă a contractului de prestări servicii o constituie clauza cu privire la calitatea serviciilor prestate[262]. În acest sens, salutăm introducerea în Codul civil al Republicii Moldova a unui articol distinct care reglementează obligația de competență și prudență a prestatorului sau antreprenorului. Astfel, potrivit art. 1338 alin. (1) din Codul civil, „antreprenorul sau prestatorul trebuie să execute lucrarea sau să presteze serviciul cu competența și prudența pe care un prestator rezonabil le-ar fi exercitat în circumstanțele cazului și în conformitate cu legea sau alte norme obligatorii aplicării lucrării sau serviciului în cauză. Dacă antreprenorul sau prestatorul este membru al unui grup de prestatori profesioniști cărora o autoritate le-a stabilit anumite standarde sau însuși grupul și-a stabilit anumite standarde, antreprenorul sau prestatorul trebuie să exercite competența și prudența cerute de acele standarde”[263].

Legiuitorul autohton a reglementat în mod expres în cadrul Codului civil obligația de prudență și diligență. Astfel, potrivit art.1338 alin. (3) CC, în vederea determinării nivelului de compentență și prudență la care se poate aștepta beneficiarul urmează a fi luate în considerare următoarele criterii:

- „natura, întinderea, frecvența și previzibilitatea riscurilor în executarea lucrării sau prestarea serviciului în folosul beneficiarului;
- dacă s-a cauzat un prejudiciu, cheltuielile aferente măsurilor de precauție care ar fi prevenit acel prejudiciu sau un prejudiciu similar;
- dacă antreprenorul sau prestatorul este un profesionist;
- mărimea retribuției;
- termenul alocat pentru executarea lucrării sau prestarea serviciului”[264].

Clauza privind prețul nu este una esențială în cadrul contractului de prestări servicii[265]. Totodată, fiind un contract cu titlu oneros, legiuitorul reglementează expres și termenul de plată pentru serviciile prestate. În acest sens, Codul civil stipulează o regulă generală potrivit căreia plata se efectuează după prestarea serviciilor. Totodată, norma respectivă nu are un caracter imperativ, astfel încât, părțile pot conveni și asupra unui alt mod de plată, cum ar fi plata anticipată, în rate sau în alt mod. Cuantumul plății, de regulă, se stabilește prin acordul părților. Pentru unele servicii publice, cum ar fi cele poștale sau de teleradiocomunicații, tarifele se

[261] Cimil D. și Bejenaru E. *Drept civil. Contracte speciale,* partea I. Chișinău: Grafema Libris,2014, p. 234-235.
[262] Камышанский В.П. *et. al*. *Гражданское право,* часть 2-я. Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2012, стр. 247. (Prin formula *et al.* sunt subsituiți autorii Коршунов Н.М., Иванова В.И.).
[263] *Codul Civil al Republicii Moldova, nr. 1107 din 06.06.2002.* În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2019, nr. 66-75.
[264] *Ibidem.*
[265] Камышанский В.П. *et. al., op.cit.,* p. 247.

stabilesc în mod normativ. De asemenea, urmează a fi menționat faptul că, asupra mărimii plății pot influența unele circumstanțe de alt gen, și anume: prestarea serviciilor în mod urgent, la domiciliu, etc. În cazul în care plata pentru serviciile prestate se determină pentru anumite perioade, sumele stabilite vor fi achitate după scurgerea fiecărei perioade în parte.

Întârzierea preluării serviciilor de către beneficiar are unele efecte negative pentru acesta. Astfel, potrivit prevederilor art. 1377 din Codul civil, „în cazul în care beneficiarul întârzie să preia serviciile, prestatorul este îndreptăţit să solicite plata sumei convenite pentru serviciile care nu au putut fi efectuate din cauza întârzierii şi nu este obligat să presteze servicii pentru această sumă. El trebuie însă să accepte ca din suma de plată să se scadă contravaloarea pentru economiile pe care le-a făcut prin neefectuarea serviciilor sau pentru veniturile obţinute prin prestarea de servicii faţă de alţii în aceeaşi perioadă, sau pentru serviciile pe care nu le prestează cu rea-credinţă”[266].

O obligație importantă a prestatorului în cadrul contractului de prestări servicii este cea cu privire la asigurarea condițiilor prielnice prestării serviciului în cazul în care activitatea se desfășoară la sediul prestatorului. În așa fel, prestatorul devine responsabil și pentru riscurile ce apar în legătura cu prestarea unui serviciu concret. Ca excepție, asigurarea condițiilor necesare pentru prestarea serviciului devine o obligație a beneficiarului, în cazul în care serviciul solicitat este prestat la sediul sau domiciliul beneficiarul, sau dacă părțile au convenit expres asupra acestui fapt, precum și în cazul în care aceasta rezultă nemijlocit din natura serviciului care va fi prestat[267]. Spațiile și echipamentele pregătite de către beneficiar trebuie să fie amenajate în așa mod încât pentru viața și sănătatea prestatorului să nu existe riscuri.

Contractul de prestări servicii încetează a mai produce efecte odată cu expirarea perioadei pentru care a fost încheiat (dacă această perioadă a fost stabilită în prealabil de către părți) sau după ce a fost prestat serviciul contractat. În cazul în care de către părțile contractatne nu s-a stabilit un termen concret sau ținând cont de natura serviciului prestat un astfel de termen nici nu poate fi specificat, oricare parte poate declara rezoluțiunea în orice moment.

Un alt temei special de încetare a raporturilor contractuale în contractul de prestări servicii este rezoluțiunea contractului în funcție de termenul achitării plății. Legea stipulează cinci varietăți de rezoluțiune a contractului. Astfel, în conformitate cu art. 1380 din Codul

[266] *Codul Civil al Republicii Moldova, nr. 1107 din 06.06.2002.* În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2019, nr. 66-75.

[267] Baieș S. *et al. Comentariul codului civil al Republicii Moldova,* ed. a 2-a, vol. II. Chișinău: Editura Arc, 2006, p. 565. (Prin formula *et al*. sunt subsituiți autorii Antohi L, Băiesu A., Bloșenco A., Bojoga M., Bostan G., Buruiană M., Buruiană O., Cebotari V., Cernat N., Chibac G., Cimil D., Cojocaru V., Crețu I., Crețu V., Efrim O., Eșanu N., Gladei R., Golub S., Gribincea L., Gușțiuc A., Mămăligă S., Mocanu E., Pascari A., Pascari C., Pascari V., Piatac A., Roșca N, Rotari A., Tabuncic T., Țonova I.,Trofimov I., Volcinschi V.).

civil, rezoluțiunea se poate efectua:

a) „zilnic, începând cu sfârșitul zilei următoare, dacă plata se face pe zi;
b) cel mai târziu în prima zi lucrătoare din cursul unei săptămâni, începând cu sfârșitul următoarei zile de sâmbătă, dacă plata se calculează pe săptămână;
c) cel mai târziu pe data de 15 a lunii, începând cu sfârșitul lunii calendaristice, dacă plata se calculează pe lună;
d) cu respectarea termenului de preaviz de 6 săptămâni, începând cu sfârșitul unui trimestru calendaristic, dacă plata se calculează pe trimestre sau pe perioade mai mari;
e) oricând dacă plata nu se face în dependență de intervale de timp. În cazul în care relațiile privind prestarea de servicii ocupă tot timpul de lucru al prestatorului, termenul pentru preaviz trebuie să fie de 2 săptămâni”[268].

Dacă contractul de prestări servicii a fost încheiat pentru o perioada mai mare de 5 ani, prestatorul este în drept, cu respectarea unui preaviz de 6 luni, după expirarea a 5 ani să solicite rezoluțiunea contractului.

Contractul de prestări servicii poate fi continuat în mod tacit dacă sunt respectate patru prevederi legale:

– după expirarea termenului pentru care a fost încheiat, raporturile contractuale continuă;
– partea contractantă care optează pentru prelungirea raporturilor va înștiința cealaltă parte despre intențiile sale. Forma înștiințării trebuie să fie exprimată astfel încât să nu provoace dubii;
– partea care a recepționat înștiințarea privind prelungirea raporturilor contractuale nu o respinge imediat și în formă evidentă;
– partea care a fost înștiințată despre prelungirea raporturilor contractuale își exprimă în mod tacit consimțământul de a continua aceste raporturi[269].

După cum rezultă din art. 1383 din Codul civil, contractul de prestări servicii poate fi încheiat și pe o perioadă de lungă durată. În asemenea cazuri, prestatorul poate solicita de la beneficiar o adeverință scrisă despre perioada și caracterul muncii prestate. Solicitarea acestor documente poate fi dictată și de necesitatea prezentării unei dări de seamă, unei declarații despre activitatea de antreprenoriat, precum și în alte cazuri. Adeverința despre munca depusă și perioada de lucru în cadrul contactului de prestări servicii poate conține, în principiu, și alte date, dacă acestea sunt solicitate de prestator.

O novație pentru Codul civil este reglementarea distinctă a serviciilor de proiectare,

[268] *Codul Civil al Republicii Moldova, nr. 1107 din 06.06.2002*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2019, nr. 66-75.
[269] Baieș S. *et al., op cit.,* p. 568.

serviciilor de informare și consultare, precum și a serviciilor de tratament.

În acest sens, în conformitate cu art. 1384 din CC, „prin contractul de servicii de proiectare o parte (proiectant) se obligă să proiecteze celeilalte părți (client) o structură imobilă care urmează a fi construită de către client sau în folosul lui, sau un bun mobil sau incorporal care urmează a fi construit ori un serviciu care urmează a fi prestat de către client sau în folosul lui”[270]. Contractului respectiv îi sunt aplicabile dispozițiile legale privind antrepriza sau, după caz, prestările de servicii.

Proiectul se consideră a fi unul conform contractului în cazul în care, în urma executării acestuia, de către utilizator se poate obține un rezultat specific. Dacă o parte a proiectului poate fi realizată independent de finalizarea proiectului, proiectantul o poate transfera clientului, cu condiția ca cel din urmă să accepte partea din proiect într-un termen rezonabil. Clientul poate să refuze acceptarea proiectului dacă acesta nu este realizat în conformitate cu prevederile contractuale și o astfel de neconformitate reprezintă de fapt o neexecutare esențială.

În cadrul contractului prin care se prestează servicii de informare și consultare, prestatorul trebuie, dacă aceasta este necesar pentru prestarea serviciului, să colecteze date privind:

- scopul în vederea căruia clientul solicită informațiile respective;
- preferințele și prioritățile clientului în raport cu informațiile obținute;
- decizia care urmează a fi luată de către client în baza informațiilor prezentate;
- situația personală a clientului.

Potrivit art.1393 din Codul civil, „prestatorul trebuie să obțină și să utilizeze cunoștințe specializate la care are sau trebuie să aibă acces în calitatea sa de prestator profesionist de informații sau consultant profesionist, în măsură în care acest lucru poate fi considerat, în mod rezonabil, necesar pentru prestarea serviciului”[271].

În cazul în care prestatorul se obligă să dea clientului o recomandare care va sta la baza deciziei luate de către acesta, prestatorul trebuie:

– să își argumenteze recomandarea eliberată clientului în dependență de scopurile și prioritățile acestuia;

– să informeze clientul despre avantajele și riscurile deciziei care va fi luată, în comparație cu decizia recomandată;

– să furnizeze informațiile solicitate în corespundere cu cantitatea, calitatea și descrierea specificate în contract.

Prin contractul de prestări servicii de tratament o parte, denumită prestator de servicii de

[270] *Codul Civil al Republicii Moldova, nr. 1107 din 06.06.2002*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2019, nr. 66-75.
[271] *Ibidem.*

tratament, se obligă să acorde tratament medical celeilalte părți, denumite pacient. Prestatorul de servicii de tratament are obligația legală de a oferi pacientului un nivel de competență și prudență. Dacă îi lipsește suficientă experiență sau nu dispune de competența necesară în vederea tratării pacientului cu nivelul corespunzător de competență și prudență, prestatorul de servicii de tratament are obligația de a redirecționa acest pacient la alt prestator de servicii de tratament capabil să asigure acest nivel. Prestatorul de servicii de tratament trebuie să informeze pacientul despre riscurile la care acesta va fi supus, această informație fiind în stare să influențeze decizia pacientului în vederea acceptării sau refuzului tratamentului propus. Fără existența în formă scrisă a consimțământului informat cu privire la tratamentul propus, prestatorul de servicii de tratament nu este îndreptățit de a iniția tratamentul. Totodată, chiar dacă a fost dat acest consimțământ, el poate fi revocat de către pacient în orice moment. Prestatorul de servicii de tratament are obligația de a înregistra datele despre tratament. Aceste date urmează să cuprindă informația colectată cu privire la examinări sau consultații anterioare, cu privire la consimțământul pacientului și la tratamentul realizat. Prestatorului de servicii de tratament nu poate divulga terților informațiile despre pacient, cu excepția cazului în care această informație este necesară în interesul public. În același timp, prestatorul de servicii de tratament poate utiliza datele respective în scopuri statistice sau științifice, dar în mod anonim.

3.2. Particularitățile prestării muncii în baza contractului de antrepriză

Definiția legală a contractului de antrepriză este inserată în art. 1352 din Codul civil, potrivit căruia „prin contractul de antrepriză, o parte (antreprenor) se obligă să efectueze pe riscul său o anumită lucrare celeilate părți (client), iar aceasta se obligă să recepționeze lucrarea și să plătească prețul convenit”[272].

Contractul de antrepriză este tratat în mod similar și în doctrina română. Astfel, în opinia doctrinarului Dumitru C. Florescu[273], contractul de antrepriză reprezintă acel contract în care una dintre părți (antreprenorul) își asumă obligația de a executa în mod independent și pe propriul risc o lucrare pentru cealaltă parte (clientul), în schimbul unui preț determinat.

Totodată, potrivit art. 1851 din Codul civil al României „prin contractul de antrepriză, antreprenorul se obligă ca, pe riscul său, să execute o anumită lucrare, materială ori intelectuală, sau să presteze un anumit serviciu pentru beneficiar, în schimbul unui preț”[274].

Așadar, analiza definițiilor legale enunțate anterior denotă în mod evident faptul că

[272] *Codul Civil al Republicii Moldova, nr. 1107 din 06.06.2002.* În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2019, nr. 66-75.
[273] Florescu D-C. *Drept civil. Contracte speciale*. București: Editura Universității „Titu Maiorescu”, 2001, p. 287.
[274] *Codul Civil al României, nr. 287 din 17.07.2009*. În: Monitorul Oficial al României, 2009, nr. 409.

obiectul contractului de antrepriză în legislația românească este unul mai complex decât obiectul contractului de antrepriză reglementat de legislația autohtonă, deoarece cuprinde pe lângă obligația de executare a unei lucrări și posibilitatea de prestare a unui serviciu. Comparativ cu legislația română, în legislația Republicii Moldova obligația de executare a unei lucrări constituie obiectul contractului de antrepriză, iar obligația de prestare a unui serviciu reprezintă obiectul unui contract distinct – contractul de prestări servicii.

Contractul de antrepriză este unul sinalagmatic (bilateral), consensual, comutativ, cu titlu oneros și cu executare succesivă. Comparativ cu alte contracte consensuale, care pot fi executate în momentul încheierii lor, în cazul antreprizei această posibilitate este exclusă, deoarece pentru executarea lucrării este necesar un anumit interval de timp. Antrepriza este un contract sinalagmatic, deoarece aceasta dă naștere la obligații reciproce. Astfel, în temeiul contractului, antreprenorul își asuma obligația de executare a lucrării convenite și de predare a acesteia clientului la termenul convenit. Privitor la client, obligația principală a acestuia este plata remunerației convenite de părți. De asemenea, acesta va fi obligat să facă recepția lucrării și să o preia.

Contractul de antrepriză este un contract consensual, deoarece valabilitatea încheierii acestuia nu depinde de respectarea formei solemne. Caracterul consensual al contractului de antrepriză nu poate fi negat nici în situația în care lucrarea (de exemplu, reparații sau îmbunătățiri) se efectuează asupra unui bun al clientului care este transmis antreprenorului. În acest caz, remiterea materială a bunului asupra căruia se va executa lucrarea nu constituie o condiție necesară nașterii antreprizei (precum în situația contractelor reale), ci este doar o consecință a încheierii contractului respectiv[275].

Contractul de antrepriză este unul cu titlu oneros, deoarece fiecare parte urmărește obținerea unui avantaj patrimonial, în schimbul prestației efectuate. Antrepriza este un contract comutativ deoarece părțile își cunosc drepturile și obligațiile încă din momentul încheierii contractului.

Contractul de antrepriză este, în principiu, un contract *intuitu personae.* Caracterul personal în acest caz se referă doar la organizarea și conducerea lucrării, dar nu și la executarea ei propriu-zisă. Antreprenorul este obligat să execute personal lucrarea numai dacă acest fapt este stabilit în mod expres de către părți în contract sau dacă aceasta rezultă din împrejurări.

Contractul de antrepriză are următoarele particularități:

– lucrarea realizată de către antreprenor este solicitată de către client în vederea satisfacerii cerințelor sale personale;

[275] Macovei D. și Striblea M-S. *Drept civil. Contracte. Succesiuni.* Iași: Junimea, 2000, p. 249.

- antreprenorul, prin lucrarea efectuată, transformă sau produce un bun ori obține unui alt rezultat;
- dreptul de proprietate asupra bunului produs aparține antreprenorului până în momentul preluării acestuia de client;
- antreprenorul își alege în mod independent modul de executare a lucrării;
- antreprenorul efectuează lucrarea pe propriul risc, fiind remunerat doar în cazul în care rezultatul muncii va fi materializat și va fi predat clientului;
- pentru executarea lucrării antreprenorul este remunerat. Regula generală în această materie fiind cea conform căreia remunerația se achită după efectuarea și predarea lucrării, dacă legea sau contractul nu prevăd altfel[276].

Antreprenorul și clientul apar în calitate de părți ale contractului de antrepriză. Antreprenorul este acea persoană fizică sau juridică care își asumă obligația de efectuare a unei lucrări în favoarea altei persoane. Client este considerată persoana care însărcinează o altă persoană să efectueze o anumită lucrare. În aceste calități pot activa atât persoanele fizice, cât și persoanele juridice. În calitate de client poate fi orice subiect de drept, fără îngrădiri. Față de antreprenor însă se impun unele condiții speciale. Dacă în această calitate apare o persoană fizică ea trebuie să aibă capacitate deplină de exercitiu, iar dacă o întreprindere, aceasta trebuie să fie înregistrată și să dispună de personalitate juridică. Ținând cont de faptul că contractul de antrepriză este unul de natură civilă și nu de drept al muncii, prevederile legale - în ceea ce privește capacitatea minorului de a încheia un contract de muncă - nu sunt aplicabile în cazul respectiv[277].

Obiectul contractului de antrepriză îl constituie însuși rezultatul activității antreprenorului. Potrivit art. 1352 alin. (2) din Codul civil, „obiectul contractului de antrepriză poate fi atât producerea sau transformarea unui bun, cât și obținerea de alte rezultate prin efectuarea de lucrări”[278].

Față de forma contractului de antrepriză se aplică regulile generale referitoare la forma actului juridic. De regulă, acest contract se încheie în formă scrisă simplă, atunci când lucrările se efectuează un termen îndelungat și necesită cheltuieli esențiale. Susținem ideea autorului Trofimov I., precum că în cazurile respective forma contractului apare doar ca o condiție de opozabilitate și nu afectează nici într-un mod validitatea contractului[279]. Totodată, analiza normelor legale în vigoare ne permite a concluziona faptul că contractul de antrepriză poate fi

[276] Chibac G. *et. al., op. cit.,* pag. 198.
[277] Deak F. *Tratat de drept civil. Contracte speciale,* ed. a III-a. București: Universul Juridic, 2001, p. 296.
[278] *Codul Civil al Republicii Moldova, nr .1107 din 06.06.2002.* În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2019, nr. 66-75.
[279] Trofimov I. *Drept civil. Contracte speciale.* Chișinău: Tipografia „Elena-V.I.”, 2004, p. 158.

încheiat și în formă verbală.

O condiție esențială a contractului de antrepriză este termenul acestuia. Termenul contractului prezintă interes atât pentru antreprenor, cât și pentru client. Astfel, odată cu scurgerea termenului, clientul urmează să recepționeze obiectului contractului, iar antreprenorul - după executarea lucrării și predarea acesteia clientului - are dreptul la remunerație. Părțile pot conveni asupra termenului general de executare a contractului, iar în anumite cazuri și asupra termenului de inițiere a lucrărilor, de executare a unor părți din lucrare și de finisare a lucrării. Prin urmare, în contractul de antrepriză, termenele executării obligațiilor contractuale pot fi separate în următoarele tipuri: generale, de demarare, intermediare (de executare a unei părți din lucrare) și de finisare a lucrării. Fiind o clauză esențială a contractului de antrepriză, termenul executării poate fi modificat doar prin acordul părților. Inițiativa modificării termenului le revine părților în aceeași măsură, dar în practică această modificare are loc, de regulă, din inițiativa antreprenorului. De asemenea, executarea lucrării se poate realiza într-un termen redus sau în mod imediat, doar în cazul în care părțile au convenit asupra acestui fapt.

Doctrinarii români consideră că prețul este un element esențial al antreprizei, el trebuind să fie determinat sau cel puțin determinabil[280]. Prețul sau remunerația antreprenorului reprezintă acea sumă de bani pe care clientul o achită antreprenorului pentru lucrarea efectuată. Prețul contractului de antrepriză se formează din cheltuielile suportate de antreprenor pentru executarea lucrării și remunerația convenită pentru lucrul efectuat. Potrivit art. 1330 alin. (1) și alin. (2) din Codul civil, „retribuția se consideră convenită în mod tacit dacă, în raport cu împrejurările, asemenea lucrări sau servicii se fac numai în schimbul unor retribuții. Dacă nu este stabilit cuantumul retribuției, se consideră că s-a convenit, în cazul existenței unor tarife, asupra retribuției tarifare, iar în cazul inexistenței unor tarife, asupra retribuției obișnuite”[281]. Prețul contractului de antrepriză poate fi determinat și prin întocmirea devizului estimativ dacă este necesară executarea unor lucrări complexe și de lungă durată. Devizul se întocmește, de regulă, de către antreprenor de comun acord cu clientul și reprezintă calculul materialelor ce urmează a fi utilizate și al lucrărilor ce urmează a fi executate.

Prin încheierea contractului de antrepriză, antreprenorul își asumă următoarele obligații:

a) de a executa lucrarea convenită în termenul stipulat de părți în contract.

Această obligație cuprinde 3 prestații diferite: obligația de executare a lucrării, cea de predare a lucrării și cea de conservare. Primele două dintre cele trei obligații enunțate sunt obligații de rezultat, antreprenorul purtând răspundere pentru neexecutarea acestora. În situația în

[280] Motica R-I. și Moțiu F. *Contrate civile. Sinteză teoretică și practică judiciară.* București: Lumina Lex, 1998, p. 346.
[281] *Codul Civil al Republicii Moldova, nr. 1107 din 06.06.2002*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2019, nr. 66-75.

care antreprenorul va proba survenirea unei cauze fortuite, care l-a împiedicat să-și execute obligațiile, acesta va fi exonerat de răspundere. În ceea privește obligația de conservare a lucrării, deoarece este o obligație de diligență, antreprenorul va purta răspundere doar în cazul în care clientul probează culpa acestuia[282];

b) de a preda lucrarea executată clientului. Dacă antreprenorul finisează lucrarea, dar refuză în mod nejustificat predarea lucrării clientului, acesta din urmă este îndreptățit a solicita executarea silită prin intermediul instanțelor judecătorești[283];

c) de a transmite clientului lucrarea liberă de orice viciu material sau juridic. Potrivit art. 1354 din Codul civil, „lucrarea este liberă de vicii materiale, dacă are calitățile convenite. În cazul în care nu s-a convenit asupra unor calități, lucrarea este liberă de vicii materiale dacă este corespunzătoare utilizării presupuse în baza contractului sau, dacă nu se poate deduce o asemenea utilizare, utilizării obișnuite. Cu viciul material se asimilează situația în care antreprenorul produce o altă lucrare decât cea comandată sau produce lucrarea într-o cantitate sau de o dimensiune inferioară, dacă această executare poate fi considerată pornind de la circumstanțele de executare a contractului. Lucrarea este liberă de vicii juridice atunci când nici un terț nu poate valorifica drepturi împotriva clientului”[284].

În sarcina clientului, din contractul de antrepriză, decurg următoarele obligații:

a) de a plăti prețul convenit, la termenul stabilit, iar dacă nu s-a convenit altfel, la data predării lucrării de antreprenor. Până la plata prețului, antreprenorul are un drept de retenție asupra lucrării executate[285];
b) de a recepționa și prelua lucrarea. Această obligație presupune că clientul este în drept să verifice rezultatul lucrării contractate (recepție) și să ia lucrarea executată în stăpânirea sa. De regulă, acestea au loc după terminarea integrală a lucrării[286].

După cum am menționat, prin contractul de antrepriză, antreprenorul se obligă să efectueze pe riscul său o anumită lucrare. Prin urmare, dacă executarea contractului (predarea lucrării executate) a devenit imposibilă din motivul survenirii unei forțe majore, antreprenorul nu va beneficia de remunerație, deoarece nu a predat clientului lucrarea convenită[287]. În cazul în care antreprenorul a fost în imposibilitate de a finisa lucrarea din cauza că clientul i-a prezentat un material necalitativ pentru efectuarea lucrării, el își păstrează dreptul la retribuție dacă și-a

[282] Macovei D. și Striblea M-S., *op.cit.*, p. 254.
[283] Motica R-I. și Moțiu F. *Contracte civile speciale. Teoria şi practica judiciară.* București: Lumina Lex, 2000, p. 191.
[284] *Codul Civil al Republicii Moldova, nr. 1107 din 06.06.2002.* În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2019, nr. 66-75.
[285] Залесский В.В. и Рассолов М.М. *Гражданское право. Учебник для вузов.* Москва: Юнити Дана,2003, стр.474.
[286] Motica R-I.și Moțiu F., *op.cit.*, p. 191-192.
[287] Пиляева В.В. *Гражданское право. Часть общая и особенная. Учебник.* Москва: ТК Велби, 2004, стр. 275.

exercitat obligațiile informaționale.

Regula generală care operează în materia contractului de antrepriză este cea conform căreia riscul pieirii sau deteriorării fortuite a bunurilor (materialelor) necesare în vederea executării respectivului contract este suportat de către partea care le-a furnizat, dacă în contract nu se stipulează altfel.

Riscul pieirii materialelor ce urmează a fi utilizate este suportat de către client, doar în cazul în care acestea au fost procurate de el. Odată cu prezentarea materialelor de către client antreprenorului, el este obligat să ia măsurile necesare păstrării acestora în condiții adecvate, iar în cazul pieirii lor să facă dovada că culpa sa lipsește în acest caz[288].

Potrivit art. 1362 din Codul civil, „riscul pieirii sau deteriorării fortuite a obiectului contractului până la recepționarea lui îl suportă antreprenorul. Acest risc trece la client o dată cu recepționarea lucrării. În cazul în care clientul întârzie să recepționeze lucrarea, riscul trece asupra lui de la data la care s-a pus în întârziere”[289].

Obligațiile contractuale pot fi încălcate atât de antreprenor, cât și de client. Astfel, potrivit art. 1355 din Codul civil, antreprenorul este obligat să informeze clientul despre necesitatea depășirii esențiale a devizului. Nerespectarea obligației date de către antreprenor, acordă clientului dreptul de a cere rezoluțiunea contractului și repararea prejudiciului astfel cauzat. De asemenea, antreprenorul răspunde pentru neexecutarea obligațiilor informaționale, prevăzute de art. 1356 Cod civil, dacă aceasta a cauzat un prejudiciu clientului.

Răspunderea antreprenorului în cadrul contractului de antrepriză se manifestă, de regulă, prin suportarea de către acesta a unor cheltuieli suplimentare necesare în vederea înlăturării viciilor și abaterilor constatate de către client în actul de recepționare[290]. În caz contrar, antreprenorul nu poartă nici o răspundere. Totodată, clientul care a acceptat la moment lucrarea fără rezerve, conservă, totuși, drepturile împotriva antreprenorului în cazul depistării viciilor ascunse. Antreprenorul este obligat să repare prejudiciul cauzat clientului, care a apărut prin rezoluțiunea contractului din cauza viciilor.

Dacă clientul a fost informat de către antreprenor despre circumstanțele care pot influența în mod negativ rezultatul lucrării, el este obligat să înlăture aceste circumstanțe. Astfel, el urmează să înlocuiască în termen materialul necalitativ sau indicațiile cu privire la modul de executare a lucrării, precum și să înlăture orice circumstanțe care amenință trăinicia sau utilitatea

[288] Turianu C. *Curs de drept civil. Contracte speciale.* București: Editura Fundației „România de Mâine”, 2000, p. 101.
[289] *Codul Civil al Republicii Moldova, nr. 1107 din 06.06.2002.* În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2019, nr. 66-75.
[290] Сергеева А.П. et. al. *Гражданское право. Учебник,* том 2-й. Москва: Проспект, 1999, стр. 320. (Prin formula et. al. sunt substituiți autorii Валявина Е. Ю., Егоров Н.Д., Елисеев И.В., Иванов А.А., Кротов М.В., Лавров Д.Г., Медведев Д.А., ., Толстой Ю.К.)

lucrării. Nerespectarea acestor obligații are un efect negativ pentru client. Atunci când clientul neglijează informația primită de la antreprenor și nu întreprinde nici o acțiune, antreprenorul este în drept să solicite rezoluțiunea contractului și repararea prejudiciului cauzat. Dacă clientul a insistat totuși asupra executării contractului, el este cel care va suporta toate urmările negative care pot apărea în urma unei astfel de executări, antreprenorul păstrându-și dreptul la remunerație[291].

Imposibilitatea finisării lucrării poate atrage răspunderea juridică a clientului, dacă acesta fiind informat în mod prompt de către antreprenor, nu a substituit materialul necalitativ prezentat inițial și nici a schimbat indicațiile pe care le-a dat antreprenorului.

Termenul de prescripție în interiorul căruia intervine răspunderea părților este de 1 an. Acest termen începe a curge din momentul recepționării lucrării. În cazul în care lucrarea executată de antreprenor este o construcție, termenul de prescripție este de 5 ani.

La încheierea contractului de antrepriză părțile pot stabili și unele termene de garanție, care reprezintă o garanție a antreprenorului în siguranța exploatării și folosirii obiectului cu condiția că se vor respecta regulile de exploatare și păstrare a bunului. Termenul de garanție poate fi stabilit și de legislație. Pe parcursul termenului de garanție, clientul este în drept să înainteze o reclamație cu privire la viciile descoperite, iar antreprenorul este obligat să înlăture aceste vicii pe contul său și cu forțele proprii[292]. Durata termenului de garanție stabilită de legislație sau de contract poate fi diferită și se stabilește de la caz în funcție de circumstanțele reale, și anume: de volumul, costul, complexitatea lucrării, de perioada exploatării și folosirii obiectului contractului, etc. Dacă legislația sau contractul a stabilit un termen de garanție, atunci termenul de prescripție începe a curge odată cu înaintarea notificării, iar dacă o astfel de notificare nu a fost înaintată, odată cu expirarea termenului de garanție[293].

Contractul de antrepriză poate înceta în cazurile și în condițiile normelor generale. Astfel, cazurile de încetare a antreprizei sunt:

- executarea de către părțile contractante a obligațiilor contractuale asumate;
- pieirea bunului pe parcursul executării contractului;
- rezoluțiunea contractului pentru neexecutarea esențială a obligațiilor uneia dintre părți;
- alte cazuri legale de încetare.

În conformitate cu art. 1348 din Codul civil, „beneficiarul poate declara rezoluțiunea oricând, cu sau fără motiv temeinic, până la realizarea completă a lucrării, fiind obligat să

[291] Baieș S. *et. al., op.cit.,* p. 552-553.
[292] Брагинский М.И. и Витрянский В.В. *Договорное право. Договоры о выполнении работ и оказании услуг.* Москва: Статут, 2003, стр.74.
[293] *Ibidem,* p. 563.

plătească antreprenorului retribuția pentru lucrările executate și să repare prejudiciul cauzat prin rezoluțiune. În cazul în care a declarat rezoluțiunea din motiv temeinic, beneficiarul nu datorează despăgubiri pentru aceasta”[294].

Analiza normei legale enunțate anterior ne permite să afirmăm că beneficiarul nu are obligația de a-și motiva cererea de rezoluțiune a contractului. În acest caz el fiind ținut la plata retribuției antreprenorului pentru lucrul efectuat și repararea prejudiciului astfel cauzat[295].

Decesul beneficiarului, de obicei, nu atrage după sine încetarea contractului. Această regulă este de natură dispozitivă și poate fi aplicată doar în cazul în care executarea contractului devine imposibilă sau inutilă.

Încetarea contractului de antrepriză poate surveni ca urmare a decesului antreprenorului, doar în cazul în care acest contract a fost încheiat în virtutea calităților speciale ale antreprenorului și nu poate fi continuat de succesorul său.

3.3. Analiza distinctivă a contractelor civile de prestare a muncii în raport cu contractele de muncă

Contractul individual de muncă își are originea juridică în una dintre formele clasice ale contractului de locațiune. Totodată, atribuirea la nivel legislativ a unui număr sporit de drepturi pentru muncitori, a facut ca contractul de muncă să se distanțeze tot mai mult de normele dreptului civil[296].

Un contract individual de muncă se caracterizează, în primul rând, prin relația de subordonare statornicită între părți, care îl deosebește în mod esențial de contractul civil. „Raportul de muncă nu este un raport de muncă încheiat între doi egali; dimpotrivă, el este un contract caracterizat printr-un deficit democratic pe care numai intervenția legislativă îl poate limita, restabilind, fie și în parte, echilibrul dintre părțile contractante. Contractul de muncă nu este singurul în temeiul căruia se muncește, ci există și contracte civile în executarea cărora una dintre părți prestează o activitate în beneficiul celeilalte, care o plătește - părțile pot oculta caracterul de contract de muncă al raportului încheiat între ele, deghizându-l într-un contract civil”[297].

---

[294] *Codul Civil al Republicii Moldova, nr. 1107 din 06.06.2002.* În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2019, nr. 66-75.

[295] Chibac Gh. *et al., op. cit.,* p. 173. (Prin formula *et. al.* sunt substituiți autorii Brumă S., Robu O., Chibac N.).

[296] Romandaș N. și Gamureac A. *Contractul individual de muncă-condiție fundamentală a reglementării raporturilor juridice de muncă.* // Revista Administrarea Publică, 2017, nr. 1, p. 49-50.

[297] Dimitriu R. *Recalificarea unui contract civil ca având natura juridică a unui contract de muncă*. // Volumul Sesiunii științifice „Dreptul românesc la 100 de ani de la Marea Unire. Dimensiuni și tendințe”, Institutul de Cercetări Juridice „Acad. Andrei Rădulescu” al Academiei Române. București: Universul Juridic, 2018. Disponibil : https://www.universuljuridic.ro/recalificarea-unui-contract-civil-ca-avand-natura-juridica-unui-contract-de-munca/ .

Potrivit art. 992 alin. (1) din Codul civil, „contractul este acordul de voință realizat între două sau mai multe persoane prin care se stabilesc, se modifică sau se sting raporturi juridice”[298].

Această definiție legală conține elementele constitutive ale noțiunii de contract. Un prim element definitoriu constă în faptul că prin contract se subînțelege acordul de voințe, și nu manifesare de voință cum este în cazul actelor juridice unilaterale. Natura volitivă a contractului, presupune existența a cel puțin doi subiecți de drept. Anume din aceste considerente contractul este un acord de voințe și nu un acord de voință. În acest sens, contractul reprezintă un act juridic, bi-sau multilateral[299].

În ceea ce privește contractele civile de prestare a muncii, acestea reprezintă acordul de voință a două sau mai multe persoane în scopul de a produce efecte juridice, constând, în general, în realizarea unui produs, executarea unei lucrări, prestarea unui serviciu.

Doctrinarul român Grigorie-Lăcriță N. afirmă că „convenția civilă reprezintă acordul de voință, exprimat în scris, între două părți, în temeiul căruia o persoană fizică, denumită prestator, care nu poate avea calitatea de angajat, se obligă să realizeze un produs, să execute o lucrare, să presteze un serviciu, pentru și sub autoritatea unui beneficiar, care nu are calitatea de angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei plăți convenite”[300].

Respectarea de către părți a principiului bunei-credințe la încheierea unui contract civil este obligatorie. Părțile aflându-se pe poziție de egalitate juridică, din momentul negocierii și până la încheierea propriu-zisă a contractului, urmează să se informeze reciproc asupra fiecărui aspect ce ar putea fi considerat important cu privire la încheierea contractului[301].

Persoanele pot încheia un număr nelimitat de contracte civile, chiar și pe aceeași perioadă de timp, pentru executarea oricărui bun (produs, lucrare, serviciu) existent în circuitul civil.

Este cunoscut că clauzele contractului individual de muncă nu pot conține prevederi contrare reglementărilor legale în vigoare și nici drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative ori prin contracte colective. În acest sens, în confomitate cu art. 12 din Codul muncii, „clauzele din contractele individuale de muncă, din contractele colective de muncă și din convențiile colective sau din actele juridice emise de autoritățile administrației publice, care

[298] *Codul Civil al Republicii Moldova, nr. 1107 din 06.06.2002*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2019, nr. 66-75.
[299] Baieș S. *et. al*. *Drept civil. Drepturile reale. Teoria generală a obligațiilor,* ed. a 2–a,vol. II. Chișinău: Î.S.F.E.P. „Tipografia Centrală”, 2015, p. 39-40. (Prin formula *et. al.* sunt substituiți autorii Mîțu Gh., Cazac O., Cebotari V., Brumă S., Robu O., Crețu I., Tabuncic T., Cara A.).
[300] Grigorie-Lăcriță N., *op cit*., p. 82.
[301] Moțiu D. *Aspecte practice privind contractul individual de muncă.* // Conferința națională „Actualități și perspective în legislația muncii”, Sibiu. București: Universul Juridic, 2016, p. 67.

înrăutățesc situația salariaților în comparație cu legislația muncii sunt nule și nu produc efecte juridice”[302].

Totodată, prevederile din Codul muncii și din alte acte normative date în aplicarea sau în legătură cu prevederile Codului muncii, nu au aplicabilitate în cazul contractelor civile încheiate în baza Codului civil.

În opinia doctrinarilor ruși[303], diferențierea contractelor de muncă față de cele civile reprezintă o necesitate de ordin atât teoretic, cât și practic. Tendința practică a organizațiilor comerciale se reduce, din păcate, la încercările angajatorilor de a încheia contracte civile în locul celor de muncă, din motiv că cele dintâi, sunt mai puțin protective pentru personalul unității.

Contractul individual de muncă este întotdeauna un contract *intuitu personae*, fapt ce se deduce în mod evident din definiția legală a acestuia prevăzută de art. 45 din Codul muncii, conform căruia „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”[304]. Astfel, datorită acestui caracter, prestarea muncii se poate efectua doar de persoana care nemijlocit a contractat, adică de salariat.

Obligația salariatului de a presta munca, stabilită prin contractul individual de muncă, are ca obiect o activitate proprie acestuia, fiind o obligație *intuitu personae*. Din acest motiv, obligația de a presta munca nu este susceptibilă de executare silită în natură. În cazul în care salariatul nu își îndeplinește de bunăvoie obligația, angajatorul are dreptul de a concedia salariatul sau de a pretinde acestuia repararea prejudiciului produs, în nici un caz neputând solicita executarea silită în natură[305].

Caracterul personal al raportului juridic de muncă se atribuie nu doar la salariat, ci și la angajator, deoarece salariatul conștientizează că încheie contractul individual de muncă cu un anumit angajator. De asemenea, acest caracter se manifestă și prin dreptul salariatului de a refuza

---

[302] *Codul Muncii al Republicii Moldova, nr. 154 din 28.03.2003*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003 nr. 159-162.

[303] Ершов В.В. и Ершова Е.А. *Трудовой договор. Учебно-практическое пособие.* Москва: Издательство «Дело», 2000, стр.78.

[304] *Codul Muncii al Republicii Moldova, nr. 154 din 28.03.2003*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003 nr. 159-162.

[305] Gheorghe M. *Contractul individual de muncă – un contract intuitu personae?* // Conferința națională „Aspecte controversate în interpretarea și aplicarea prevederilor Codului muncii și ale Legii dialogului social”, Sibiu. București: Universul Juridic, 2013, p. 122.

să continue munca în cazul schimbării proprietarului unității sau a reorganizării acesteia, precum și a transferării unității în subordinea unui alt organ (art. 86 alin. (1) lit. v) din Codul muncii).[306]

De regulă, potențialul angajat ia în considerare condițiile de muncă pe care angajatorul urmează a le oferi și cuantumul efectiv al salariului. Însă uneori, presat de nevoile economice, salariatul acceptă încheierea unui contract indvidual de muncă chiar dacă nu îi sunt convenabile toate condițile de muncă. Chiar și în așa caz, caracterul *intuitu personae* nu dispare, ci este mai puțin accentuat[307].

Din analiza prevederilor art. 1334 din Codul civil, conchidem că contractele civile de prestare a muncii (cum sunt contractul de antrepriză și contractul de prestări servicii) sunt doar aparent, niște contracte *intuitu personae*. Antreprenorul este obligat să execute lucrarea doar atunci când părțile stipulează o astfel de prevedere în mod expres în contract sau aceasta rezultă nemijlocit din natura prestației (de exemplu, pictarea unui tablou de către un pictor renumit)[308].

Contractului individual de muncă îi este specific și faptul că între părți există un raport de subordonare a salariatului față de angajator. Doctrinarii români[309] consideră că această subordonare a salariatului față de angajator se concretizează în 3 elemente:

- puterea de direcționare;
- puterea de supraveghere și control;
- puterea de sancționare.

Angajatorul are dreptul să dea dispoziții (ordine de serviciu) salariatului și să controleze îndeplinirea de către acesta a obligațiilor ce îi revin, iar în cazul în care salariatul nu respectă și nu îndeplinește ordinele de serviciu, să-l sancționeze.

Susținem ideea doctrinarului român Ștefănescu I-T. care afirmă că „există și o dependență economică a angajatului care constituie, conceptual, altceva decât subordonarea sa juridică. Dependența economică este o stare de inferioritate, un decalaj, altfel spus, o lipsă de autonomie, o condiționare existentă în cadrul unui raport de natură economică, în care cel care muncește se află cu angajatorul său. Este clar că salariul constituie o condiționare economică, o dependență a angajatului față de angajator. Nu se poate ignora faptul că angajatul dispune, de regulă, numai de forța sa de muncă, în timp ce angajatorul dispune de capital, de mijloacele tehnice și de cele bănești și, prin încheierea contractelor de muncă și de capitalul uman”[310].

În cazul contractelor civile de prestare a muncii, părțile se află pe poziție de egalitate

---

[306] Macovei T. *Condiții privind vârsta salariatului.* // Revista Națională de Drept, 2014, nr. 10, p. 48.
[307] *Ibidem*, p. 123.
[308] Chirică D. *Drept civil. Contracte speciale.* București: Lumina Lex, 1997, p. 246.
[309] Moarcăș Costea C-A. și Vlăsceanu A-M., *op. cit.*, p. 44.
[310] Ștefănescu I-T. *Trăsăturile specifice ale contractului individual de muncă și autonomia dreptului muncii.* // Revista română de dreptul muncii, 2018, nr. 4. Disponibil: https://www.universuljuridic.ro/trasaturile-specifice-esentiale-ale-contractului-individual-de-munca-si-autonomia-dreptului-muncii-i/.

juridică. În acest sens, antreprenorul fiind absolut independent și autonom față de client, organizează și dirijează procesul de efectuare a lucrării de sine stătător.

Obiectul contractului individual de muncă ține de prestarea muncii pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu. Obiectul contractului de antrepriză și de prestări servicii constă atât în producerea sau transformarea unui bun, cât și obținerea unor alte rezultate prin efectuare de lucrări, și, respectiv, prestarea serviciilor de orice natură. Salariul se plătește după cantitatea și calitatea muncii, pe când în cazul contractelor civile de prestare a muncii se plătește rezultatul muncii antreprenorului sau prestatorului, predat clientului.

Desfășurarea unei activități ținându-se cont de un program prestabilit reprezintă un indiciu clasic în baza căruia se poate constata că munca respectivă se prestează în baza unui raport juridic de muncă. Totodată, este important ca munca prestată să aibă un caracter de continuitate și să fie prestată zilnic[311].

În contractele civile, programul este flexibil și nu trebuie să se țină seama de normele impuse de Codul muncii care obligă la respectarea timpului de muncă zilnic și săptămânal, a perioadelor de repaus zilnic și săptămânal, a concediilorde odihnă[312].

Obligația de a respecta un orar fixat și faptul de a fi plătit pentru timpul petrecut nu exclud, nici una, nici alta, calitatea de antreprenor; un patron poate chiar să-i lase salariatului o mare libertate în executarea muncii sale, în timp ce anumiți mici antreprenori se află sub supravegherea constantă a clienților lor. Criteriul cel mai sigur se află în noțiunea de clientelă: antreprenorul nu are patron, ci clienți.

Contractele civile nu generează raporturi de muncă. În acest sens, veniturile obținute din desfășurarea activităților pe baza de contract civil, nu au tentă salarială. Marimea venitului ce poate fi obținut pe bază de convenții civile nu este limitat.

Contractele de muncă se caracterizează prin durată, regula generală în materie fiind că valabilitatea lor nu este determinată. Durata contractelor civile este una restrânsă, de regulă aceasta limitându-se la durata de timp necesară pentru executarea unei lucrări. Totodată, caracterul temporar al contractului încheiat, nu permite calificarea - ținând cont doar de acest criteriu - a acestuia drept unul civil[313].

---

[311] Vieriu D. *Considerații generale privind timpul de muncă.* // Revista Administrare Publică, 2013, nr. 1, p. 46.

[312] Georgescu L. *Contracte individuale de muncă sau contracte civile în cazul proiectelor din programul operațional sectorial de dezvoltare a resurselor umane?//* Conferința națională „Aspecte controversate în interpretarea și aplicarea prevederilor Codului muncii și ale Legii dialogului social". București : Universul Juridic, 2013, p. 286.

[313] Миронов В.И. *Трудовое право России*. Москва: Издательство ООО «Журнал «Управление персоналом»», 2004, стр.93.

Pentru dauna cauzată de angajat altor persoane în cadrul executării obligațiilor profesionale responsabil este angajatorul, potrivit regulilor stipulate la art. 2005 Cod civil, și anume răspunderea comitentului pentru fapta prepusului. De asemenea, pe durata valabiltății contractului individual de muncă, salariatul poate fi tras la răspundere disciplinară, patrimonială, contravențională și penală.

Spre deosebire de angajat, antreprenorul execută lucrarea pe propriul său risc. Astfel, antreprenorul riscă să piardă dreptul la remunerație, dacă obiectul contractului a pierit fortuit sau dacă finisarea lucrării devine imposibilă fără culpa părților[314]. Antreprenorul și prestatorul poartă răspundere civilă față client pentru neexecutare sau executarea necorespuncătoare a obligațiilor contractuale, precum și pentru viciile lucrării, cu condiția că clientul a notificat pretențiile în actul de recepționare, în caz contrar, antreprenorul nu devine responsabil pentru viciile stabilite la recepționarea lucrării. Există însă o excepție de la această regulă, când antreprenorul poartă răspundere în toate cazurile, și anume pentru viciile ascunse. Astfel, potrivit art. 1364 alin. (3) din Codul civil „clientul care a acceptat lucrarea fără rezerve conservă, totuși, drepturile împotriva antreprenorului în cazul viciilor ascunse”[315].

În contractul de muncă, rezultatele muncii angajatului devin proprietatea angajatorului, pe când în contractul de antrepriză rezultatul muncii antreprenorului aparține acestuia până la predarea lui clientului.

Decesul sau incapacitatea angajatului duce în mod inevitabil la încetarea contractului individual de muncă. Este firesc ca dispariția sau încetarea existenței uneia din părțile contractului individual de muncă să determine încetarea de drept a acestui contract. Fiind vorba de un contract *intuitu personae*, munca nu poate fi prestată de o altă persoană decât acel salariat ori pentru un alt angajator, iar drepturile și obligațiile contractuale nu se pot transmite moștenitorilor[316].

Decesul sau instituirea unei măsuri de ocrotire judiciară în privința antreprenorului sau prestatorului nu atrage încetarea contractului. Aceste tipuri de contracte pot înceta în urma survenirii unor astfel de circumstanțe doar dacă au fost încheiate în virtutea calităților deosebite ale antreprenorului sau prestatorului sau nu pot fi continuate de către succesorul în activitate, caz beneficiarul putând declara rezoluțiunea.

Pentru contractul individual de muncă, legislația în vigoare prevede necesitatea încheierii acestuia în formă scrisă. Totodată, forma scrisă a contractului de muncă nu reprezintă o condiție

[314] Chibac Gh. *et. al., op. cit.,* p. 199.
[315] *Codul Civil al Republicii Moldova, nr. 1107 din 06.06.2002.* În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2019, nr. 66-75.
[316] Țiclea A. *Încetarea de drept a contractului individual de muncă potrivit Codului muncii.* // Revista română de dreptul muncii, 2018, nr. 1. Disponibil: https://www.universuljuridic.ro/incetarea-de-drept-a-contractului-individual-de-munca-potrivit-codului-muncii/.

ad validatum pentru acest tip de contract, ci doar una *ad probationem*. Astfel, nerespectarea formei scrise nu atrage nulitatea contractului individual de muncă. Singura consecință juridică în acest caz va fi că contractul individual de muncă va fi considerat încheiat pe o perioadă nedeterminată și cu o normă întreagă.

Față de forma contractului de antrepriză și a contractului de prestări servicii se aplică regulile generale referitoare la forma actului juridic, stipulate la art. 316-324 din Codul civil. De obicei, aceste tipuri de contracte se încheie în formă scrisă simplă. Din esența normelor de drept rezultă că aceste tipuri de contracte pot fi întocmite și verbal.

Ne raliem opiniei doctrinarului autohton Dorin Cimil, conform căreia „delimitarea contractelor de muncă de cele conexe de natură civilă poate fi făcută prin prisma a patru criterii esențiale, ce urmează să se desprindă din analiza conținutului litigios:

- obiectul contractului de muncă urmează stabilirea expresă a atribuțiilor angajatului, cu indicarea locului de muncă și a regimului muncii, în raporturile contractuale civile obiectul este prestația, manifestată prin exteriorizarea rezultatului muncii cocontractantului;
- încheierea contractului de muncă este precedată de formalități ca cererea de angajare, perfectarea ordinului de angajare (cu indicarea funcției, mărimii salariului și datei începerii lucrului);
- ordinea și forma achitării salariului: în raporturile de muncă, de regulă, retribuția se efectuează conform claselor tarifare sau tarifului de funcție, salariul fiind achitat regulat, în raporturile contractuale juridico-civile părțile stabilesc mărimea și ordinea achitării remunerației de comun acord, de obicei, achitarea integrală se efectuează la finele executării lucrării;
- un criteriu specific pentru contractele de muncă reprezintă stabilirea de către angajator pentru angajați a unor reguli stricte de ordine interioră și asigurarea condițiilor securității muncii; persoanele care lucrează în temeiul unui contract civil de sine stătător determină modul și ordinea efectuării lucrării, obiectivul fiind – îndeplinirea lucrării calitativ și în termenii stabiliți de contract”[317].

În practică, s-a observat că angajatorii încheie contracte civile de prestări servicii pentru că astfel nu sunt obligați să ofere protecția socială conferită unui salariat de contractul individual de muncă și datorită avantajelor evidente de natură fiscală pe care le presupune un contract civil[318].

O importantă obligație a angajatorului care survine în urma încheierii unui contract

[317] Cimil D., *op.cit.*, p. 52-53.

[318] Popescu R.R. *Raportul dintre contractul individual de muncă și contractul civil (convenția civilă) de prestări servicii* .// Conferința națională „Propuneri de lege ferenda privind perfecționarea legislației muncii din România”, Sibiu. București: Universul juridic, 2015, p. 132.

individual de muncă este cea cu privire la amenajarea spațiilor de muncă în strictă conformitate cu cerințele legislative în vigoare în ceea ce privește sănătatea și securitatea în muncă. Totodată, antreprenorul efectuează lucrarea contractată în mod independent și pe riscul său[319]. În ceea ce privește contractul de prestări servicii, potrivit art. 1378 alin. (1) din Codul civil „beneficiarul, în cazul în care este răspunzător, trebuie să amenajeze şi să întreţină astfel spaţiile, echipamentele sau aparatele pe care trebuie să le procure pentru prestarea serviciilor şi să reglementeze astfel prestarea serviciilor care trebuie efectuate sub conducerea şi în conformitate cu dispoziţiile sale, încât prestatorul să fie protejat contra riscurilor pentru viaţă şi sănătate în măsura în care natura serviciului prestat o permite”[320].

Contractul individual de muncă se caracterizează printr-o serie de trăsături specifice, ceea ce facilitează delimitarea muncii prestate în baza contractului de muncă de munca prestată în baza altor contracte. În cazul în care se va stabili că munca prestată în baza unui contract civil de fapt corespunde unei munci prestate în baza unui contract individual de muncă, urmează a se aplica legislația muncii, deoarece aceasta este mai protectoare decât legislația civilă[321].

Contractele civile de prestare a muncii sunt mai favorabile pentru angajatori, deoarece acestea prevăd un număr redus de obligații pentru ei. În contractul individual de muncă urmează a fi incluse anumite clauze care stabilesc garanții pentru salariați. Contractele civile nu conțin astfel de clauze, ele fiind preferate de angajatori tocmai din această cauză. În același timp angajatorul care a recurs la încheierea unui contract civil în locul unui contract individual de muncă, trebuie să fie pregătit că acest contract poate fi recunoscut drept un contract de muncă de către instanța de judecată[322].

Criteriile care pot fi avute în vedere pentru recalificarea unui contract, într-un alt contract – care aparține, prin ipoteză, altei ramuri de drept – sunt cele care se deduc din legislația muncii, fără a fi enumerate expres (obiectul specific, subordonarea juridică *versus* egalitatea părților, statut juridic special, continuitatea și durata muncii, plata periodică, absența riscului pentru angajat, aplicabilitatea ca izvor de drept a contractului colectiv de muncă etc.)[323].

---

[319] Romandaș N. și Boișteanu E. *Unele reflecții juridice privind modelarea deciziilor angajatorului în segmentul resurselor umane în vederea optimizării cheltuielilor pentru personalul angajat.* // Revista Administrare Publică, 2011, nr. 1, p. 51.

[320] *Codul Civil al Republicii Moldova, nr. 1107 din 06.06.2002.* În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2019, nr. 66-75.

[321] Macovei T. *Noțiunea și trăsăturile caracteristice ale contractului individual de muncă.* // Revista Națională de Drept, 2015, nr. 12, p. 38.

[322] Полозов Е. И Ионова Е. *Нельзя подменять трудовой договор гражданско-правовым.* În: Российская юстиция, 2002, N. 7. Disponibil: http://center-bereg.ru/n3404.html.

[323] Ștefănescu I-T. *Trăsături specifice esențiale ale contractului individual de muncă și autonomia dreptului muncii.* // Revista română de dreptul muncii, 2018, nr. 4. Disponibil https://www.universuljuridic.ro/trasaturile-specifice-esentiale-ale-contractului-individual-de-munca-si-autonomia-dreptului-muncii-i/.

În situația recalificării unei convenții civile într-un contract individual de muncă asupra acestui contract devin aplicabile normele juridice ale dreptului muncii. De asemenea, în acest sens reprezintă importanță și aplicarea dispozițiilor legale în materie de încetare a contractului individual de muncă. În acest sens, apare întrebare dacă instanța de judecată admite cererea de recalificare a convenției civile într-un contract individual de muncă, ar putea solicita și obține salariatul reintegrarea în funcție[324].

Încercările de a ascunde un contract individual de muncă prin intermediul încheierii unui contract civil de prestare a muncii (contract de antrepriză, contract de prestări servicii) sunt deoseri întâlnite în practică. În acest sens, este important ca părțile contractante să conștientizeze că criteriile de calificare a unui contract ca fiind civil sau de muncă nu se rezumă la denumirea contractului, ci rezultă din clauzele concrete inserate în respectivul contract.

3.4. Concluzii la capitolul 3

În urma analizei efectuate, în cadrul prezentului capitol, putem formula următoarele concluzii:

1. Prestarea muncii în baza contractelor civile, alături de contractul individual de muncă, reprezintă principalele modalități de desfășurare a activităților de către persoane în vederea obținerii unor venituri. Deși în esență obiectul contractului dintre prestator (sau angajat) și beneficiar (sau angajator) este similar sau identic în fiecare dintre aceste ipoteze, constând în prestarea unei activități contra unei remunerații, regimul juridic aplicabil pentru fiecare caz în parte va fi unul distinct[325].

2. Cadrul legislativ care reglementează desfășurarea diferitor activități în baza contractelor civile a fost modificat semnificativ în vederea restângerii posibilității prestării muncii în baza acestor tipuri de contracte, totuși în baza Codului civil s-au putut și se pot încheia contracte civile pentru desfășurarea activităților admise de lege.

3. Prestarea muncii se va face în baza unui contract individual de muncă în cazul în care munca prestată este una constantă, zilnică și în folosul aceluiași beneficiar, adică o muncă care denotă un caracter de permanență, și nu de activitate ocazională. În același timp, urmează să fie

[324] Anghenie M-M. *Scurtă analiză privind criteriile utilizate pentru recalificarea contractelor civile în contracte individuale de muncă.* // Revista română de dreptul muncii, 2018, nr. 4. Disponibil : https://www.universuljuridic.ro/scurta-analiza-privind-criteriile-utilizate-pentru-recalificarea-conventiilor-civile-in-contracte-individuale-de-munca/.

[325] Mihailov T. *Contractul de antrepriză și contractul de prestări servicii – forme specifice de prestare a muncii.* // Conferința internațională a doctoranzilor în drept „Studii și cercetări juridice europene", ed. a 9-a, Timișoara. București: Universul Juridic, 2017, p. 244.

încheiate contracte civile de prestare a muncii în cazul în care munca are un volum redus sau poartă un caracter ocazional.

4. Contractul individual de muncă și contractele civile de prestare a muncii presupun întotdeauna prestarea unei munci indiferent de natura ei. Dacă în cadrul contractelor de muncă obiectul este munca în sine, atunci în cazul contractelor civile de prestare a muncii, obiectul este munca privită ca rezultat[326].

5. Prestatorul nu beneficiază de drepturile speciale prevăzute de Codul muncii (vechime în muncă, concediu medical, etc.) în cazul în care își desfășoara activitatea în baza unor contracte civile. De asemenea, aceste persoane au obligația de a se asigura în mod individual , prin actul de voință, în sistemul asigurărilor sociale de stat. Veniturile obținute din desfășurarea unei astfel de activități nu sunt venituri de natură salarială. Mărimea venitului ce poate fi obținut pe bază de contracte civile nu este limitată.

6. Pentru a determina dacă suntem în prezența unui contract de muncă sau a unui contract civil de prestare a muncii se vor lua în considerare: felul muncii prestate, locul nemijlocit unde acestă muncă este prestată, condițiile de muncă, persoana care suportă riscurile și sarcina activității, etc. În acest sens, este important ca părțile contractante să conștientizeze că criteriile de calificare a unui contract ca fiind civil sau de muncă nu se rezumă la denumirea contractului, ci rezultă din clauzele concrete inserate în respectivul contract[327].

[326] Михайлов Т. *Отличие трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров о труде.* // Международная научно-практическая конференция „Правовая реформа: концепция, цель, внедрение", Институт государства и права им. В.М. Корецкого НАН Украины, Киев. Киев: Ника-Центр, 2017, стр. 285.

[327] Mihailov T. *Analiza distinctivă a contractelor civile de prestare a muncii față de contractele de muncă.* // Conferința științifică națională cu participare internațională „Integrare prin cercetare și inovare", Chișinău. Chișinău: CEP USM, 2017, p.160.

CAPITOLUL IV. REGLEMENTAREA JURIDICĂ A MUNCII PRESTATE DE CĂTRE LIBERII PROFESIONIȘTI

4.1. Particularitățile prestării muncii în baza profesiunilor liberale de natură juridică

O categorie distinctă în cadrul raporturilor de muncă o formează raporturile juridice de muncă ale liberilor profesioniști. Raporturile respective sunt grefate pe exercitarea unor profesii autonome și libere, cunoscute în teoria dreptului ca și profesii liberale.

Deși expresia tradițională, utilizată în literatura juridică, este cea de profesie liberală, totuși, Dicționarul explicativ al limbii române definește noțiunea de profesiune liberă ca fiind „o profesie bazată pe muncă intelectuală și exercitate de persoane neaflate în serviciu plătit”[328]. Noțiunea anterior citată urmează a fi supusă criticii, deoarece lasă să se înțeleagă că la momentul actual există și profesii care nu sunt libere, fapt ce ar însemna că suntem în prezența unei munci forțate sau obligatorii, ceea ce contravine substanțial prevederilor art. 4 din Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale[329] și a art.7 din Constituția Republicii Moldova[330].

De asemenea, este necesar de delimitat conceptul de profesie liberală de conceptul de profesie reglementată. Aceste două concepte nu se suprapun integral. Așadar, profesia reglementată reprezintă acea activitate sau ansamblu de activități profesionale la care se referă legea națională, care compun respectiva profesie în Republica Moldova. Profesia liberală cuprinde numai o parte a profesiilor reglementate, deoarece există profesii reglementate care nu sunt profesii liberale (spre exemplu: cadru didactic, polițist, etc.)

Prin prisma Codului civil al Republicii Moldova profesiile liberale sunt recunoscute drept o activitate profesională a persoanei fizice. În acest sens, art. 34 alin. (2) din Codul civil stabilește că „persoana fizică are dreptul să practice activitate profesională din nume și pe cont propriu din momentul întrunirii condițiilor stabilite de lege pentru aceasta”[331].

La nivelul Uniunii Europene, în anul 2001, Curtea de Justiție a definit conceptul de profesii liberale ca fiind drept „ activități care, între altele, au un profund caracter intelectual, necesită un înalt nivel de calificare și sunt, de obicei, supuse unor clare și stricte reglementări profesionale. În exercitarea unei astfel de activități, elementul personal este de o importanță deosebită și un astfel de exercițiu presupune întotdeauna un cadru larg de independență în realizarea activităților

[328] Dicționarulul explicativ al limbii române. Disponibil: https://dexonline.ro/definitie/profesie.
[329] *Convenţia de la Roma pentru apărarea drepturilor omului şi a libertăţilor fundamentale din 04.11.1950 (ratificată prin Hotărârea Parlamentului Republicii Moldova nr. 1298 din 24.07.1997).* În: Tratate internaţionale la care Republica Moldova este parte (1990-1998), vol. I. Chișinău: Moldpres, Monitorul Oficial al Republicii Moldova, Chișinău, 1998.
[330] *Constituția Republicii Moldova din 29.07.1994.* În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova,1994, nr. 1.
[331] *Codul Civil al Republicii Moldova, nr. 1107 din 06.06.2002.* În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2019, nr. 66-75.

profesionale”.[332]

Directiva 2005/36/CE a Parlamentului european și a Consiliului UE privind recunoașterea calificărilor profesionale din 7 septembrie 2005 definește profesiile liberale ca „orice profesie exercitată pe baza unor calificări profesionale corespunzătoare, cu titlu personal, sub propria responsabilitate și independentă din punct de vedere profesional, oferind servicii intelectuale și conceptuale în interesul clientului și a publicului”[333].

Susținem ideea promovată în doctrina română, conform căreia pentru a putea defini profesiile liberale urmează a se lua în considerare următoarele aspecte:

- „profesiile liberale sunt niște activități profesionale reglementate, prestarea acestora fiind restricționată de necesitatea dovedirii pregătirii profesionale necesare exercitării unei astfel de activități;
- profesiile liberale folosesc capitalul uman, adică cunoștințele și aptitudinile dobândite în urma educației sau la locul de muncă, prin pregătire și experiență;
- profesiile liberale folosesc o educație reglementată, adică o educație și pregătire efectuată în scopul practicării unei profesii, ale cărei cursuri de ordin teoretic și practic sunt completate de pregătirea și practica profesională potrivite;
- profesiile liberale sunt profesii reglementate în sensul că sunt profesii exercitate de către membrii asociațiilor private/publice care se bucură de o recunoaștere legală;
- profesiile liberale beneficiază de o recunoaștere profesională sau o recunoaștere a calificării, în sensul că diplomele și certificatele profesionale care atestă calificarea într-o anumită profesie sunt recunoscute de către o autoritate administrativă a statului, în colaborare cu organizațiile profesionale și sunt urmate de emiterea unor permise pentru exercitarea profesiei liberale respective;
- în cadrul profesiilor liberale se aplică testul de aptitudini, adică acel test pentru evaluarea competenței profesionale a solicitantului, derulat sub auspiciile autorităților competente”[334].

Profesiile liberale sunt exercitate în mod independent, regula generală în acest sens fiind cea conform căreia aceste profesii nu pot fi supuse ierarhiei administrative. Totuși, independența de care dispun aceste profesii nu poate fi una absolută, deoarece membrii organizațiilor profesionale se supun dispozițiilor legale și deontologiei profesionale.

---

[332] *Christiane Adam c. Urbing – Administration de l’enregistrement et des domains,* Case C-267/99. Judgment of the European Court of Justice (Second Chamber) of 11 October 2001. Disponibil: http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf;jsessionid=CB21F9D9E7EA11C7E54A9838207869DA?text=&docid=46273&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=9546857.

[333] *Directiva 2005/36/CE a Parlamentului European și a Consiliului privind recunoașterea calificărilor profesionale din 07.09.2005.* În: Jurnalul Oficial al Uniunii europene, 2005, L 255. Disponibil: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=celex%3A32005L0036.

[334] Niculeasa M., *op. cit.,* p. 18-19.

Totodată, un alt aspect important al profesiuniilor liberarele este responsabilitatea pe care o are liberul profesionist. În acest sens, lipsa responsabilității în exercitarea profesiei de către liberul profesionist atrage după sine, în mod inevitabil, răspunderea juridică a persoanei culpabile. Răspunderea juridică a persoanei culpabile poate interveni sub forma răspunderii civile, disciplinare sau penale.

Organizarea profesiunilor liberale în corpuri profesionale distincte este o caracteristică esențială a acestora. Totodată, reprezentanții profesiunilor liberale sunt în relații de colaborare și cu autoritățile și instituțiile statale. Pentru organizarea interioară a profesiilor liberale sunt specifice raporturi de subordonare sau/și de coordonare, pe când în exteriorul acestor profesii, suntem în prezența doar a relațiilor de colaborare.

Ținem să menționăm faptul că exercitarea profesiunilor liberale presupune existența diferitor raporturi juridice, și anume: între liberul profesionist și uniunea (corpul) din care acesta face parte; între persoanele care exercită profesiunile liberale respective și clienții acestora, care au o natură eminamente civilă; între corpurile profesionale respective care au statut de persoane juridice și organele de stat, organizațiile neguvernamentale, organismele internaționale[335].

Susținem ideea promovată de doctrinarul autohton Nicolae Sadovei, conform căreia „exercitarea unei profesiuni liberale dă naștere unor raporturi juridice complexe, de diferit gen, cum ar fi raporturile dintre liberii profesioniști și clienții lor, care nu intră în sfera dreptului muncii, ci au un caracter de raporturi juridice civile, pentru că izvorăsc din diferite contracte de prestări servcii; rapoturile juridice ale corpului profesional respectiv ale liberilor profesioniști și organele statului, precum și cu organisme profesionale internaționale în materie, raporturi care, de asemenea, nu fac obiectul dreptului muncii. Locul central îl ocupă însă, raporturile dintre liberii profesioniști și corpul profesional din care acești fac parte, raporturi care nu se încadrează în domeniul raporturilor juridice de muncă tipice, dar care sunt raporturi juridice de muncă corporative, adică atipice. Elementul cel mai vizibil al acestui tip de raport, îl constituie exercitarea de către corpul profesional a unor atribuții de putere patronală limitată față de liberii profesioniști care fac parte din corpul profesional respectiv, atribuții ce se manifestă prin posibilitatea atragerii la răspundere disciplinară a membrilor corporativi”[336].

De asemenea, același autor afirmă pe bună dreptate că „raporturile juridice de muncă profesional-corporative sunt raporturi atipice care apar între o persoană fizică cu statut de liber profesionist și corpul profesional asociativ, care reunește toți liber-profesioniștii practicanți într-un anumit domeniu, în legătură cu prestarea muncii de către liberul-profesionist, sub autoritatea, controlul și tutela corpului profesional respectiv. Drepturile și obligațiile de muncă ale liber

[335] Ștefănescu I-T., *op. cit.*, p. 31.
[336] Sadovei N., *op. cit.*, p. 167.

profesioniștilor sunt, în acest context, drepturi și obligații de natură corporativă necomerială, fundamentate pe calitatea de membru a liber-profesionistului în cadrul corpului profesional din care acesta face parte. Deși nu prestează o muncă în folosul direct al corpului profesional, activitatea de muncă prestată de către liberul-profesionist este supusă controlului și autorității corpului profesional respectiv, care este în drept să aplice măsurile legale operabile, de regulă, în materia raporturilor juridice de muncă tipice, în situația când liber-profesionistul încalcă obligațiile sale, al căror titular este în virtutea statutului său juridic"[337].

În ceea ce privește aspectul constituționalității obligației legale a liberilor profesioniști de a se încadra în corpuri profesionale distincte, menționăm că această opțiune a legiuitorului, în opinia noastră, nu poate fi considerată una neconstituțională, deoarece această obligație are drept scop asigurarea unei asistențe juridice calificate de diferită natură, iar normele în baza cărora funcționează aceste profesii nu contravin principiilor constituționale, cei care doresc să le practice sunt obligați să respecte legea și să accepte regulile impuse de aceasta.

Așadar, exercitarea profesiunilor liberale trebuie să se desfășoare într-un cadru organizat, cu reguli prestabilite, a căror respectare trebuie asigurată inclusiv prin aplicarea unor măsuri coercitive, rațiuni care au determinat crearea unor structuri organizatorice unitare. De asemenea, este impusă interdicția constituirii în paralel a altor structuri destinate practicării aceleiași activități, fără existența unui suport legal. O atare soluție legislativă nu poate fi calificată ca fiind în contradicție cu dreptul la libera asociere.

Legiuitorul moldav nu definește și nici nu reglementează regimul juridic general al profesiilor liberale. În legislația națională se poate regăsi doar definiția legală a serviciilor profesionale, dar nu și cea a profesiilor liberale, acestea totuși, nefiind identice. Potrivit prevederilor art. 5 din Codul fiscal al Republicii Moldova, prin *servicii profesionale* se înțeleg „activităţi independente de ordin ştiinţific, literar, artistic, educativ sau pedagogic, precum şi activităţi independente ale inginerilor, arhitecţilor, auditorilor şi contabililor, desfăşurate în conformitate cu legislaţia în vigoare"[338]. O definire expresă în Codul fiscal o regăsește și activitatea profesională în sectorul justiției. În acest sens, prin *activitate profesională în sectorul justiției* se subînțelege „acea activitate permanentă desfăşurată în cadrul formelor de organizare a activităţii prevăzute de lege de către avocat, avocat-stagiar, notar public, executor judecătoresc, administrator autorizat, mediator, expert judiciar în cadrul biroului de expertiză judiciară"[339].

Normele legale care reglementează regimul juridic al profesiilor liberale stabilesc, de

[337] Sadovei N. *Raporturile juridice profesional-corporative ale liber-profesioniștilor – raporturi de muncă atipice. Jurământul liber profesioniștilor. //* Revista științifică a USM „Studia Universitatis". Seria „Științe sociale", 2012, nr. 3, p. 91-92.
[338] *Codul Fiscal al Republicii Moldova, nr. 1163 din 24.04.1997*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova Ediție Specială, 2007.
[339] *Ibidem.*

regulă, condițiile de bază și modul de practicare ale profesiei liberale respective, determină formele de organizare a activității profesionale, stabilesc limitativ genurile de activități care pot fi practicate de către liberul profesionist, stabilesc garanții pentru practicarea profesiei respective, precum și determină modul de admitere în profesie.

În continuare vom recurge la analiza reglementărilor legale cuprinse în diverse legi speciale care reglementează anumite profesii.

Avocatura, fiind o profesie liberală, urmează a fi organizată în baza unor principii care să asigure independența, autonomia și liberatatea de acțiune a membrilor corpului profesional. Organizarea instituției avocaturii are drept scop apărarea drepturilor și libertăților fundamentale ale cetățeanului[340].

Astfel, în conformitate cu art. 1 din Legea cu privire la avocatură „profesia de avocat este exercitată de persoane calificate și abilitate, conform legii, să pledeze și să acționeze în numele clienților lor, să practice dreptul, să apară în fața unei instanțe judecătorești sau să consulte și să reprezinte în materie juridică clienții lor, fiind liberă și independentă, cu organizare și funcționare autonomă, iar activitatea avocatului nu este activate de întreprinzător”[341].

Avocatura este o profesiune de o natură dublă. Pe de o parte, avocatura este o profesie esențial liberă în ceea ce privește modul de exercitare al acesteia și în ceea ce ține de raportul cu alte instituții ale statului. Pe de altă parte, avocatura este o profesie bine structurată, având o organizare specifică cu respectarea unor condiții etice și profesionale[342].

Avocatul nu are statut de funcționar public și nici nu poate fi asimilat acestuia. El exercită o profesie liberă și independentă. Avocatul nu poate presta nici o activitate care ar aduce atingere independenței și/sau demnității profesiei de avocat. Luând în considerare totalitatea serviciilor prestate de avocat, care au drept scop o bună funcționare a justiției, putem spune că avocatul are calitatea de auxiliar al justiției[343].

Persoana care urmează să exercite profesia de avocat urmează să întrunească cumulativ următoarele cerințe stabilite de lege: să dețină cetăţenia Republicii Moldova, să aibă diplomă de licenţiat în drept sau echivalentul acesteia, să se bucure de o reputaţie ireproşabilă, să susțină examenul de calificare, în privința persoanei respective să nu fi fost instituită o măsură de ocrotire judiciară sub forma tutelei.

În virtutea exercitării funcțiilor sale profesionale, avocatul este juristul care apără drepturile și libertățile clientului său, îi oferă consultații juridice, participă la toate acțiunile

[340] Dragomir E. și Paliță R. *Organizarea și exercitarea profesiei de avocat. Sinteze pentru pregătire examenului de admitere și definitivare în profesia de avocat.* București: Nomina Lex, 2008, p. 65.
[341] *Legea cu privire la avocatură, nr.1260 din 19.07.2002.* În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2002, nr. 126-127.
[342] Spinei S., *op.cit.*, p. 41.
[343] Dănilă L. *Organizarea și exercitarea profesiei de avocat.* București: Editura C.H. Beck, 2007, p. 13.

procesuale și devine responsabil de calitatea înfăptuirii justiției în fiecare caz în parte[344].

Potrivit prevederilor art. 11 din Legea cu privire la avocatură, „profesia de avocat este incompatibilă cu orice funcţie retribuită, cu excepţia funcţiilor legate de activitatea ştiinţifică şi didactică, precum şi de activitatea în calitate de arbitru al judecăţii arbitrale, activitatea de întreprinzător, activitatea de notar, precum și orice alte activități care lezează demnitatea și independența profesiei de avocat sau bunele moravuri”[345].

Solicitantul care a susţinut examenul de calificare, pentru a putea desfăşura activitatea de avocat, urmează să adreseze o cerere scrisă privind eliberarea licenţei pentru exercitarea profesiei de avocat în adresa ministrului justiției. Ulterior, avocatul depune jurământul și se înregistrează în una din formele de organizare a profesiei de avocat. Ca excepție, pot fi admise în profesia de avocat, fără efectuarea stagiului profesional și fără susținerea examenului de calificare, persoanele care deţin titlul de doctor, precum şi cele care au cel puţin 10 ani vechime în muncă în funcţia de judecător sau procuror dacă, în termen de 6 luni după demisia din funcţiile respective, au solicitat eliberarea licenței.

Potrivit prevederilor legale, profesia de avocat poate fi exercitată sub forma fie a unui cabinet al avocatului, fie în cadrul unui birou asociat de avocați. Avocatul poate avea calitatea de fondator doar într-una din formele de organizare juridică. Cabinetul avocatului poate fi fondat doar de un singur avocat. În raporturile juridice stabilite cu alți subiecți de drept, cabinetul avocatului se prezintă ca persoană fizică. Pentru a forma un birou asociat de avocaţi, acesta urmează a fi fondat de cel puțin doi avocaţi, fiecare exercitându-și profesia de sine stătator. Biroul asociat de avocaţi dispune de personalitate juridică, acesta fiind condus de un avocat ales de către membrii biroului.

Avocatul nu este în drept să-și exercite profesia, concomitent în mai multe forme de exercitare a acesteia. Totodată, avocatul fiind liber să schimbe și să dispună în tot sau în parte de forma de exercitare a profesiei.[346]

Dintre formele în care se poate exercita profesia de avocat, legiuitorul a conferit în mod expres personalitate juridică proprie doar biroului ascoiat de avocați. Totodată, neconferirea prin lege a personalității juridice cabinetului avocatului nu trebuie să ne conducă la ideea că această formă de exercitare a profesiei de avocat nu poate participa, în nume prorpiu, la circitul civil, respectiv nu ar putea dobândi separt drepturi și obligații.

---

[344] Mărgineanu I. și Osoian L. *Avocatura în Republica Moldova - o subtilă diplomație în dezvoltare, instituție juridică a societății civile cu viziune spre integrarea europeană.* Chișinău: Tipografia Orhei, 2003, p. 26.

[345] *Legea cu privire la avocatură, nr. 1260 din 19.07.2002.* În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2002, nr. 126-127.

[346] Cătună L. *et. al. Organizarea și exercitarea profesiei de avocat. Sinteze și grile*, ed. a IV-a. București: Universul Juridic, 2016, p.185. (Prin formula *et. al.* sunt substituiți autorii Bedrosian N., Blidariu T., Drăgoi L., Nicola A., Voinea I., Tufariu C.).

Avocatul care își exercită profesia în mod individual are dreptul la sediu profesional în circumpscripția baroului în care este înscris. Așadar, cabinetul avocatului pentru a avea un sediu profesional va trebui să aibă în patrimoniu un imobil cu această destinație, ori va încheia un contract de locațiune sau comodat în acest sens. Astfel, cabinetul avocatului poate dispune atât de bunuri mobile, cât și de bunuri imobile, adică poate avea un patrimoniu propriu de afectațiune. În acest sens, concluzionăm că există o capacitate civilă de folosință și de exercițiu specială a cabinetului avocatului, chiar dacă acesta nu dispune de personalitate juridică.

Totodată, menționăm faptul că patrimoniul de afectațiune nu prezintă un interes real pentru titularul său atâta timp cât nu constituie temeiul unei limitări efective la activul său a răspunderii pentru datoriile ce decurg din activitatea profesională. Astfel, în cazul în care activul patrimoniului de afectațiune este insuficient pentru stingerea creanțelor rezultate din activitatea profesională a unei persoane fizice, creditorii profesionali se pot îndrepta împotriva patrimoniului personal al debitorului lor.

Cu regret constatăm faptul, că la momentul actual în legislația Republicii Moldova nu există o reglementare expresă a patrimoniului de afectațiune. Așadar, *de lege ferenda,* se impune includerea unei astfel de instituții juridice în Codul civil cu mențiunea că patrimoniul profesional sau de afectațiune să constituie unicul gaj general al creditorilor profesionali. Doar în așa mod va fi ocrotit patrimoniul personal al persoanei fizice.

În acest context, considerăm necesară și reglementarea expresă a noțiunii de domiciliul profesional. O astfel de noțiune poate fi regăsită în art. 96 din Codul civil al României conform căruia „cel care exploatează o întreprindere are domiciliul şi la locul acelei întreprinderi, în tot ceea ce priveşte obligaţiile patrimoniale ce s-au născut sau urmează a se executa în acel loc”[347]. Anume o astfel de delimitare la nivel legislativ a patrimoniului și a domiciliului personal de cel profesional va contribui la demarcarea obligațiilor profesionale față de cele personale.

Organul de autoadministrare al avocaților în Republica Moldova este Uniunea Avocaţilor. Odată admiși în profesie, toți avocații devin membri ai Uniunii Avocaților.

Potrivit art. 54 din Statutul profesiei de avocat, „în exercitarea profesiei sale, avocatul este independent şi se supune numai Legii, Statutului profesiei de avocat şi Codului deontologic al avocatului. Avocatul este liber în alegerea poziţiei sale şi nu este obligat să coordoneze această poziţie cu nimeni, în afară de client”[348]. De asemenea, avocatul nu poate fi intimidat, constrâns sau presat de către autorităţil publice sau de către alte persoane fizice sau juridice, în exercitarea atribuțiilor sale.

Păstrarea secretului profesional reprezintă una dintre cele mai importante obligații legale

[347] *Codul Civil al României, nr. 287 din 17.07.2009*. În: Monitorul official al României, , 2009, nr.409.
[348] *Statul profesiei de avocat, nr. 302 din 29.01.2011*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2011, nr. 54-57.

ale avocatului. Nerespectarea acestei obligații, precum și alte abateri comise de către avocat, atrag după sine răspunderea disciplinară a acestuia. În cazul în care în privința avocatului a fost inițiată o procedură disciplinară, acesta este în drept să participe la examinarea cauzei de către Comisia pentru etică şi disciplină și să depună nemijlocit explicațiile pertinente în fața comisiei. Sancțiunile disciplinare ce pot fi aplicate avocaților sunt: avertizarea, mustrarea, amenda, suspendarea activității de avocat, retragerea licenței pentru exercitarea profesiei de avocat. După ce s-a constatat comiterea de către avocat a abaterii disciplinare, sancţiunea disciplinară urmează a fi aplicată în termen maxim de 2 luni din momentul constatării, exceptându-se perioada aflării avocatului în concediu sau pierderii temporare a capacităţii de muncă. O procedura disciplinară nu poate fi pornită dacă de la comiterea abaterii a trecut un an. Termenul de un an nu include perioada în care avocatul și-a pierdut temporar capacitatea de muncă, s-a aflat în concediu sau cauza s-a aflat în procedură penală şi/sau disciplinară. Dacă pe parcursul unui an din data la care a fost aplicată sancţiunea disciplinară avocatul nu a mai comis nici o abatere, se va considera că respectivul avocat nici nu a fost sancționat. De asemenea, sancţiunile disciplinare aplicate avocatului pot fi revocate înainte de termen.

Susținem ideea promovată în doctrina română, conform căreia „misiunea avocatului trebuie să includă respectul față de profesie și față de colegi, precum și căutarea perfecțiunii. Avocatul beneficiază de anumite drepturi, dar și obligațiile pe care le are cântăresc mult mai greu în balanță și sunt considerabil mai multe decât cele impuse cetățeanului de rând”[349].

În conformitate cu art. 8 din Legea cu privire la organizarea activității notarilor, „notarul este exponentul puterii de stat, împuternicit în modul stabilit de lege în baza licenţei și a ordinului de învestire cu împuterniciri. Notarul nu este funcţionar public, activitatea acestuia nu este activitate de întreprinzător şi nici nu poate fi raportată la o astfel de activitate”[350]. Potrivit prevederilor art. 9 din lege „activitatea de notar este incompatibilă cu orice altă activitate sau funcție remunerată, cu excepţia: activităţii şi funcţiei didactice şi de cercetare ştiinţifică; activităţii literar-artistice şi publicistice; activităţii de creaţie tehnico-ştiinţifică; activităţii de mediere; calităţii de membru în organele notariale sau în alte organe în care a fost ales de către Camera Notarială sau Ministerul Justiţiei”[351].

Spre deosebire de avocați, în sfera notarială se aplică principiul *numerus clausus* (altfel spus, principiul numărului „închis”), prin care statul, în persoana ministrului justiției, aprobă un anumit număr de notar destinate ocupării prin concurs, precum și teritoriul de activitate notarială pentru care respectivele locuri de notar sunt repartizate.

[349] Carp C. și Panainte D. *Ghidul avocatului de succes.* București: All Beck, 2003, p. 18.
[350] *Legea cu privire la organizarea activităţii notarilor, nr .69 din 14.04. 2016*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova , 2016, nr. 277-287.
[351] *Ibidem.*

Notarul poate activa și înregistra biroul doar pe acel teritoriu pentru care a promovat concursul. Amplasarea biroului notarial se stabilește în mod independent de către notar cu respectarea limitelor teritoriale de activitate stabilite. Biroul notarului nu dispune de personalitate juridică, acesta fiind doar locul de desfășurare a activității. Notarul își poate desfășura activitatea în cadrul unui birou individual sau a unui birou asociat. Biroul asociat poate întruni în componența sa doar notarii care au același teritoriu de activitate. Raporturile juridice care apar între membrii unui birou asociat sunt reglementate în baza unui contract. Totodată, fiecare notar dintr-un birou asociat activează individual și poartă răspundere personală pentru activitatea desfășurată. De asemenea, notarul este împuternicit prin lege de a îndeplini acte sau acțiuni notariale, ca excepție, în dependență de circumstanțele cazului şi în afara biroului notarial.

Timpul minim de activitate a biroul notarului pe săptamână este de cel puţin 25 de ore. Programul zilnic de activitate este stabilit de către notar în mod independent, acesta fiind adus la cunoştinţa Camerei Notariale şi a Ministerului Justiţiei și se afişează la sediul biroului. Notarul își poate desfășura activitatea şi în afara orelor de program prestabilite. Controlul asupra respectării programului de lucru al biroului notarului este realizat de către Camera Notarială.

Notarul nu are calitatea de salariat și programul de activitate în biroul notarial îl stabilește independent. Notarul își determină propriul regim de muncă pornind de la limitele regimului de activitate aprobat de Camera Notarială. „Acest moment este determinat de faptul că notarul, exercitând o funcție de utilitate publică, este obligat să respecte anumite norme ale disciplinei profesionale. În limitele regimului de muncă al biroului notarial, notarul este obligat să se afle la locul de muncă. Noțiunea locului de muncă nu este legată de sediul biroului notarial. Notarul poate deservi clienții săi la sediul biroului sau în afara sediului, în cazurile prevăzute de legislație. Însă nu se consideră încălcare a disciplinei de muncă dacă notarul lipsește în legătură cu alte circumstanțe legate de activitatea biroului”[352].

Se consideră drept absență motivată a notarului de la birou următoarele circumstanțe: aflarea acestuia în concediu anual de odihnă sau în concediu de maternitate; intervenirea unei incapacități temporare de muncă; aflarea în concediu pentru îngrijirea copilului bolnav sau a unui membru bolnav al familiei; desfăşurarea activităţii didactice sau participarea la cursuri de instruire; participarea în activitatea organelor de autoadministrare notarială și la efectuarea controlului; participarea în cadrul examinării cauzelor în instanțele de judecată, organele de urmărire penală, procuratură sau alte organe de control; precum și în orice alte cazuri motivate ce țin de activitatea notarului. Dacă absentează mai mult de 3 zile lucrătoare, notarul este obligat

[352] Mocanu E. *Legea Republicii Moldova cu privire la notariat nr.1153-XIII din 11.04.1997. Comentarii.* Chișinău: Tipografia „Reclama”,1999, p. 53.

să aducă la cunoștință această informație Camerei Notariale, care constată dacă motivele absentării sunt sau nu întemeiate. Totodată, dacă notarul absentează de la birou pentru a acorda asistență notarială în afara acestuia, atunci nu putem vorbi despre absenţă de la birou. Termenul maxim de absență a notarului de la birou, pe parcursul unui an calendaristic, este de 50 de zile lucrătoare, cu excepția cazului când notarul se află în concediu de maternitate sau incapacitate temporară de muncă. Durata concediului de maternitate este cea prevăzută de Codul muncii al Republicii Moldova.

Organul de autoadministrare al notarilor este Camera Notarială, care are drept scop promovarea şi apărarea intereselor notarilor, asigurarea independenței acestora și a calității asistenței notariale. Camera Notarială este o organizație profesională cu personalitate juridică, cu patrimoniu și buget proprii, care activează pe baza principiului de autofinanțare. În cadrul Camerei Notariale se constituie și funcționează: Consiliul Camerei Notariale; Comisia de etică; Comisia de cenzori; Centrul național de administrare a registrelor actelor notariale; redacția Buletinului notarilor; comisiile de specialitate ale Consiliului Camerei; aparatul de specialitate și cel administrativ.

În ceea ce privește controlul asupra exercitării activității notariale acesta poate fi de 3 tipuri: profesional, judecătoresc şi financiar-fiscal. Periodicitatea controlului profesional administrativ al activității notarului se rezumă la o dată la 3 ani. Pentru notarii nou-învestiți acest tip de control se efectuează în al doilea an de activitate. De asemenea, după consultarea Camerei Notariale, pot fi efectuate, de către Ministerul Justiţiei, controale inopinate, acestea bazându-se pe existența unor sesizări sau petiţii privind încălcările comise în activitatea profesională a notarului.

Susținem ideea doctrinarului român Ioan Leș, conform căreia „în cadrul profesiei notariale există un control professional administrativ în cadrul unei profesii liberale și un control de legalitate, acesta din urmă fiind exercitat de organele Ministerului Justiției. Organizarea prin lege a controlului menționat nu implică, cu necesitate, existența unor raporturi de subordonare strict administrative. Notarul este independent în realizarea activității sale și se supune numai legii”[353].

Conform principiilor generale, orice persoană, care nu-și onorează obligațiile prevăzute de legislația în vigore, poartă răspundere pentru acțiunile sau inacțiunile sale. În caz de neonorare de către notar a obligațiilor sale legale survine și răspunderea juridică a acestuia. Potrivit doctrinei autohtone, „natura juridică a răspunderii notarului stă la hotarul a două domenii mari de drept: dreptul public și dreptul privat. Notarul este obligat să asigure apărarea drepturilor și intereselor persoanelor fizice și juridice, prin înfăptuirea actelor notariale în numele statului. Răspunderea notarului poate fi clasificată în următoarele tipuri: disciplinară, administrativă,

[353] Leș I. *Manual de drept notarial.* București: Editura All Beck, 2001, p. 20.

civilă și penală. În context, răspunderea notarului trebuie să satisfacă următoarele două interese: protecția intereselor cetățenilor, care s-au adresat notarului și pedepsirea persoanei care a încălcat normele prevăzute de legislație”[354].

Răspunderea disciplinară a notarului intervine în cazurile expres și limitativ prevăzute în art. 64 din Legea cu privire la organizarea activității notarilor. Astfel, notarul va purta răspundere disciplinară în cazurile de: lipsa nemotivată de la biroul notarial; amenajarea sau reamenajarea neconformă a biroului; încălcarea competenței teritoriale; neacumularea orelor de instruire academică; îngradirea accesului în birou pentru persoanele abilitate cu drept de control; neprezentarea actelor solicitate în cazul controlului; neachitarea contribuțiilor de membru a Camerei Notariale; lipsa contractului de asigurare de răspundere profesională; nerespectarea deciziilor organelor de autoadministrare; refuz nemotivat de a accepta stagiari; încălcarea modului de efectuare a stagiului; ținerea neconformă sau absența registrelor actelor notariale; divulgarea secretului profesional; publicitate a biroului său notarial; absența sistematică nejustificată de la birou sau încălcarea sistematică a programului de lucru anunţat; refuz nemotivat de îndeplinire a acțiunilor notariale; încălcarea prevederilor Codului de etică al notarilor; încălcarea gravă a altor obligaţii profesionale stabilite prin lege[355].

Termenul de aplicare a sancțiunii disciplinare nu poate depăși 3 ani din momentul constatării încălcării, și 5 ani din momentul comiterii propriu-zise a abaterii disciplinare. Termenele indicate anterior nu includ perioada de absenţă a notarului de la birou, de suspendre sau de încetare a activității notarului. Sancțiunile disciplinare ce pot fi aplicate notarilor sunt: avertizarea, mustrarea, amenda, suspendarea activității de notar, retragerea licenței.

Susținem ideea promovată de doctrinarii autohtoni conform căreia profesia de notar se caracterizează prin următoarele particularități:

- „notarul activează în domeniul dreptului probatoriu, ocupându-se de asigurarea probelor calificative în sfera circuitului civil;
- activitatea notarială se realizează în sfera nelitigioasă, domeniul său este sfera nelitigioasă;
- este stabilit accesul special la profesiunea de notar, legat de cerințele sporite față de calificare;
- notarul îndeplinește funcțiile juridice publice în numele statului Republica Moldova, fapt ce reflectă statutul juridic al acestuia în calitate de persoană ce se află în serviciul

[354] Cara-Rusnac A. *Instituția notariatului prin prisma sistemelor notariale contemporane și importanța acesteia în apărarea drepturilor civile ale persoanelor.* Chișinău: CEP USM, 2016, p. 80.
[355] *Legea cu privire la organizarea activității notarilor, nr. 69 din 14.04. 2016*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova , 2016, nr. 277-287.

statului și al societății. Reieșind din premisa dată, notarul nu are dreptul să aleagă cu cine să lucreze, deoarece el este obligat să presteze servicii oricărei persoane care s-a adresat cu cererea de a întocmi un act notarial;

- notarilor le este caracteristică activitatea în regimul de autofinanțare și organizare independentă a activității sale. Cu toate acestea, notarii sunt supuși controlului atât din partea organelor de stat în persoana Ministerului Justiției, cât și din partea organelor notariale în persoana Camerei Notariale;
- profesiunea de notar, ca și orice altă profesiune juridică, este asimilată altor profesiuni care se caracterizează prin prezumția de cunoaștere a legislației. Prezumția de cunoaștere a dreptului presupune cerințe sporite față de nivelul de calificare a notarului;
- pentru a activa în calitate de notar este necesară prezența anumitor caracteristici psihologice și respectarea unui șir de restricții personale atât de ordin legal, cât și etic" [356].

Diverse acțiuni notariale pentru cetățenii Republicii Moldova, care se află în afara țării, pot fi exercitate de către misiunile diplomatice și oficiile consulare. De asemenea, în cazurile expres prevăzute de lege unele acțiuni notariale pot fi exercitate și de alte persoane. Cu titlu de exemplu menționăm, autentificarea testamentelor de medici, șefii și adjuncții lor pe lucrul curativ, medicii de serviciu al instituțiilor curative, secretarul consiliului local etc. Totuși, notarul rămâne a fi principalul subiect în exercitarea acțiunilor notariale. [357]

Un principiu important, ce se regăsește la baza organizării fiecărei profesiuni juridice liberale, este acel al autonomiei, care semnifică faptul că profesia respectivă nu face parte din nici una din structurile statului și nu este subordonată nici unei alte entități publice sau private.

Conform art. 2 din Legea privind executorii judecătorești, „executorul judecătoresc este persoana fizică licențiată în domeniu, învestită de stat cu competența de a îndeplini activități de interes public, fiind exponentul puterii de stat, iar activitatea sa nu este activitate de întreprinzător, executorul judecătoresc nefiind în drept de a refuza executarea unui act dat în competența sa, decât în cazurile și în condițiile stabilite de lege"[358].

Misiunea executorilor judecătorești în cadrul sistemului judiciar este una foarte importantă. Înfăptuirea actului de justiție și stabilirea ordinii de drept reprezintă doar unele dintre reperele

[356] Constantinescu E. *et al. Notariat.* Chișinău: Pontos, 2001, p. 69-70. (Prin formula *et.al.* sunt substituiți autorii Chibac Gh., Bondarciuc O.).
[357] Cojocari E. *Dreptul notarial.* Chișinău: Editura Ruxanda, 1998, p. 26.
[358] *Legea privind executorii judecătorești, nr.b113 din 17.06.2010*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2017, nr. 2-8.

care ghidează îndeplinirea rolului executorului judecătoresc[359].

În conformitate cu art. 5 din Legea privind executorii judecătorești, „exercitarea activităţii de executor judecătoresc este incompatibilă cu activitatea remunerată în cadrul unor alte profesii, cu excepţia activităţii didactice, ştiinţifice, de creaţie şi activităţii în organele profesionale, precum și de mediator sau arbitru”[360]. Principiul de bază al activității executorului judecătoresc este cel al independenței. Licenţa pentru exercitarea activității de executor judecătoresc se eliberează, la cererea solicitantului, de către Ministerul Justiţiei, în termen maxim de 10 zile de la adoptarea hotărârii Comisiei de licenţiere. Licența se eliberează pentru un termen nelimitat, iar informația despre aceasta se include în Registrul executorilor judecătoreşti.

Pentru săvârșirea în activitatea sa a unei abateri disciplinare, executorul judecătoresc poartă răspundere disciplinară. De regulă, atragerea la răspundere disciplinară a executorului se realizează în termen de un an din momentul când s-a aflat despre abaterea comisă, dar nu va depăși termenul de 2 ani din data săvârșirii acesteia.

Sancţiunile disciplinare ce pot fi aplicate executorilor judecătorești sunt: avertismentul alături de obligația de instruire de la 4 până la 8 ore academice; mustrarea alături de obligația de instruire de la 8 până la 24 de ore academice; amenda; suspendarea activităţii pe un termen de la o lună până la șase luni; retragerea licenţei de activitate.

Așadar, sancțiunile disciplinare prevăzute de lege au o natură total diferită. Astfel, unele au caracter pur moral (cum sunt avertismentul și mustrarea), alte au consecințe patrimoniale directe (amenda), iar cea mai gravă dintre sancțiuni rămâne a fi excluderea definitivă din profesie[361].

Susținem ideea promovată de doctrinarul Leș Ioan, conform căreia „în cazul profesiilor juridice liberale, răspunderea disciplinară se întemeiază pe un set de reguli comune sau asemănătoare. Diversitatea nu este însă exclusă, ci dimpotrivă, ea se regăsește la nivelul unor reglementări diferite și își găsește o legitimitate firească și care este determinată de natura distinctă a unor profesii. Actul întocmit de executorul judecătoresc și de notarul public este un act de autoritate și are forța juridică pe care i-o conferă legea. De aceea este firesc ca similitudinile dintre cele două profesii să se oglindească și la nivelul răspunderii disciplinare”[362].

Executorul judecătoresc își poate desfășura activitatea în cadrul unui birou individual sau în cadrul unui birou asociat. Biroul asociat poate întruni în componența sa doar executorii

[359] Luntraru L-B. *Răspunderea civilă a executorului judecătoresc*. // Conferința internațională „Procesul civil și executarea silită. Trecut, prezent, viitor”, Târgu Mureș. București: Universul Juridic, 2018. Disponibil: https://www.universuljuridic.ro/raspunderea-civila-a-executorului-judecatoresc/ .

[360] *Legea privind executorii judecătorești, nr.113 din 17.06.2010*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2017, nr. 2-8.

[361] Gârbuleț I. *Organizarea și exercitarea profesiei de executor judecătoresc.* București: Editura Hamangiu, 2007, p. 167.

[362] Leș I. *Repere esențiale ale răspunderii dicplinare a executorilor judecătorești*. // Revista română de executare silită, 2018, nr. 1. Disponibil: https://www.universuljuridic.ro/repere-esentiale-ale-raspunderii-disciplinare-a-executorilor-judecatoresti/.

judecătorești care au același teritoriu de activitate. Raporturile juridice care apar între membrii unui birou asociat sunt reglementate în baza unui contract. Totodată, fiecare executor judecătoresc dintr-un birou asociat activează individual și poartă răspundere personală pentru activitatea desfășurată. Executorul judecătoresc poate activa și înregistra biroul doar în raza teritorială a circumscripţiei judecătoriei pentru care a fost repartizat. Biroul executorului judecătoresc trebuie să întrunească condițiile legale stabilite în vederea desfăşurării activităţii şi păstrării arhivei. Uniunea Naţională a Executorilor Judecătoreşti stabilește cerinţele referitoare la biroul executorului judecătoresc şi la programul de activitate al acestuia.

Activitatea executorului judecătoresc este supravegheată de Ministerul Justiţiei şi Uniunea Naţională a Executorilor Judecătoreşti. De asemenea, aceste organe sunt împuternicite de a efectua controlul activității executorului judecătoresc. Astfel, sunt verificate dosarele de executare, registrele procedurii de executare, cheltuielile de executare, modul de păstrare a documentelor şi ținerea arhivei, respectarea orelor de program. Periodicitatea controlului profesional administrativ al activității executorului judecătoresc se rezumă la o dată la 2 ani. Pentru executorii judecătorești nou-învestiți acest tip de control se efectuează la finele primului an de activitate. De asemenea, pot fi efectuate și controale suplimentare numai în cazul în care au apărut date care necesită verificare.

Organul de autoadministrare al executorilor judecătorești este Uniunea Naţională a Executorilor Judecătoreşti. Toți executorii judecătoreşti devin membri ai Uniunii Naţionale a Executorilor Judecătoreşti odată cu învestirea în funcție. Uniunea Naţională a Executorilor Judecătoreşti este o asociație profesională necomercială, care dispune de personalitate juridică şi activează în baza propriului statut.

O altă lege specială, care supune reglementării activitatea profesională a unui alt grup de liber-profesioniști, este Legea cu privire la mediere. Potrivit art. 2 din legea nominalizată „mediator este persoană terţă, atestată în condiţiile legii, care asigură desfășurarea procesului de mediere în vederea soluționării litigiului dintre părți”[363]. Mai mult ca atât, Legea cu privire la mediere este unica din legile specializate analizate anterior care recunoaște în mod expres calitatea de liber-profesionist al mediatorului. Astfel, potrivit art. 3 alin. (1) din Lege cu privire la mediere „mediatorul desfăşoară activitate de liber-profesionist, de interes public, care nu constituie activitate de întreprinzător şi nu poate fi raportată la o astfel de activitate”[364]. Comparativ cu alte profesii liberale de natură juridică care de regulă interzic practicarea în mod paralel și a altor profesii, cu excepțiile legale stabilite, mediatorul poate practica orice altă

[363] *Legea cu privire la mediere, nr. 137 din 03.07.2015*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2015, nr. 224-233.
[364] *Ibidem.*

profesie sau activitate, dacă actele normative care le reglementează nu prevăd altceva. Mediatorul îşi poate desfăşura activitatea în mod individual în cadrul unui birou de mediere sau poate fi membru al unei organizaţii de mediere.

Mediatorul este acea persoana care ajută să fie stabilit un numitor comun în soluționarea litigiului, este cel care facilitează părțile care se află în conflict să ajungă la un acord și, de asemenea, este supraveghetorul procedurei medierii. Mediatorul este cea de-a treia parte implicată în soluționare litigiului, care datorită imparțialității, cunoștințelor specifice și experienței în rezolvarea conflictelor, asigură o asistență permanentă a părților în timpul procesului de negociere a soluției potrivite[365].

Biroul de mediere poate fi fondat de către unul sau mai mulți mediatori. Dacă are loc asocierea mai multor mediatori, aceasta se realizează în baza unui contract de societate civilă. Biroul de mediere nu posedă personalitatea juridică, neputând participă în cadrul raporturilor juridice. Biroul de mediere reprezintă doar sediul profesional al mediatorilor. Dacă mediatorul are concomitent calitatea de avocat sau notar, acesta pooate desfăşura activitatea de mediator fără a fi necesară constituirea a unui birou de mediere .

Doctrina română afirmă pe bună dreptate că „materia specială a răspunderii disciplinare a mediatorilor se caracterizează prin aceleași elemente de natură volitivă – fapta de a încălca cu vinovăție normele și obligațiile asumate – cu mențiunea că izvorul ei îl constituie contractul”[366]. Mediatorul este responsabil pentru nerespectarea obligaţiilor sale profesionale şi a normelor deontologice. De asemenea, mediatorul răspunde și în cazul încălcării confidențialității și imparțialității. În dependență de abaterea comisă, mediatorului îi pot fi aplicate următoarele sancţiuni disciplinare: avertisment, mustrare, suspendare a activității de la una la șase luni sau retragerea atestatului de mediator. Termenul în care se aplică sancţiunea disciplinară este de 6 luni din momentul constatării abaterii disciplinare, dar nu poate depăși un an de la comiterea acesteia. Pentru aceeași abatere mediatorul poate fi sancționat atât disciplinar, cât și civil, penal sau contravențional.

Definiția legală a noțiunii de *administrator autorizat* se regăsește în art. 2 din Legea cu privire la administratorii autorizați, potrivit căruia „administrator autorizat este orice persoană fizică învestită potrivit legii cu atribuţii de supraveghere şi/sau de administrare în cadrul procedurii succesorale, procedurii de insolvabilitate, procedurii de dizolvare judiciară și în alte cazuri prevăzute de legislaţie”[367]. Activitatea administratorului este una liberală și de interes

[365] Dilion M *et. al. Manual de mediere.* Chișinău: Institul de Reforme Penale, 2006, p. 21. (Prin formula *et.al*. sunt substituiți autorii Rotaru V., Ulianovsci X., Popa D., Koval R.).
[366] Florescu D. și Bordea A. *Medierea.* București: Universul Juridic, 2010, p. 87.
[367] *Legea cu privire la administratorii autorizați, nr. 161 din 18.07.2014.* În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova , 2014, nr. 293-296.

public. Administrator poate fi doar persoana care a fost autorizată în acest sens şi a fost inclusă în Registrul administratorilor autorizaţi.

Toți administratorii autorizați sunt membri ai Uniunii Administratorilor Autorizaţi din Republica Moldova, care se prezintă drept o organizaţie profesională necomercială și dispune de personalitate juridică.

Administratorul își poate desfășura activitatea în cadrul unui birou individual sau a unui birou asociat. Raporturile juridice care apar între membrii unui birou asociat sunt reglementate în baza unui contract. Totodată, fiecare administrator dintr-un birou asociat activează individual și poartă răspundere personală pentru activitatea desfășurată.

Modul de retribuire a activităţii administratorului desemnat în procedura de insolvabilitate este stabilit prin Legea insolvabilităţii nr. 149 din 29 iunie 2012. În conformitate cu art. 70 din legea menționată, „remunerația administratorului/lichidatorului se constituie din onorarii fixe şi onorarii de succes sub formă procentuală şi se achită în monedă naţională, inclusiv în cazul în care remuneraţia se determină în funcție de creanţe/sume în valută străină. Cuantumul onorariului fix al administratorului/lichidatorului se stabileşte de către comitetul creditorilor ori, în cazul în care acesta nu este constituit, de către adunarea creditorilor prin negocieri. Acest cuantum nu poate fi mai mic de coeficientul mediu de multiplicare recomandat pentru stabilirea salariului de funcţie al conducătorilor încadraţi în unităţi care nu aplică sistemul de salarizare bazat pe reţeaua tarifară unică de salarizare, înmulţit la cuantumul minim garantat al salariului din sectorul real la unitățile cu autonomie financiară. Onorariul fix stabilit pentru administrator/lichidator se plătește lunar din patrimoniul debitorului”[368].

Pentru munca prestată, administratorul beneficiază de zile de odihnă, concedii, prestaţii şi de pensii de asigurări sociale de stat.

Administratorii pot fi traşi la răspundere disciplinară în următoarele cazuri: de refuz neîntemeiat de a fi desemnat într-o cauză; de apariție a unui conflict de interese în activitatea sa; de existență a incompatibilităților cu activitatea de administrator; de încălcare a normelor deontologice; de încălcare a atribuţiilor legale, fapt stabilit printr-o hotărâre a instanţei de judecată. Sancțiunile disciplinare ce pot fi aplicate administratorilor sunt: avertismentul, amenda, suspendarea activității de la trei la șase luni și retragerea autorizației pentru exercitarea activității de administrator. Termenul de aplicare a sancţiunii disciplinare este de cel mult un an din momentul constatării abaterii.

În conformitate cu art. 2 din Legea cu privire la expertiza judiciară și statutul expertului judiciar, „expertul judiciar este persoana calificată și abilitată, conform legii, să efectueze expertize și să formuleze concluzii în specialitatea în care este autorizată, cu privire la anumite

[368] *Legea insolvabilității, nr. 149 din 29.06. 2012*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova , 2012, nr. 193-197.

fapte, circumstanțe, obiecte materiale, fenomene și procese, organismul și psihicul uman, şi care este inclusă în Registrul de stat al experților judiciari”[369].

Licenţa pentru exercitarea profesiei de expert judiciar se eliberează de către Ministerul Justiției, ca urmare a susținerii examenului de calificare.

Profesia de expert judiciar se exercită în una din următorele trei forme: ca angajat al unei instituţii publice de expertiză judiciară; prin înființarea unui birou individual de expertiză judiciară sau asocierea în cadrul unui birou asociat de expertiză judiciară.

Expertul judiciar nu poate activa concomitent într-o instituţie publică de expertiză judiciară şi într-un birou de expertiză judiciară.

Potrivit prevederilor legale, expertul judiciar poate avea calitatea de fondator doar în cadrul unui birou de expertiză judiciară. Biroul individual de expertiză judiciară poate fi fondat doar de un singur expert. În raporturile juridice stabilite cu alți subiecți de drept, biroul individual de expertiză se prezintă ca persoană fizică. Pentru a forma un birou asociat de expertiză judiciară, acesta urmează a fi fondat de cel puțin doi experți, fiecare exercitându-și profesia de sine stătător. Biroul asociat de expertiză judiciară dispune de personalitate juridică, acesta fiind condus de un expert ales de către membrii biroului sau de o persoană terță. Raporturile juridice care apar între membrii biroului sunt reglementate în baza unui contract.

Sunt considerate drept abateri disciplinare în activitatea expertului judiciar următoarele cazuri: divulgarea secretului profesional; neprezentarea sau prezentarea tardivă a raportului de expertiză în mod nejustificat; refuzul neîntemeiat de efectuare a expertizei judiciare; efectuarea expertizelor într-un domeniu pentru care nu este abilitat; obţinerea frauduloasă a licenţei de expert; desfăşurarea activităţii de expertiză într-o altă formă juridică decât cele expres stabilite de lege; efectuarea de expertize atunci când are activitatea suspendată; ținerea arhivei rapoartelor de expertiză cu încălcări.

Pentru abaterile disciplinare comise expertul judiciar poate fi sacționat disciplinar cu: avertisment, mustrare, amendă, suspendare a activităţii de expert judiciar pe termen de până la 6 luni sau retragerea licenţei pentru exercitarea profesiei. Termenul de aplicare a sancţiunii disciplinare este de maxim șase luni din momentul constatării abaterii comise, dar nu mai mult de un an de la comiterea acesteia. Dacă pe parcursul unui an din data la care a fost aplicată sancţiunea disciplinară expertul judiciar nu a mai comis nici o abatere, se va considera că respectivul expert nici nu a fost sancționat.

Specific tuturor profesiilor liberale de natură juridică este faptul că exponenții acestora au obligația legală de a se asigura în mod individual în sistemul asigurărilor sociale de stat, precum

[369] *Legea cu privire la expertiza judiciară și statutul expertului judiciar, nr. 68 din 14.04.2016*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2016, nr. 157-162.

și în sistemul de asigurare obligatorie medicală, prin achitarea unor contribuții în cuantum fix care se stabilesc anual. Totodată, chiar dacă sunt contribuabili în sistemul de asigurări sociale, și contribuie lunar cu sume impunătoare, indiferent de existența venitului, drepturile sociale de care ei beneficiază sunt foarte restrânse.

În acest sens, este salutabil proiectul de Lege privind modificarea și completare unor acte normative[370] care are drept scop, asimilarea profesiilor liberale de natură juridică cu cele de natură salarială sub aspectul cotizării procentuale, și nu în sumă fixă, a contribuțiilor de asigurări sociale de stat și a celor de asigurare obligatorie medicală, din venitul realizat de către liberul profesionist. Totodată, considerăm necesară stabilirea unui mecanism clar de determinare a bazei lunare de calcul pentru fiecare profesie în parte, ținând cont de faptul că veniturile efectiv realizate de către titulari diferă atât de la o profesie la alta, cât și nemijlocit de la un profesionist la altul. La momentul actual, executorii judecătorești, notarii, administratorii autorizați și avocații, din toată gama de prestații sociale, beneficiază doar de pensia pentru limită de vârstă și ajutorul de deces. Astfel, ca urmare a trecerii la sistemul cotizării procentuale, și nu în sumă fixă, a contribuțiilor de asigurări sociale de stat și a celor de asigurare obligatorie medicală se urmărește scopul extinderii prestațiilor sociale de care vor beneficia liber-profesioniștii, prin includerea în această categorie a următoarelor tipuri de indemnizații: pentru incapacitate temporară de muncă cauzată de afecţiuni generale sau de accidente în afara muncii, de boli profesionale şi de accidente de muncă, inclusiv pentru îngrijirea copilului bolnav; prestaţii pentru prevenirea îmbolnăvirilor şi recuperarea capacităţii de muncă; indemnizaţie de maternitate; indemnizaţie pentru creşterea copilului până la împlinirea vârstei de 3 ani; ajutor de şomaj. Adoptarea unor astfel de norme, ar exclude elementele discriminatorii la care sunt supuse aceste profesii comparativ cu altele.

Analiza juridică a profesiunilor liberale juridice efectuată mai sus, ne permite a scoate în evidență următoarele trăsături specifice comune acestor profesii:

- fiecare dintre aceste profesii are o reglementare legală specială;

- cei care exercită profesiuni liberale trebuie să aibă, în toate cazurile, capacitate deplină de exercițiu;

- accederea în rândul celor care practică profesiile liberale, necesită din partea candidatului o pregătire superioară în domeniul respectiv;

- profesiile date se exercită fie în formă individuală, fie în formă colectivă;

- liberii-profesioniști se constituie, de regulă, în baza unii obligații legale, în uniuni profesionale distincte;

[370] *Proiect de Lege privind modificarea și completare unor acte normative.* Disponibil: https://www.bizlaw.md/uploads/editor/d5156f156bdc387ae5a96ca16f56ae93.pdf

- cei care prestează o muncă în baza profesiunilor liberale nu primesc salariu drept contravaloare a munii, ci o remunerație (onorariu);

- există o obligație de păstrare a secretului profesional în cazul celor care practică profesiuni liberale;

- răspunderea juridică în general și răspunderea disciplinară în special comportă o serie de reguli specifice.

Puterea patronală care poate fi exercitată de către corpul profesional asupra liberului profesionist, care, de regulă, se manifestă prin sancționarea disciplinară, este destul de vastă. Astfel, aproape în toate legile speciale care reglementează activitatea liber-profesioniștilor, sancțiunile displinare variază de la avertizare până la retragerea licenței în vederea exercitării profesiei. Anume această atribuție a corpului profesional, precum și faptul că muncă prestată în baza unei profesiuni liberale se include în stagiul de cotizare, munca respectivă dă dreptul la concediu, la indemnizații de asigurări sociale, precum și dreptul la pensie, înclină balanța asupra aspectului atipic, dar totuși de drept al muncii, al activităților exercitate în baza profesiunilor liberale.

4.2. Particularitățile prestării muncii de către titularii profesiunilor liberale non-juridice

Potrivit prevederilor art. 4 din Legea cu privire la exercitarea profesiunii de medic, „profesiunea de medic poate fi exercitată de orice persoană care îndeplinește următoarele condiții: este cetăţean al Republicii Moldova, are domiciliu sau drept de reşedinţă în Republica Moldova; are diplomă de licenţă în medicină (studii integrate) și diplomă de medic specialist sau diplomă de studii superioare profil medicină şi diplomă de licenţă după absolvirea studiilor de rezidenţiat/certificat după absolvirea internaturii, eliberate conform legislaţiei Republicii Moldova sau obținute într-un alt stat şi recunoscute și echivalate în condițiile stabilite de Guvern; îşi perfecţionează, pe parcursul întregii sale activităţi profesionale, cunoştinţele teoretice şi deprinderile practice conform regulamentelor elaborate şi aprobate de Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, utilizând în acest scop toate posibilităţile accesibile; este apt, din punct de vedere medical, pentru exercitarea profesiunii; nu cade sub incidenţa restricţiilor şi incompatibilităţilor prevăzute de lege”[371].

În Republica Moldova, se permite practicarea profesiunea de medic și de către cetăţeni străini şi apatrizi, în baza principiului reciprocității stabilit în tratatele internaţionale la care Republica Moldova este parte.

[371] *Legea cu privire la exercitarea profesiunii de medic, nr. 264 din 27.10.2005*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2005, nr. 172-175.

Legislația în vigoare permite practicarea profesiunii de medic fie în mod independent, fie ca angajat al unui prestator acreditat de servicii medicale. Exercitarea de către medic în mod independent a profesiunii este considerată activitate profesională în domeniul sănătății. Drept forme de organizare juridică a activității individuale a medicilor de familie se consideră cabinetul individual al medicului de familie și centrul medicilor de familie. În conformitate cu prevederile art. 8 alin. (2) din Legea ocrotirii sănătății, „exerciţiul profesiunilor medico-sanitare şi farmaceutice poate fi independent sau în calitate de angajat la un prestator de servicii medicale sau farmaceutice”[372].

Medicul de familie poate avea calitatea de fondator doar într-una din formele de organizare juridică. În raporturile juridice stabilite cu alți subiecți de drept, cabinetul individual al medicului de familie se prezintă ca persoană fizică. Pentru a forma un centru al medicilor de familie, acesta urmează a fi fondat de cel puțin doi medici de familie titulari ai practicii. Reglementarea raporturilor juridice care apar între acești medici se efectuează în bază de contract. Centrul medicilor de familie dispune de personalitate juridică, acesta fiind condus de către unul dintre fondatori sau de către o persoană terță. Activitatea individuală a medicului de familie nu poate fi asimilată cu activitatea de întreprinzător. Agenția Servicii Publice este abilitată cu dreptul de înregistrare a cabinetului individual al medicului de familie și a centrului medicilor de familie. Cabinetul individual al medicului de familie și centrul medicilor de familie își pot desfășura activitatea în spațiile care le aparține medicilor cu drept de proprietate privată sau care au fost luate în locațiune de către aceștia. Totodată, în vederea stimulării practicii independente a medicilor de familie, legislația actuală prevede posibilitatea dării în comodat medicilor a spațiilor din cadrul instituțiilor medico-sanitare publice. Mijloacele financiare sunt obținute de către cabinetul individual al medicului de familie și centrul medicilor de familie, de regulă, ca urmare a încheierii contractelor de prestare a serviciilor medicale cu Compania Națională de Asigurări în Medicină, precum și din acordarea asistenței medicale contra plată sau din alte mijloace legale. În ceea ce privește cheltuielele pe care le suportă medicii în practica sa individuală, acestea se atribuie de cele mai dese ori la locațiunea spațiilor, remunerarea salariaților după caz, asigurarea cu mijloace tehnico-materiale, precum și alte cheltuieli necesare pentru desfășurarea activității. Suma excendetară cheltuielilor efectuate constituie venitul propriu-zis al medicului de familie titular al practicii.

În conformitate cu prevederile art. 2 din Legea cu privire la activitatea arhitecturală, „arhitect este o persoană fizică care, indiferent de domeniul de specializare şi funcţia deţinută, îşi exercită profesia în domeniul arhitecturii şi urbanismului, valorificând în activitatea sa cunoştinţele acumulate în instituţia de învăţământ superior de specialitate, a cărei diplomă este

[372] *Legea ocrotirii sănătății, nr. 411 din 28.03.1995*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 1995, nr.34.

recunoscută în Republica Moldova”[373].

Activitatea arhitecturală poate fi desfășurată de către arhitect atât în mod individual, cât și în instituţiile de proiectare sau întreprinderi, indiferent de forma juridică de organizare a acestora. Specific pentru profesiile liberale de natură non-juridică la general, și în cazul arhitectului în special, constituie posibilitatea exercitării activității fie în una din formele de activitate arhitecturală, fie concomitent în ambele. Chiar dacă legea menționează în mod expres că activitatea arhitecturală poate fi exercitată și în mod individual, totuși nu se indică în mod expres forma concretă de organizare juridică.

Apărarea intereselor profesionale ale arhitecților se realizează de către Uniunea Arhitecţilor din Republica Moldova. Această este o organizație obștească, apolitică și nonprofit, creată în vederea sporirii prestigiului profesiei de arhitect. De asemenea, legislaţia în vigoare, permite crearea și a altor organizaţii profesionale ale arhitecţilor.

În conformitate cu art. 2 alin. (1) lit. b) din Legea privind auditul situațiilor finciare, „auditor este persoană fizică care deține certificat de calificare al auditorului și care este înregistrată în conformitate cu prevederile prezentei legi”[374]. Certificatul de calificare al auditorului se eliberează persoanei care a susţinut examenul pentru obținerea calificării profesionale respective. Certificatul de calificare se eliberează pentru un termen nelimitat. Formele de organizare juridică a activității de audit sunt societatea cu răspundere limitată și societate pe acțiuni. Auditorii în cadrul respectivelor entități ativează în baza unui contract de muncă.

Potrivit art. 3 din Legea privind activitatea particular de detectiv și de pază, „activitatea particulară de detectiv reprezintă acel gen de activitate licențiat de acordare a serviciilor de investigare, desfășurat de către persoane specializate în domeniu, în bază de contract, conform condițiilor de licențiere”[375]. La rândul său, „activitatea de pază reprezintă acea activitate de acordare a serviciilor de pază întru apărarea vieții, sănătății și bunurilor de către persoane specializate în domeniu”[376]. Activitatea particulară de detectiv poate fi practicată doar de cetățenii Republicii Moldova care posedă o pregătire specială în domeniu. Detectivul particular își poate exercita activitatea în cadrul unei organizații sau în mod independent. Dacă urmează să presteze servicii, detectivul particular are obligația legală de a încheia cu clientul său un contract în formă scrisă, care să cuprindă clauze cu privire la: identitatea părților contractante, licența de

[373] *Legea cu privire la activitatea arhitecturală, nr. 1350 din 02.11.2000.* În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2001, nr. 21-24.
[374] *Legea privind auditul situațiilor finciare, nr. 271 din 15.12.2017.* În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2018, nr. 7-17.
[375] *Legea privind activitatea particulară de detectiv și de pază, nr. 283 din 04.07.2003.* În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 200-203.
[376] *Ibidem.*

activitate, misiunea și termenele de realizare a acesteia, cheltuielile necesare și onorariul stabilit de părți. De asemenea, contractul urmează să conțină și clauza prin care părțile își asumă obligația de a păstra confidențialitatea asupra informațiilor de care au luat cunoștință.

O altă profesie care poate fi practicată, conform legislației în vigoare, în mod independent este cea a jurnalistului. Astfel, potrivit art. 19 din Legea presei, „jurnalist este acea persoana care se îndeletnicește cu munca literară și publicistică în cadrul mijloacelor de informare în masă, angajată la ele prin contract sau în alt mod, conform legislației în vigoare”[377].

Analiza juridică a prevederilor legale enunțate anterior demonstrează faptul că profesiunile liberale de natură non-juridică pot fi exercitate de către titularii acestora atât în mod independent, cât și în baza unui contract individual de muncă, sau concomitent în ambele moduri. Totodată, unele din actele normative analizate, deși prevăd posibilitatea prestării muncii în baza unei profesii liberale în mod independent, totuși nu prevăd forma organizatorico-juridică concretă în care aceasta se poate realiza.

4.3. Regimul juridic și fiscal al veniturilor obținute de către liberii profesioniști

Impozitarea persoanelor care desfăşoară activitate profesională în sectorul justiției și în domeniul sănătății se efectuează potrivit prevederilor incluse în Capitolului 10^1 din Codul fiscal, intitulat „Impozitarea persoanelor care desfăşoară activitate profesională în sectorul justiției și în domeniul sănătății”.

Astfel, constituie obiect al impunerii fiscale acel venit impozabil realizat de către subiectul impunerii prin desfășurarea activităţii profesionale în sectorul justiţiei și în domeniul sănătății.

Pentru persoanele care desfăşoară activitate profesională în sectorul justiției, în conformitate cu prevederile art. 69^4 din Codul fiscal, „cota impozitului pe venit constituie 18% din obiectul impunerii”[378]. Așadar, cuantumul impozitului pe venit se calculează prin aplicarea cotei impozitului pe venit asupra venitului impozabil realizat în perioada de declarare.

Totodată, conform art. 69^3 alin. (1) din Codul fiscal, „se permite deducerea cheltuielilor aferente activităţii profesionale în sectorul justiţiei, achitate sau suportate de contribuabil pe parcursul perioadei fiscale, conform prevederilor Cap. 3 din Titlul II al Codului fiscal”[379].

În conformitate cu prevederile art. 69^5 alin. (2) din Codul fiscal, impozitul pe venit urmează a fi calculat anual, iar plata acestuia se realizează în rate, pentru fiecare trimestru de gestiune.

De asemenea, conform art. 12^1 alin. (1) din Codul fiscal, „prin perioadă fiscală privind

[377] *Legea presei, nr. 243 din 26.10.1994.* În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 1995, nr. 2.
[378] *Codul Fiscal al Republicii Moldova, nr.1163 din 24.04.1997*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova Ediție Specială, 2007.
[379] *Ibidem.*

impozitul pe venit se înţelege anul calendaristic la încheierea căruia se determină venitul impozabil şi se calculează suma impozitului care trebuie achitată”[380].

Subiectul impunerii are obligația legală de a depune anual, prin metode de raportare electronică, Declarația cu privire la impozitul pe venit (forma DAJ 17). Această declarație urmează a fi prezentată nu mai târziu de 25 martie a anului următor perioadei fiscale de declarare.

Dacă pe parcursul perioadei fiscale subiectul impunerii obține și alte venituri decât cele rezultate din activitatea profesională, atunci acesta este obligat să depună și Declaraţia persoanei fizice cu privire la impozitul pe venit, aici fiind indicate veniturile impozabile obţinute ca persoană fizică ce nu practică activitate profesională.

În conformitate cu prevederile art. 90 alin. (3) din Codul fiscal, „impozitul pe venit se reține în prealabil din plățile efectuate în folosul persoanei fizice, cu excepția deținătorilor de patente de întreprinzător, a întreprinzătorilor individuali și a gospodăriilor țărănești (de fermier), a persoanelor menționate la Cap. 10^1, 10^2 și 10^3, pe veniturile obținute de către aceasta conform art. 18”[381].

Prin urmare, analiza normei anterior menționate ne permite a concluziona că nu se reţine în prealabil ca parte a impozitului o sumă în mărime de 12% din plăţile care au fost efectuate în favoare persoanelor care desfăşoară activitate profesională în sectorul justiție și în domeniul sănătății.

Contribuabilii sunt scutiți de plata impozitului pe venit pentru cheltuielile suportate de către aceștia în vederea achitării diverselor taxe de aderare și cotizații de membru în organizațiile profesionale din care fac parte, acest fapt fiind expres menționat și în art. 24 alin. (15) din Codul fiscal.

Menționăm că, potrivit art. 29 alin. (1) din Legea cu privire la avocatură, biroul asociat de avocați reprezintă una dintre cele două forme legale în care poate fi exercitată profesia de avocat. Pentru a fi fondat, biroul asociat de avocaţi urmează a reuni în componența sa doi şi mai mulţi avocaţi drept fondatori ai biroului respectiv. Totodată, orice avocat din cadrul biroului asociat de avocați își exercită profesia de sine stătător. Așadar, biroul asociat de avocați având calitate de subiect al impunerii, potrivit prevederilor anterior analizate din Codul fiscal, poate deduce suma cheltuielilor suportate sub formă de taxe de aderare şi cotizaţii de membru la organizația profesională, care însă nu va depăși suma de 0,15% din fondul entității de retribuire a muncii, excepții facând doar onorariile achitate avocaţilor și avocaţilor-stagiari.

[380] *Codul Fiscal al Republicii Moldova, nr. 1163 din 24.04.1997*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova Ediție Specială, 2007.
[381] *Ibidem.*

Conform art. 30 din Legea cu privire la avocatură, cabinetul avocatului este fondat de un singur avocat. În cadrul raporturilor juridice cabinetul avocatului are statut de persoană fizică. Astfel, regimul de impozitare a cabinetului avocatului urmează a fi efectuat în conformitate cu art.69^5 din Codul fiscal, conform căruia „calcularea impozitului pe venit se efectuează prin aplicarea cotei impozitului asupra venitului impozabil obținut din desfășurarea activității profesionale în sectorul justiției și în domeniul sănătății”[382]. Cota impozitului pe venit obținut din desfășurarea activității profesionale în sectorul justiției constituie 18% din obiectul impunerii.

În ceea ce privește evidența contabilă a activității desfășurate de către persoanele fizice în sectorul justiției, legislația actuală prevede trei modalități distincte în acest sens, și anume:

- evidența contabilă este ținută nemijlocit de către persoana fizică care desfășoara activitate în domeniul justiției;
- ținerea evidenței contabile este realizată de un contabil titular;
- evidența contabilă este ținută de o societate de consultanță sau audit.

În conformitate cu pct. 18 din Ordinul cu privire la aprobarea Indicațiilor metodice privind contabilitatea pentru persoanele fizice care desfășoară activitate profesională în sectorul justiției „ veniturile persoanei fizice cuprind: plăți, care reprezintă remunerarea muncii persoanei fizice; plăți pentru îndeplinirea actelor notariale şi spezele procedurilor notariale; onorariile; taxele pentru efectuarea actelor executorului judecătoresc; remunerarea (onorariu fix sau onorariu de succes) și compensarea cheltuielilor; avansuri încasate; suma spezelor procedurii de executare achitată de creditori în mărimea ce depășește cheltuielile suportate din contul spezelor; alte venituri obţinute din activitatea profesională în sectorul justiției”[383].

Nu pot fi considerate drept venituri ale persoanelor care desfășoară activitate în sectorul justiției sumele ce au fost încasate în numele terţilor, sumele obținute din executarea silită, precum și spezele procedurii de executare; taxele de stat; creditele şi împrumuturile primite, etc.

În conformitate cu pct. 20 din Ordinul cu privire la aprobarea Indicațiilor metodice privind contabilitatea pentru persoanele fizice care desfășoară activitate profesională în sectorul justiției, „cheltuielile persoanei fizice cuprind: cheltuieli de locațiune și de întreținere a spațiilor; cheltuieli privind stocurile procurate şi serviciile prestate de terţi; cheltuieli privind amortizarea mijloacelor fixe şi imobilizărilor necorporale utilizate în activitatea profesională în sectorul justiției; cheltuieli privind remunerarea, îndreptate spre achitare; contribuţii de asigurări sociale

[382] *Codul Fiscal al Republicii Moldova, nr. 1163 din 24.04.1997*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova Ediție Specială, 2007.
[383] *Ordinul Ministerului Finanțelor cu privire la aprobarea Indicațiilor metodice privind contabilitatea pentru persoanele fizice care desfășoară activitate profesională în sectorul justiției, nr. 216 din 28.12.2018.* În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2019, nr. 6-12.

de stat obligatorii şi prime de asigurare obligatorie de asistenţă medicală ale angajatorului şi a primei de asigurare obligatorie de asistenţă medicală în sumă fixă pentru persoanele fizice din sectorul justiției; plăți pentru asigurarea de răspundere civilă profesională; dobânzi şi comisioane aferente creditelor şi împrumuturilor primite în scopul activităţii profesionale în sectorul justiției; cheltuieli privind comisioanele bancare; avansuri achitate; cheltuieli de ținere a arhivei; cotizațiile; cheltuieli privind instruirea și perfecționarea profesională; alte cheltuieli legate de activitatea profesională din sectorul justiției”[384].

Persoanele fizice care desfășoara activitate în sectorul justiției sunt obligate, să depună, în termenele expres stabilite de legislația în vigoare declarațiile fiscale și dările de seamă privind asigurările sociale şi primele de asigurare medicală de stat obligatorii.

În ceea ce privește evidența contabilă a activității desfășurată de către persoanele fizice în domeniul sănătății, legislația actuală prevede trei modalități distincte în acest sens, și anume:

- evidența contabilă este ținută nemijlocit de către persoana fizică care desfășoara activitate în domeniul sănătății;
- ținerea evidenției contabile este realizată de un contabil titular;
- evidența contabilă este ținută de o societate de consultanță sau audit.

De fiecare data, însă, responsabilă pentru ținerea corectă a evidenței contabile este persona fizică care nemijlocit desfășoară activitate în domeniul sănătății.

În conformitate cu pct. 18 din Indicaţiile metodice privind contabilitatea în cabinetele individuale ale medicilor de familie, „veniturile persoanei fizice cuprind: mijloace financiare obținute în baza contractelor încheiate cu Compania Naţională de Asigurări în Medicină pentru acordarea asistenţei medicale primare; mijloace financiare din prestarea serviciilor medicale în cadrul asigurărilor medicale facultative în conformitate cu clauzele contractuale; subvenții; alte venituri obţinute din activitatea profesională permise de legislație”[385].

În ceea ce privește cheltuielile suportate de către persoana fizică care practică activitate în domeniul sănătății, acestea sunt prevăzute de pct. 19 al Instrucțiunii și includ: „cheltuieli de locaţiune şi de întreţinere a spaţiilor; cheltuieli privind stocurile procurate şi serviciile prestate de terţi; cheltuieli privind amortizarea mijloacelor fixe şi imobilizărilor necorporale utilizate în activitatea profesională; cheltuieli privind remunerarea angajaților, după caz; contribuţii de asigurări sociale de stat obligatorii şi prime de asigurare obligatorie de asistenţă medicală ale persoanei fizice (angajatorului); prima de asigurare obligatorie de asistenţă medicală în sumă fixă pentru persoana fizică; dobânzi şi comisioane aferente creditelor şi împrumuturilor primite

[384] *Ibidem.*
[385] *Ordinul Ministerului Finanțelor cu privire la aprobarea Indicațiilor metodice privind contabilitatea în cabinetele individuale ale medicilor de familie, nr. 181 din 31.12.2019.* În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2019, nr. 7-13.

în scopul activităţii profesionale; cheltuieli privind comisioanele bancare; avansuri achitate; cheltuieli privind instruirea şi perfecţionarea cunoștințelor profesionale; alte cheltuieli legate de activitatea profesională”[386].

Cota impozitului pe venit obținut din desfășurarea activității profesionale în domeniul sănătății pentru medicii de familie titulari ai practicii constituie 12% din obiectul impunerii.

4.4. Concluzii la Capitolul 4

Având ca și finalitate de bază studierea conceptului de profesiune liberală, precum și analiza statutului juridic a profesiunilor liberale de natură juridică și non-juridică, în urma cercetării realizate în contextului Capitolului 4, am putea formula următoarele concluzii:

1. În exercitarea profesiunilor liberale se nasc mai multe categorii de raporturi juridice:
    a) între persoanele care exercită profesiunile respective și uniunea (corpul profesional) din care acestea fac parte;
    b) între persoanele care exercită profesiunile respective și clienții lor;
    c) între uniunile (corpurile profesionale) respective ca persoane juridice și organele de stat, organizații neguvernamentale, organisme internaționale.

2. Complexitatea raportului juridic în baza căruia liberul-profesionist își prestează munca nu poate fi pusă la îndoială. Și dacă natura civilă a raportului juridic ce se stabilește între liber-profesionist și clientul său nu stârnește dubii, atunci natura juridică a raportului dintre liberul-profesionist și corpul profesional din care acesta face parte (de regulă, ca urmare a unei obligații legale directe), stârnește dubii rezonabile.

3. În acest sens, dacă analizăm criteriul clasic de subordonare sau de dependență economică a unei părți a raportului față de cealaltă, în baza căruia se poate constata existența sau lipsa unui raport de muncă standard, atunci constatăm că în cadrul prestării muncii de către liberii profesioniști acest criteriu lipsește cu desăvârșire. Totodată, puterea patronală care poate fi exercitată de către corpul profesional asupra liberului profesionist, care, de regulă, se manifestă prin sancționarea disciplinară, este destul de vastă.

4. Aproape în toate legile speciale care reglementează activitatea liber-profesioniștilor, sancțiunile disciplinare variază de la avertizare până la retragerea licenței în vederea exercitării profesiei. Anume această atribuție a corpului profesional, precum și faptul că muncă prestată în baza unei profesiuni liberale se include în stagiul de cotizare, munca respectivă dă dreptul la concediu, la indemnizații de asigurări sociale, precum și dreptul la pensie, înclină balanța asupra aspectului pronunțat atipic, dar totuși de drept al muncii, al activităților exercitate în baza

[386] *Ibidem.*

profesiunilor liberale.

5. În partea ce ține de reglementarea juridică a profesiunilor liberale constatăm necesară crearea unui cadru legal distinct care ar defini și reglementa în mod clar natura juridică a acestor profesiuni. La momentul actual, există doar legi distincte prin care sunt reglementate unele profesiuni liberale.

CONCLUZII GENERALE ȘI RECOMANDĂRI

Cercetările efectuate în prezentul demers științific au pus în evidență actualitatea și importanța tematicii supuse abordării. Finalizând acest studiu, considerăm că scopul și obiectivele înaintate de noi au fost realizate.

Problema științifică soluționată constă în abordarea conceptuală a diverselor forme de prestare a muncii prin identificarea elementelor de bază și a trăsăturilor caracteristice ale contractului individual de muncă, contractului de ucenicie, contractului de prestări servicii, contractului de antrepriză, concretizarea și conceptualizarea formelor flexibile de prestare a muncii, precum și consacrarea criteriilor de recalificare a contractelor civile în contracte de muncă în vederea creării unei concepții unice cu privire la formele legale de prestare a unei munci.

Acest demers științific consacrat, în special, cercetării problematicii prestării muncii în baza contractelor de muncă în raport cu contractele de muncă - finalizează cu o serie de concluzii generale și recomandări care se desprind din analiza realizată, după cum urmează:

1. Relațiile de muncă reprezintă acele relațiile sociale care se formează între oameni în procesul de prestare a muncii. Din ansamblu acestor relații de muncă, sunt reglementate și li se aplică normele dreptului muncii, numai acelor relații care se stabilesc ca urmare a încheierii unui contract individual de muncă.

2. Deși prestarea muncii în baza contractului individual de muncă rămâne a fi cea mai răspândită formă de prestare a muncii, trebuie de avut în vedere și faptul că la etapa actuală au apărut numeroase activități a căror desfășurare pe bază de contracte de muncă, cu timp de muncă integral sau parțial, pe durată determinată sau nedeterminată, devine una foarte dificilă, sau chiar imposibilă.

3. Prestarea muncii în baza contractelor civile, alături de contractul individual de muncă, reprezintă principalele modalități de desfășurare a activităților de către persoane în vederea obținerii unor venituri. Deși în esență obiectul contractului dintre prestator (sau angajat) și beneficiar (sau angajator) este similar sau identic în fiecare dintre aceste ipoteze, constând în prestarea unei activități contra unei remunerații, regimul juridic aplicabil pentru fiecare caz în parte va fi unul distinct[387].

4. Cadrul legislativ care reglementează desfășurarea diferitor activități în baza contractelor civile a fost modificat semnificativ în vederea restângerii posibilității prestării muncii în baza

[387] Mihailov T. *Contractul de antrepriză și contractul de prestări servicii – forme specifice de prestare a muncii.* // Conferința internațională a doctoranzilor în drept „Studii și cercetări juridice europene", ed. a 9-a, Timișoara. București: Universul Juridic, 2017, p. 244.

acestor tipuri de contracte, totuși în baza Codului civil s-au putut și se pot încheia contracte civile pentru desfășurarea activităților admise de lege.

5. Prestarea muncii se va face în baza unui contract individual de muncă în cazul în care munca prestată este una constantă, zilnică și în folosul aceluiași beneficiar, adică o muncă care denotă un caracter de permanență, și nu de activitate ocazională. În același timp, urmează să fie încheiate contracte civile de prestare a muncii în cazul în care munca are un volum redus sau poartă un caracter ocazional.

6. Contractul individual de muncă și contractele civile de prestare a muncii presupun întotdeauna prestarea unei munci indiferent de natura ei. Dacă în cadrul contractelor de muncă obiectul este munca în sine, atunci în cazul contractelor civile de prestare a muncii, obiectul este munca privită ca rezultat[388].

7. Codul civil nu face nici o referire la timpul de muncă, neexistând restricții în ceea ce privește durata muncii zilnice, săptămânale sau lunare, modul de desfășurare a acesteia, limite, restricții, zile de sărbători legale, vârstă minimă, maximă etc. Codul civil reglementează obiectul contractului drept un raport ce presupune acțiunea de „a da" sau de „a face", ce se manifestă fie prin executarea lucrării, realizarea produsului sau prestarea serviciului. Astfel, din momentul în care într-un contract civil se regăsesc aspecte specifice contractului de muncă (cum ar fi spre exemplu: subordanarea, durata muncii zilnice, săptămânale sau lunare, etc,) acesta iese de sub reglementarea Codului civil și intră sub acțiunea prevederilor Codului muncii, contractul civil respectiv căpătând regim juridic de contract de muncă.

8. Pentru a determina dacă suntem în prezența unui contract de muncă sau a unui contract civil de prestare a muncii se vor lua în considerare: felul muncii prestate, locul nemijlocit unde acestă muncă este prestată, condițiile de muncă, persoana care suportă riscurile și sarcina activității, etc. În acest sens, este important ca părțile contractante să conștientizeze că criteriile de calificare a unui contract ca fiind civil sau de muncă nu se rezumă la denumirea contractului, ci rezultă din clauzele concrete inserate în respectivul contract[389].

9. Normle existente în legislația națională nu corespund nici exigențelor în materia prestării muncii în baza contractelor de muncă și a contractelor civile, și nici situației faptice de pe piața muncii. Totodată, remarcăm faptul că, la momentul actual, în legislația națională nu există norme legale care ar reglementa în mod expres anumite forme atipice de prestare a muncii (spre exemplu: munca prin agent de muncă temporară.), iar formele atipice de muncă care se regăsesc

[388] Михайлов Т. *Отличие трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров о труде.* // Международная научно-практическая конференция „Правовая реформа: концепция, цель, внедрение", Институт государства и права им. В.М. Корецкого НАН Украины, Киев. Киев: Ника-Центр, 2017, стр. 285.
[389] Mihailov T. *Analiza distinctivă a contractelor civile de prestare a muncii față de contractele de muncă.* // Conferința științifică națională cu participare internațională „Integrare prin cercetare și inovare", Chișinău. Chișinău: CEP USM, 2017, p. 160.

în Codul muncii au o reglementare insuficientă. De asemenea, se face resimțit și faptul lipsei unui cadru unitar în ceea ce privește reglementarea juridică a profesiunilor liberale, ceea ce face foarte anevoiasă atribuirea acestor profesii unei ramuri de drept.

10. Chiar dacă formele de muncă atipice sunt foarte diverse și se deosebesc prin trăsăturile sale caracteristice, totuși putem recunoaște cel puțin două trăsături esențiale comune, inerente tuturor relațiilor de muncă non-standard:

a) acestea diferă de modelul standard dominant de angajare;
b) răspund unei nevoi crescute atât a angajatorului, cât și a salariatului, de flexibilizare a raporturilor de muncă.

11. În acest sens, menționăm că formele atipice de angajare diferă de la forma contractuală standard cu privire la cel puțin una dintre următoarele trăsături caracteristice:

a) contractul de muncă la domiciliu și contractul privind telemunca se abat de la modelul clasic al contractului individual de muncă prin faptul că executarea sarcinilor de muncă are loc în afara sediului care aparține angajatorului[390];
b) contractele individuale de muncă pe durată determinată diferă de contractele de muncă standard prin durata relației de angajare;
c) angajarea cu fracțiune de normă diferă de modelul standard prin programul și numărul orelor de muncă mai puține decât în cazul relației de muncă cu normă întreagă;
d) angajarea prin agent de muncă temporară se distinge de forma standard a contractului de muncă prin faptul că salariatul nu este direct angajat de către persoana juridică unde urmează să-și execute atribuțiile de serviciu[391].

12. Din analiza legislației actuale, rezultă în mod evident necesitatea perfecționării cadrului legal ce reglementează raporturile individuale de muncă în vederea sporirii gradului de flexibilizare a relațiilor de muncă[392].

Având la baza concluziile la care am ajuns pe parcursul cercetării, venim cu unele ***recomandări*** de natură sa eficientizeze desfășurarea activităților în baza diverselor forme de prestare a muncii:

1. *De lege ferenda,* considerăm necesară introducerea în Codul muncii a articolului 53^1, având următorul conținut:

[390] Mihailov T. *Munca la domiciliu și telemunca – forme atipice de muncă.* // Revista Administrarea Publică, 2019, nr. 4, p. 160.
[391] Mihailov T. *Analiza juridică a unor forme atipice de muncă.* // Revista Administrarea Publică, 2020, nr. 1, p. 144.
[392] Mihailov T. *Particularitățile prestării muncii în baza contractelor de muncă și civile. //* Conferința internațională a doctoranzilor în drept „Studii și cercetări juridice europene", ed. a 8-a, Timișoara. București: Universul Juridic, 2016, p .205.

„ Articolul 53[1]. Clauza de neconcurență

(1) La încheierea contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, părţile pot negocia şi cuprinde în contract o clauză de neconcurenţă prin care salariatul să fie obligat ca după încetarea contractului, timp de cel mult 2 ani, să nu presteze, în interes propriu sau al unui terţ, o activitate care se află în concurenţă cu cea prestată la angajatorul său, în schimbul unei indemnizaţii de neconcurenţă lunare pe care angajatorul se obligă să o plătească pe toată perioada de neconcurenţă.

(2) Clauza de neconcurenţă va produce efecte juridice numai dacă în cuprinsul contractului individual de muncă vor fi prevăzute în mod concret activităţile ce sunt interzise salariatului la data încetării contractului, cuantumul indemnizaţiei lunare de neconcurenţă, perioada pentru care va produce efecte clauza de neconcurenţă, terţii în favoarea cărora se interzice prestarea activităţii, precum şi indicarea teritoriului unde salariatul poate fi în reală competiţie cu angajatorul.

(3) Cuantumul indemnizaţiei lunare de neconcurenţă se negociază de către părți, dar nu poate fi mai mic decât 50% din media veniturilor salariale brute ale salariatului din ultimele 6 luni anterioare datei încetării contractului individual de muncă sau, în cazul în care durata contractului individual de muncă a fost mai mică de 6 luni, din media veniturilor salariale lunare brute cuvenite acestuia pe durata contractului.

(4) Clauza de neconcurenţă care interzice în mod absolut exercitarea de către salariat a profesiei sau a specializării pe care o deţine este nulă.

(5) În cazul nerespectării, cu vinovăţie, a clauzei de neconcurenţă salariatul poate fi obligat la restituirea indemnizaţiei şi, după caz, la repararea prejudiciului pe care l-a produs angajatorului”.

2. *De lege ferenda*, considerăm necesară completarea art. 82 din Codul muncii, intitulat „Încetarea contractului individual de muncă în circumstanțe ce nu depind de voința părților”, cu lit. j[2]) cu următorul conținut „retragerea acordului părinților sau al reprezentantilor legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani”.

3. Din analiza legislației rezultă cu claritate necesitatea modernizării cadrului juridic care reglementează instituția juridică a uceniciei. Atribuirea la nivel legislativ acestui tip de contract a statutului de contract individual de muncă de tip particular, și reglementarea detaliată a statutului juridic al părților, ar atrage în mod inevitabil reanimarea acestei instituții, care de fapt este una avantajoasă atât pentru angajator, cât și pentru salariat.[393]

[393]Михайлов Т. *Правовой анализ ученического договора в законадательстве Республики Молдова.* // Проблемы кодификации трудового право Украины, Всеукр. наук.-практ. конф., Киев, Принт –Сервис, 2017.

4. *De lege ferenda,* ar fi utilă modificarea dispozițiilor art. 216 alin. (2) din Codul muncii după cum urmează: „Contractul de ucenicie, încheiat în formă scrisă, este un contract individual de muncă de tip particular şi se reglementează de prezentul Cod şi de alte acte normative”[394].

5. *De lege ferenda,* considerăm că art. 221 din Codul muncii urmează a fi modificat, căpătând următorul conținut: „Contractul de ucenicie încetează în temeiurile prevăzute de prezentul Cod pentru încetarea contractului individual de muncă”. Introducerea unei astfel de modificări la nivel legislativ, va conferi o claritate în reglementarea și calificarea contractului de ucenicie drept un contract de muncă de tip particular.

6. *De lege ferenda,* considreăm că art. 258 alin. (1) din Codul muncii urmează a fi modificat, căpătând următorul conținut: „ Prevederile prezentului capitol se aplică conducătorilor unităţilor de stat, inclusiv municipale și conducătorilor unităților cu capital majoritar de stat”.

7. Deși Republica Moldova a ratificat mai multe convenții ale Organizației Internaționale a Muncii, unele convenții care reglementează domenii foarte importante pentru dezvoltarea relațiilor de muncă într-o societate contemporană, cu părere de rău, nu au fost ratificate de Republica Moldova. În aceast sens, considerăm absolut necesară ratificarea următoarelor convenții: Convenția OIM nr. 175 privind munca cu timp parțial, Convenția OIM nr. 177 privind munca la domiciliu, Convenția OIM nr. 94 privind clauzele de muncă (contractele publice).

8. În partea ce ține de reglementarea juridică a profesiunilor liberale constatăm necesară crearea unui cadru legal distinct care ar defini și reglementa în mod clar natura juridică a acestor profesiuni. La momentul actual, există doar legi speciale prin care sunt reglementate unele profesiuni liberale concrete.

9. Considerăm drept necesară constituirea la nivel național a Uniunii Profesiilor Liberale din Republica Moldova (persoană juridică fără scop lucrativ și cu funcționare autonomă), care să includă în componența sa toate asociațiile de profesii liberale existente pe teritoriul Republicii Moldova. Aceasta ar contribui în mod inevitabil la promovarea intereselor fundamentale ale membrilor profesiilor liberale și la crearea unui cadru juridic național corespunzător dezvoltării profesiilor liberale prin organizarea lor independentă sau autonomă în raport cu autoritățile publice.

стр. 138-139.

[394] Mihailov T. *Contractul de ucenicie și contractul de calificare profesională – forme specifice de prestare a muncii.*// Buletinul Științific al Universității de Stat „Bogdan Petriceicu Hasdeu” din Cahul, 2017, nr. 1(5), p. 144.

BIBLIOGRAFIE

I. Referințe bibliografice în limba română

1. Anghel R. *Timpul de lucru. Ghid de jurisprudență națională*. București: Editura C.H. Beck, 2018. – 304 p.
2. Anghenie M-M. *Scurtă analiză privind criteriile utilizate pentru recalificarea contractelor civile în contracte individuale de muncă.* // Revista română de dreptul muncii, 2018, nr. 4. Disponibil: https://www.universuljuridic.ro/scurta-analiza-privind-criteriile-utilizate-pentru-recalificarea-conventiilor-civile-in-contracte-individuale-de-munca/.
3. *Avizul consultativ al Plenului Curții Supreme de Justiție privind aplicabilitatea prevederilor art.264 Codul muncii (cu privire la preavizare), în cazul eliberării din funcție a administratorului societății cu răspundere limitată în temeiul art.70 alin. (1) din Legea nr. 135 din 14.06.2007 privind societățile cu răspundere limitată nr. 4ac-6/14 din 12.05.2014.* Disponibil: http://jurisprudenta.csj.md/search_avize_csj.php?id=20
4. Baieș S. *et al. Comentariul codului civil al Republicii Moldova,* ed. a II-a, vol. II. Chișinău: Editura Arc, 2006. – 1356 p.
5. Baieș S. *et. al. Drept civil. Teoria generală a obligațiilor,* ed. a II-a, vol. II. Chișinău: Î.S.F.E.P. „Tipografia Centrală", 2015. – 752 p.
6. Baieș S. și Roșca N. *Drept civil. Partea generală. Persoana fizică. Persoana juridică*. Chișinău: Cartier, 2005. – 400 p.
7. Beligrădeanu Ș. și Ștefănescu I-T. *Dicționar de drept al muncii*. București: Lumina Lex, 1997. – 223 p.
8. Boișteanu E. *Aspecte controversate privind natura juridică a muncii zilierilor în lumina Legii Republicii Moldova nr. 22/2018 privind exercitarea unor activități necalificate cu caracter ocazional desfășurate de zilieri.* // Revista română de dreptul muncii, 2018, nr. 3. Disponibil: https://www.universuljuridic.ro/aspecte-controversate-privind-natura-juridica-a-muncii-zilierilor-in-lumina-legii-republicii-moldova-nr-22-2018-privind-exercitarea-unor-activitati-necalificate-cu-caracter-ocazional-desfasurate-de-z/.
9. Boișteanu E. *Încetarea contractului individual de muncă*. Chișinău: Pontos, 2002. – 148 p.
10. Boișteanu E. *Noțiuni introductive privind încetarea contractului individual de muncă.* // Revista Administrarea Publică, 2007, nr. 1-2, p. 77-83.
11. Boișteanu E. *Noțiuni introductive privind încetarea contractului individual de muncă.* // Revista Administrarea Publică, 2009, nr. 1, p. 95-101.
12. Boișteanu E. și Romandaș N. *Dreptul muncii. Manual.* Chișinău: Î.S. F.E.-P„Tipografia Centrală", 2015. – 736 p.

13. Botnaru S. *et al. Drept penal. Partea generală*, ed. a 3-a, vol I. Chișinău: Cartier, 2006. – 624 p.
14. Capșa T. *Comentariu științifico-practic la Codul muncii al Republicii Moldova*. Chișinău: USEM, 2014. – 443 p.
15. Cara-Rusnac A. *Instituția notariatului prin prisma sistemolor notariale contemporane și importanța acesteia în apărarea drepturilor civile ale persoanelor.* Chișinău: CEP USM, 2016. – 160 p.
16. Carp C. și Panainte D. *Ghidul avocatului de succes.* București: All Beck, 2003. – 376 p.
17. Cătună L. *et. al. Organizarea și exercitarea profesiei de avocat. Sinteze și grile*, ed. a IV-a. București: Universul Juridic, 2016. – 501 p.
18. Chibac G. *et al. Drept civil. Contracte și succesiuni. Curs universitar,* ed. a IV-a. Chișinău: Î.S. F.E.-P„Tipografia Centrală", 2019. – 472 p.
19. Chibac G. *et al. Drept civil. Contracte și succesiuni,* ed. a III-a. Chișinău: Cartier, 2010. – 568 p.
20. Chirică D. *Drept civil. Contracte speciale.* București: Lumina Lex, 1997. – 320 p.
21. Cimil D. *Calificarea raporturilor contractuale.* Chișinău: Grafema Libris, 2013. – 224 p.
22. Cimil D. și Bejenaru E. *Drept civil. Contracte speciale,* partea I. Chișinău: Grafema Libris, 2014. – 276 p.
23. *Codul Civil al Republicii Moldova, nr. 1107 din 06.06.2002.* În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2019, nr. 66-75.
24. *Codul Contravențional al Republicii Moldova, nr. 218 din 24.10.2008*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2017, nr. 78-84.
25. *Codul de Executare al Republicii Moldova, nr. 443 din 24.12.2004*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2005, nr. 34-35.
26. *Codul Educației al Republicii Moldova, nr. 152 din 17.07.2014.* În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2014, nr. 319-324.
27. *Codul Fiscal al Republicii Moldova, nr. 1163 din 24.04.1997*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova Ediție Specială, 2007.
28. *Codul Muncii al Republicii Moldova, nr.154 din 28.03.2003*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159-162.
29. *Codul Penal al Republicii Moldova, nr. 985 din 18.04.2002*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2009, nr. 72-74.
30. *Codul Civil al României, nr. 287 din 17.07.2009*. În: Monitorul official al României, nr.409.

31. *Codul Muncii al României, nr. 53 din 24.01. 2003*. În: Monitorul Oficial al României, 2011, nr. 345.
32. Cojocari E. *Dreptul notarial.* Chișinău: Editura Ruxanda, 1998. – 224 p.
33. Constantinescu E. *et al. Notariat.* Chișinău: Pontos, 2001. – 224 p.
34. *Constituția Republicii Moldova din 29.07.1994.* În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 1994, nr.1.
35. *Convenţia colectivă (nivel naţional) cu privire la modelul Contractului individual de muncă, nr .4 din 25.07.2005.* În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2005, nr.101-103.
36. *Convenţia colectivă (nivel naţional) cu privire la modelul Contractului individual de muncă pentru perioada îndeplinirii unei anumite lucrări şi la modelul Actului de recepţionare a lucrării, nr. 16 din 25.06.2018.* În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2018, nr. 195-209.
37. *Convenţia colectivă (nivel naţional) cu privire la modelul Contractului de formare profesională continuă, nr. 17 din 31.07.2018.* În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2018, nr.295-308.
38. *Convenția OIM privind administrarea muncii, nr. 150 din 26.06.1978.* Disponibil: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312295:NO.
39. *Convenția OIM privind clauzele de muncă (contractele publice), nr. 94 din 29.06.1949.* Disponibil: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312239:NO.
40. *Convenția OIM privind încetarea raporturilor de muncă, nr. 158 din 22.06.1982.* Disponibil: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312303:NO.
41. *Convenția OIM privind munca cu timp parțial, nr. 175 din 24.06. 1994.* Disponibil: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C175.
42. *Convenția OIM privind munca la domiciliu, nr. 177 din 20.06.1996.* Disponibil: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312322:NO.
43. *Convenția OIM privind orientarea profesională în domeniul valorificării resurselor umane, nr. 142 din 23.06.1975.* Disponibil:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312287:NO.

44. *Convenţia de la Roma pentru apărarea drepturilor omului şi a libertăţilor fundamentale din 04.11.1950 (ratificată prin Hotărârea Parlamentului Republicii Moldova nr. 1298 din 24.07.1997).* În: Tratate internaţionale la care Republica Moldova este parte (1990-1998), vol. I. Chișinău: Moldpres, Monitorul Oficial al Republicii Moldova, Chişinău, 1998.
45. Dănilă L. *Organizarea și exercitarea profesiei de avocat.* București: Editura C.H. Beck., 2007. – 272 p.
46. Deak F. *Tratat de drept civil. Contracte speciale,* ed. a III-a. București: Universul Juridic, 2001. – 624 p.
47. *Declarația OIM de la Philadephia din 10.05.1944.* Disponibil: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:62:0::NO::P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907
48. *Dicționarul explicativ al limbii române.* Disponibil: http://dexonline.ro/definitie/prestare.
49. Dilion M *et. al. Manual de mediere.* Chișinău: Institul de Reforme Penale, 2006. – 132 p.
50. Dimitriu R. *Recalificarea unui contract civil ca având natura juridică a unui contract de muncă*. // Volumul sesiunii științifice „Dreptul românesc la 100 de ani de la Marea Unire. Dimensiuni și tendințe", Institutul de Cercetări Juridice „Acad. Andrei Rădulescu" al Academiei Române. București: Universul Juridic, 2018. Disponibil: https://www.universuljuridic.ro/recalificarea-unui-contract-civil-ca-avand-natura-juridica-unui-contract-de-munca/.
51. Dimitriu R. *Reflecții privind contractul cu fracțiune de normă*. // Conferința națională „Actualități și perspective în legislația muncii". București: Universul Juridic, 2016. p.91-98.
52. Dimitriu R. *Unele propuneri de lege ferenda privind reglementarea suspendării contractului individual de muncă*. // Conferința națională „Propuneri de lege ferenda privind perfecționarea legislației muncii din România". București: Universul juridic, 2015, p. 106 - 112.
53. Dincă R. *Contracte civile special în noul Cod civil.* București: Universul Juridic, 2013. - 308 p.
54. *Directiva 91/383/CE a Consiliului de completare a măsurilor destinate să promoveze îmbunătățirea securității și sănătății la locul de muncă în cazul lucrătorilor care au un raport de muncă pe durată determinată sau un raport de muncă temporară din*

25.06.1991. În: Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, 1991, L 206. Disponibil: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX:31991L0383

55. *Directiva 1999/70/CE a Consiliului privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată din 28.06.1999.* În: Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, 1999, L 175. Disponibil: https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/RO/TXT/?uri=CELEX%3A31999L0070
56. *Directiva 97/81/CE a Consiliului privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă din 15.12.1997.* În: Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, 1998, L 14. Disponibil: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX%3A31997L0081
57. *Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului privind munca prin agent de muncă temporară din 19.11.2008*. În: Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, 2008, L 327. Disponibil: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX%3A32008L0104
58. *Directiva 2005/36/CE a Parlamentului European și a Consiliului privind recunoașterea calificărilor profesionale din 07.09.2005*. Disponibil: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=celex%3A32005L0036.
59. *Dispoziția Comisiei Situații Excepționale nr. 2 din 20.03.2020*. Disponibil: https://cancelaria.gov.md/sites/default/files/dispozitia_cse_nr.2.pdf
60. *Dispoziția Comisiei Situații Excepționale nr. 4 din 24.03.2020*. Disponibil: https://cancelaria.gov.md/sites/default/files/dispozitia_4_din_24.03.2020.pdf
61. *Dispoziția Comisiei Situații Excepționale nr. 6 din 26.03.2020*. Disponibil: https://cancelaria.gov.md/sites/default/files/dispozitia_cse_nr.6.pdf
62. Dorneanu V. Și Bădica G. *Dreptul muncii.* București: Lumina Lex, 2002. – 699 p.
63. Dragomir E. și Paliță R. *Organizarea și exercitarea profesiei de avocat. Sinteze pentru pregătire examenului de admitere și definitivare în profesia de avocat.* București: Nomina Lex, 2008. – 302 p.
64. Dragoș D. *et. al. Dreptul muncii. Curs universitar,* ed. a III-a. Cluj-Napoca: Sfera Juridică, 2007. – 208 p.
65. Dragoș D. *et al. Dreptul muncii. Suport de curs*. Cluj-Napoca: Sfera Juridică, 2012. – 232 p.
66. Filip G. *et. al.* Dreptul muncii și securității sociale, Iași: Junimea, 2002. – 297 p.
67. Florescu D-C. *Drept civil. Contracte speciale*. București: Editura Universității „Titu Maiorescu”, 2001. – 468 p.
68. Florescu D. și Bordea A. *Medierea.* București: Universul Juridic, 2010. – 222 p.

69. Gârbuleț I. *Organizarea și exercitarea profesiei de executor judecătoresc.* București: Editura Hamangiu, 2007. - 297 p.
70. Georgescu L. *Contracte individuale de muncă sau contracte civile în cazul proiectelor din programul operațional sectorial de dezvoltare a resurselor umane? //* Conferința națională „Aspecte controversate în interpretarea și aplicarea prevederilor Codului muncii și ale Legii dialogului social". București: Universul Juridic, 2013. - 300 p.
71. Gheorghe M. *Contractul individual de muncă – un contract intuitu personae?//* Conferința națională „Aspecte controversate în interpretarea și aplicarea prevederilor Codului muncii și ale Legii dialogului social". București: Universul Juridic, 2013. - 300 p.
72. Grigorie-Lăcrița N. *Prestarea muncii pe bază de convenții civile*, ed.a II-a. București: Editura C.H.Beck, 2008. – 289 p.
73. Guga Ș. *Munca atipică în România de la izbucnirea crizei. O perspectivă de ansamblu.* București: Next Publishing, 2016. – 57 p.
74. Guga Ș. *Munca atipică în România. O perspectivă de ansamblu,* ed.a II-a. București: Next Publishing, 2017 – 63 p.
75. *Hotărârea Guvernului Republicii Moldova despre aprobarea Regulamentului cu privire la modul de executare a pedepsei penale sub formă de muncă neremunerată în folosul comunității, nr. 1643 din 31.12.2003.* În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2004, nr.16-18.
76. *Hotărârea Guvernului Republicii Moldova pentru aprobarea Regulamentului cu privire la organizarea programelor de formare profesională tehnică prin învățământ dual, nr. 70 din 22.01.2018.* În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova 2018, nr. 27-32.
77. *Hotărârea Plenului Curții Supreme de Justiție a Republicii Moldova privind practica judiciară a examinării litigiilor care apar în cadrul încheierii, modificării și încetării contractului individual de muncă, nr. 9 din 22.12.2014*. Disponibil: http://jurisprudenta.csj.md/search_hot_expl.php?id=311.
78. Iosif-Ungureanu C-G. *Clarificări privind capacitatea de muncă a minorului.* // Revista română de dreptul muncii, 2017, nr. 3. Disponibil: https://www.universuljuridic.ro/clarificari-privind-capacitatea-de-munca-minorului/.
79. Istrătoaie M-L. *Contracte civile speciale*. Curs universitar. București: Eitura C.H. Beck, 2017. – 274 p.
80. Jurca C. *Dreptul muncii. Suport de curs*.Constanța: Europolis, 2011. – 107 p.
81. Lăcraru A-V. *Evoluția reglementării contractului de ucenicie la locul de muncă.* În: volumul Sesiunii științifice „Dreptul românesc la 100 de ani de la Marea Unire.

Dimensiuni și tendințe", Institutul de Cercetări Juridice „Acad. Andrei Rădulescu" al Academiei Române. București: Universul Juridic, 2018. Disponibil: https://www.universuljuridic.ro/evolutia-reglementarii-contractului-de-ucenicie-la-locul-de-munca/.

82. *Legea cu privire la activitatea arhitecturală, nr. 1350 din 02.11.2000.* În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2001, nr.21-24.
83. *Legea cu privire la administratorii autorizați*, nr. 161 din 18.07.2014. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2014, nr. 293-296.
84. *Legea cu privire la avocatură, nr.1260 din 19.07.2002.* În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2002, nr. 126-127.
85. *Legea cu privire la exercitarea profesiunii de medic, nr. 264 din 27.10.2005*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2005, nr. 172-175.
86. *Legea cu privire la expertiza judiciară și statutul expertului judiciar a Republicii Moldova, nr. 68 din 14.04.2016.* În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2016, nr. 157-162.
87. *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.
88. *Legea cu privire la mediere, nr. 137 din 03.07.2015*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2015, nr. 224-233.
89. *Legea cu privire la organizarea activității notarilor, nr. 69 din 14.04. 2016*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2016, nr. 277-287.
90. *Legea cu privire la statul militatilor, nr. 162 din 22.07.2005*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2005, nr. 129-130.
91. *Legea cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică, nr. 199 din 16.07.2010*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2010, nr. 194-196.
92. *Legea cu privire la voluntariat, nr. 121 din 18.06.2010*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2010, nr. 179-181.
93. *Legea insolvabilității, nr. 149 din 29.06.2012*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2012, nr. 193-197.
94. *Legea ocrotirii sănătății a Republicii Moldova, nr. 411 din 28.03.1995*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 1995, nr. 34.
95. *Legea pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova nr.154-XV din 28 martie 2003 nr. 205 din 20.11.2015*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2015, nr. 340-346.

96. *Legea presei, nr. 243 din 26.10.1994.* În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 1995, nr. 2.
97. *Legea privind activitatea particulară de detectiv şi de pază, nr. 283 din 04.07.2003.* În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 200-203.
98. *Legea privind executorii judecătoreşti a Republicii Moldova, nr. 113 din 17.06.2010*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2017, nr. 2-8.
99. *Legea privind exercitarea unor activităţi necalificate cu caracter ocazional desfăşurate de zilieri, nr. 22 din 23.02.2018.* În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2018, nr. 68-76.
100. *Legea privind societăţile pe acţiuni, nr. 1134 din 02.04.1997*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 1997, nr. 28-39.
101. *Legea privind societăţile cu răspundere limitată, nr. 135 din 14.06.2007*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2007, nr. 127-130.
102. *Legea României privind reglementarea activităţii de telemuncă, nr. 81 din 30.03.2018*. În: Monitorul Oficial al României, 2018, nr. 296.
103. *Legea României privind reglementarea activităţii de voluntariat, nr.78 din 24.06.2014*. În: Monitorul Oficial al României, 2014, nr. 469.
104. *Legea României privind ucenicia la locul de muncă, nr. 279 din 05.10.2005.* În: Monitorul Oficial al României, 2013, nr. 348.
105. Leş I. *Manual de drept notarial*. Bucureşti: Editura All Beck, 2001. – 135 p.
106. Leş I. *Repere esenţiale ale răspunderii dicplinare a executorilor judecătoreşti*. // Revista română de executare silită, 2018, nr. 1. Disponibil: https://www.universuljuridic.ro/repere-esentiale-ale-raspunderii-disciplinare-a-executorilor-judecatoresti/.
107. Luntraru L-B. *Răspunderea civilă a executorului judecătoresc*. // Conferinţa internaţională „Procesul civil şi executarea silită. Trecut, prezent, viitor", Târgu Mureş. Bucureşti: Universul Juridic, 2018. Disponibil: https://www.universuljuridic.ro/raspunderea-civila-a-executorului-judecatoresc/.
108. Macovei D. şi Striblea M-S. *Drept civil. Contracte. Succesiuni*. Iaşi: Junimea, 2000. – 588 p.
109. Macovei T. *Condiţiile de fond şi formă privind aplicarea perioadei de probă în contractual individual de muncă*. // Revista Naţională de Drept, 2013, nr. 5. p. 43-48.
110. Macovei T. *Condiţii privind vârsta salariatului*. // Revista Naţională de Drept, 2014, nr. 10. p. 48-53.

111. Macovei T. *Noțiunea și trăsăturile caracteristice ale contractului individual de muncă.* // Revista Națională de Drept, 2015, nr.9. p. 34-38.
112. Macovei T. *Salariatul-subiect al dreptului muncii.* // Revista Națională de Drept, 2016, nr.12. p. 5-11.
113. Macovei T. *Trimiterea în deplasare în interes de serviciu.* // Legea și viața, 2016, nr. 12. p. 31-34.
114. Mara I. *Contractul individual de muncă și convenția civilă de prestări servicii.* București: Wolters Kluwer, 2009. – 319 p.
115. Marcusohn V. *Condițiile generale ale contractului. Libertatea de a contracta și limitele acesteia.* // Revista „Pandectele române", 2015, nr.2. Disponibil: https://www.universuljuridic.ro/conditiile-generale-ale-contractului-libertatea-de-contracta-si-limitele-acesteia/.
116. Marica M-E. *Aspecte legate de contractul cu fracțiune de normă în lumina reglementărilor interne, internaționale și europene. Analiză comparativă.* // Revista română de dreptul muncii, 2019, nr. 1. Disponibil: https://www.universuljuridic.ro/aspecte-legate-de-contractul-cu-fractiune-de-norma-in-lumina-reglementarilor-interne-internationale-si-europene-analiza-comparativa/#f7.
117. Marica M-E. *Contracte de muncă atipice.* București: Universul Juridic, 2019. – 414 p.
118. Marica M-E. *Contractul individual de muncă privind activitatea de telemucă în context legislativ intern și european. Elemente de drept comparat.* // Revista română de dreptul muncii, 2018, nr. 2. Disponibil: https://www.universuljuridic.ro/contractul-individual-de-munca-privind-activitatea-de-telemunca-in-context-legislativ-intern-si-european-elemente-de-drept-comparat/4/.
119. Mărgineanu I.și Osoian L. *Avocatura în Republica Moldova - o subtilă diplomație în dezvoltare, instituție juridică a societății civile cu viziune spre integrarea europeană.* Chișinău: Tipografia Orhei, 2003. – 112 p.
120. Mihailov T. *Analiza distinctivă a contractelor civile de prestare a muncii față de contractele de muncă.* // Conferința științifică națională cu participare internațională „Integrare prin cercetare și inovare", Chișinău. Chișinău: CEP USM, 2017, p. 158-161.
121. Mihailov T. *Analiza juridică a unor forme atipice de muncă.* // Revista Administrarea Publică, 2020, nr. 1 (105), p.143 -146.
122. Mihailov T. *Contractul de antrepriză și contractul de prestări servicii – forme specifice de prestare a muncii.* // Conferința internațională a doctoranzilor în drept „Studii și cercetări juridice europene", ed. a 9-a, Timișoara. București: Universul Juridic, 2017, p. 237-245.

123. Mihailov T. *Contractul de ucenicie și contractul de calificare profesională – forme specifice de prestare a muncii.* // Buletinul Științific al Universității de Stat „Bogdan Petriceicu Hasdeu" din Cahul, 2017, nr. 1(5). p. 108-114.
124. Mihailov T. *Munca la domiciliu și telemunca – forme atipice de muncă.* // Revista Administrarea Publică, 2019, nr. 4 (104), p. 157-161.
125. Mihailov T. *Natura juridică dual a contractului de ucenicie potrivit proiectului Legii uceniciei*. // Revista Națională de Drept, 2020, nr.10-12 (228-230) , p. 102-109 .
126. Mihailov T. *Particularitățile prestării muncii în baza contractelor de muncă și civile. //* Conferința internațională a doctoranzilor în drept „Studii și cercetări juridice europene", ed. a 8-a, Timișoara. București: Universul Juridic, 2016, p.199-206.
127. Mihailov T. *Prestarea muncii în baza raporturilor juridice de muncă atipice.* În: Revista științifică a USM „Studia Universitatis". Seria „Științe sociale" (Categoria B), 2020, nr. 8 (138), p. 292-299.
128. Mihailov T. *Privire istorică asupra reglementării muncii în dreptul roman.* În: Conferința internațională „Procesul civil și executarea silită. De la clasic la modern", Târgu Mureș. București: Universul Juridic, 2019, p. 470-476.
129. Moarcăș Costea C-A. și Vlăsceanu A-M. *Dreptul individual al muncii. Analize teoretice și studii de caz.* București: C. H. Beck, 2010. – 360 p.
130. Mocanu E. *Legea Republicii Moldova cu privire la notariat nr. 1153-XIII din 11.04.1997. Comentarii.* Chișinău: Tipografia „Reclama", 1999. – 174 p.
131. Molcuț E. și Oancea D. *Drept roman,* București: casa de editură și presă „Șansa" – S.R.L., 1995. – 342 p.
132. Motica R-I. și Moțiu F. *Contracte civile. Sinteză teoretică și practică judiciară.* București: Lumina Lex, 1998. – 360 p.
133. Motica R-I. și Moțiu F. *Contracte civile speciale. Teoria și practica judiciară.* București: Lumina Lex, 2000. – 384 p.
134. Moțiu D. *Aspecte practice privind contractul individual de muncă.* // Conferința națională „Actualități și perspective în legislația muncii". București: Universul Juridic, 2016. p. 67-75.
135. Murzea C. *Drept roman,* ed. a II-a. București: All Beck, 2003. – 325 p.
136. Negru T. și Scorțescu C. *Dreptul muncii. Curs universitar*. Chișinău: Labirint, 2010. – 320 p.
137. Nenu C. *Contractul individual de muncă.* București: Editura C.H.Beck, 2014. – 336 p.
138. Nenu C. *Perioada de probă. Aprecieri critice asupra unor opinii jurisprudențiale.*// Conferința națională „Soluții normative sau jurisprudențiale criticabile prin prisma

specificului raporturilor juridice de muncă", Sibiu, 2016. Disponibil: https://www.universuljuridic.ro/perioada-de-proba-aprecieri-critice-asupra-unor-opinii-jurisprudentiale/.

139. Niculae A. *Considerații privind suspendarea contractului individual de muncă.* // Revista română de dreptul muncii, 2018, nr. 1. Disponibil: https://www.universuljuridic.ro/consideratii-privind-suspendarea-contractului-individual-de-munca/.
140. Niculeasa M. *Profesiile liberale. Reglementare, doctrină, jurisprudență*. București: Universul Juridic, 2006. – 487 p.
141. Onica-Chipea L. *Dreptul muncii. Curs universitar*, ed. a II-a. București: Pro Universitaria, 2017. – 310 p.
142. *Ordinul Ministerului Educației al Republicii Moldova cu privire la aprobarea Regulamentului-cadru privind stagiile de practică în învățământul superior, nr. 203 din 19.03.2014.* Disponibil: https://mecc.gov.md/sites/default/files/ordinul_nr._203_din_19.03.2014_regulamentulcadru_privind_stagiile_de_practica_in_invatamintul_superior.pdf
143. *Ordinul Ministerului Finanțelor cu privire la aprobarea Indicațiilor metodice privind contabilitatea în cabinetele individuale ale medicilor de familie, nr.181 din 31.12.2019.* În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2019, nr. 7-13.
144. *Ordinul Ministerului Finanțelor cu privire la aprobarea Indicațiilor metodice privind contabilitatea pentru persoanele fizice care desfășoară activitate profesională în sectorul justiției, nr.216 din 28.12.2018.* În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2019, nr. 6-12.
145. Panainte S. *Dreptul individual al muncii. Curs universitar.* București: Editura Hamangiu, 2017. – 328 p.
146. Petroiu M. *Încetarea contractului de muncă prin acordul părților, în România și țări din Uniunea Europeană. O abordare comparată, pentru o propunere de lege ferenda la reglementarea actuală.* // Revista „Pandectele române", 2019, nr. 1. Disponibil: https://www.universuljuridic.ro/incetarea-contractului-de-munca-prin-acordul-partilor-in-romania-si-tari-din-uniunea-europeana-o-abordare-comparata-pentru-o-propunere-de-lege-ferenda-la-reglementarea-actuala/.
147. Popescu R-R. *Aspecte controversate cu privire la noua reglementare a telemuncii.* // Revista română de dreptul muncii, 2018, nr. 3. Disponibil:

https://www.universuljuridic.ro/aspecte-controversate-cu-privire-la-noua-reglementare-a-telemuncii/.

148. Popescu R.R. *Raportul dintre contractul individual de muncă și contractul civil (convenția civilă) de prestări servicii.* // Conferința națională „Propuneri de lege ferenda privind perfecționarea legislației muncii din România". București: Universul juridic, 2015, p. 130-132.
149. *Proiectul Legii uceniciei din 18.10.2019*. Disponibil: https://cancelaria.gov.md/sites/default/files/document/attachments/proiectul_622_0.pdf.
150. *Recomandarea OIM privind clauzele de muncă (contractele publice), nr. 84 din 29.06.1949.* Disponibil: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312422:NO.
151. *Recomandarea OIM privind munca cu timp parțial, nr. 182 din 24.06.1994.* Disponibil: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312520:NO.
152. *Recomandarea OIM privind munca la domiciliu, nr. 184 din 20.06.1996.* Disponibil: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312522:NO.
153. *Recomandarea OIM privind relațiile de muncă, nr. 198 din 15.06.2006.* Disponibil: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312535:NO .
154. *Regulamentul privind salarizarea ucenicilor în perioada de instruire profesională, precum și a muncitorilor calificați și a specialiștilor antrenați în procesul de instruire* anexa nr. 7 la *Hotărârea Guvernului Republicii Moldova cu privire la salarizarea angajaților din unitățile cu autonomie financiară, nr. 743 din 11.06. 2002*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2002, nr. 79 - 81.
155. Romandaș N. *Contractul individual de muncă*. Chișinău: Reclama, 2001. – 221 p.
156. Romandaș N *et. al. Natura juridică plurivalentă a detașării în cadrul raporturilor de muncă.* // Revista Administrarea Publică, 2015, nr.4. p. 43-50.
157. Romandaș N. și Boișteanu E. *Considerații generale privind capacitatea juridică de muncă a salariatului.* // Conferința științifico-practică cu participare internațională „Teoria și practica administrării publice", Chișinău. Chișinău: AAP, 2013. p. 180-183.
158. Romandaș N. și Boișteanu E. *Reflecții privind modificarea contractului individual de muncă.* // Revista Administrare Publică, 2015, nr. 3. p. 29-40.

159. Romandaș N. și Boișteanu E. *Ghidul specialistului în resurse umane.* Chișinău: Reclama, 2009. – 220 p.
160. Romandaș N. și Boișteanu E. *Unele aspecte teoretico-practice cu privire la conținutul contractului individual de muncă.* // Revista Națională de Drept, 2009, nr. 1, p. 27-31.
161. Romandaș N. și Boișteanu E. *Unele reflecții juridice privind modelarea deciziilor angajatorului în segmentul resurselor umane în vederea optimizării cheltuielilor pentru personalul angajat //* Revista Administrarea Publică, 2011, nr. 1, p. 47-52.
162. Romandaș N. și Gamureac A. *Contractul individual de muncă - condiție fundamentală a reglementării raporturilor juridice de muncă.* // Revista Administrarea Publică, 2017, nr. 1, p. 49-57.
163. Roșioru F. *Dreptul individual al muncii. Curs universitar*. București: Universul Juridic, 2017. – 638 p.
164. Sadovei N. *Condiţia depunerii jurământului în raporturile juridice de muncă atipice ale funcţionarilor publici cu statut special. //* Revista Națională de Drept, 2013, nr. 4, p. 7-14.
165. Sadovei N. *Depunerea jurământului în contextul diversităţii condiţiilor de apariţie a raporturilor de serviciu şi a celor de exercitare a funcţiei (raporturi juridice de muncă atipice).* // Revista Administrarea Publică 2012, nr. 1, p. 52-59.
166. Sadovei N. *Dihotomia raportului juridic de muncă. Studiu monografic*. Chișinău: Garamont-studio, 2011. – 203 p.
167. Sadovei N. *Generalități privind depunerea jurământului ca și condiție de încadrare într-o funcție de demnitate publică.* // Conferința internațională științifico-practică „Teoria și practica administrării publice" Chișinău. Chișinău: AAP, 2011, p. 82-84.
168. Sadovei N. *Raporturile juridice profesional-corporative ale liber-profesioniștilor – raporturi de muncă atipice. Jurământul liber profesioniștilor.* // Revista științifică a USM „Studia Universitatis". Seria „Științe sociale", 2012, nr. 3, p.86-93.
169. Sosna B. *Contractul individual de muncă. Legislație.* Chișinău: Cartier, 2001. – 336 p.
170. Spinei S. *Organizarea profesiilor juridice liberale.* București: Universul Juridic, 2010. – 269 p.
171. *Statutul profesiei de avocat, nr. 302 din 29.01.2011*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2011, nr. 54-57.
172. Szombatfalvi-Török F. *et. al. Provocările pieții muncii și ale mediului de muncă în societatea postindustrială.* // Conferința națională „Actualități și perspective în legislația muncii", București: Universul Juridic, 2016, p. 147-160.
173. Ștefănescu A. *Munca la domiciliu şi telemunca. Drept intern şi comparat.* București: Universul Juridic, 2011. – 280 p

174. Ștefănescu I-T. *Contractul individual de muncă*. București: Lumina Lex, 1997. – p.
175. Ștefănescu I-T. *Dreptul muncii*, ed.a II-a. București: Lumina Lex, 2002. – 664 p.
176. Ștefănescu I-T. *Tratat de dreptul muncii*, vol. I. București: Lumina Lex, 2003.
177. Ștefănescu I-T. *Trăsăturile specifice ale contractului individual de muncă și autonomia dreptului muncii.* // Revista română de dreptul muncii, 2018, nr. 4. Disponibil: https://www.universuljuridic.ro/trasaturile-specifice-esentiale-ale-contractului-individual-de-munca-si-autonomia-dreptului-muncii-i/.
178. Ștefănescu I-T. *Trăsături specifice esențiale ale contractului individual de muncă și autonomia dreptului muncii.* // Revista română de dreptul muncii, 2018, nr. 4. Disponibil https://www.universuljuridic.ro/trasaturile-specifice-esentiale-ale-contractului-individual-de-munca-si-autonomia-dreptului-muncii-i/.
179. Tomulescu C. *Drept privat roman.* București: Tipografia Universității din București, 1973. – 431 p.
180. Trofimov I. *Drept civil. Contracte speciale.* Chișinău: Tipografia „Elena-V.I.", 2004. – 256 p.
181. Turianu C. *Curs de drept civil. Contracte speciale.* București: Editura Fundației „România de Mâine", 2000. – 188 p.
182. Țichindilean M. *Considerații teoretice și practice privind clauza de mobilitate și clauza de restricție de timp*. // Revista română de dreptul muncii, 2016, nr. 11. Disponibil: https://www.universuljuridic.ro/consideratii-teoretice-si-practice-privind-clauza-de-mobilitate-si-clauza-de-restrictie-de-timp/.
183. Țichindelean M. *Încetarea contractului individual de muncă*. București: Lumina Lex, 1999. – 287 p.
184. Țichindelean M. *Propuneri de lege ferenda privind perioada de probă.* // Conferința națională „Propuneri de lege ferenda privind perfecționarea legislației muncii din România", Sibiu. București: Universul Juridic, 2015, p. 98-105.
185. Țiclea A. *Constatarea existenței raportului de muncă în lipsa înscrisului ad validatem.* // Revista română de dreptul muncii, 2017, nr. 2. Disponibil: https://www.universuljuridic.ro/constatarea-existentei-raportului-de-munca-in-lipsa-inscrisului-ad-validitatem/.
186. Țiclea A. *Dreptul Muncii. Curs Universitar.* București: Univesul Juridic, 2007. – 270 p.
187. Țiclea A. și Georgescu L. *Dreptul muncii. Curs universitar*, ed. a-IV-a. București: Universul Juridic, 2019. – 590 p.
188. Țiclea A. *Încetarea de drept a contractului individual de muncă potrivit Codului muncii.* // Revista română de dreptul muncii, 2018, nr. 1. Disponibil:

https://www.universuljuridic.ro/incetarea-de-drept-a-contractului-individual-de-munca-potrivit-codului-muncii/.

189. Țiclea A. *Încetarea raporturilor de muncă prin acordul părților*. // Revista română de dreptul muncii 2018, nr.4. Disponibil: https://www.universuljuridic.ro/incetarea-raporturilor-de-munca-prin-acordul-partilor/#f1.
190. Țiclea A. *Particularități ale contractului de muncă temporară*. // Conferința națională „Propuneri de lege ferenda privind perfecționarea legislației muncii din România", Sibiu. București: Universul Juridic, 2015, p. 30-37.
191. Țop D. *Necesitatea unor reglementări corespunzătoare a formelor de muncă atipică în România*. Disponibil: http://www.nos.iem.ro/bitstream/handle/123456789/1196/11-%20TOP.Dan.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
192. Uță L. și Filipescu V. *Contract individual de muncă pe perioadă determinată. Caracterul neîntemeiat al cererii privind transformarea acestuia în contract individual de muncă pe durată nedeterminată. Încetarea de drept a contractului la expirarea perioadei pentru care a fost încheiat.* // Articol extras din lucrarea „Încheierea și modificarea contractului individual de muncă în jurisprudența Curții de Apel București, 2014-2016". București: Universul Juridic, 2016. Disponibil: https://www.universuljuridic.ro/contract-individual-de-munca-pe-perioada-determinata-caracterul-neintemeiat-al-cererii-privind-transformarea-acestuia-contract-individual-de-munca-pe-durata-nedeterminata-incetarea-de-drept-con/.
193. Val Popa V. *Dreptul muncii*. București: All Beck, 2004. – 352 p.
194. Vartolomei B. *Dreptul muncii. Curs universitar*. București: Universul Juridic, 2016. – 352 p.
195. Vartolomei B. *Reglementarea activității de telemuncă prin Legea nr.81/2018.* // Revista română de dreptul muncii, 2018, nr. 2. Disponibil: https://www.universuljuridic.ro/reglementarea-activitatii-de-telemunca-prin-legea-nr-81-2018/.
196. Vieriu D. *Considerații generale privind timpul de muncă.* // Revista Administrare Publică, 2013, nr. 1, p.46-52.
197. Vieriu E., *Abuzul de drept săvârşit cu ocazia încheierii contractului individual de muncă.* // Revista Administrarea Publică, 2008, nr. 3-4, p. 95-103.
198. Vieriu E. *Aspecte generale privind munca prin agent de muncă temporară.* Disponibil: https://www.universuljuridic.ro/aspecte-generale-privind-munca-prin-agent-de-munca-temporara/.

199. Vieriu E. *Comparație între statutul funcționarului public și Codul muncii. //* Revista Administrarea Publică, 2008, nr.2, p. 122 -128.

200. Volcinschi V. și Cojocari E. *Drept privat roman,* Chișinău: Business-Elita, 2006. – 244 p.

II. Referințe bibliografice în limba rusă

201. Анисимов Л.Н. *Трудовой договор. Права и обязанности сторон.* Москва: Деловой двор, 2009. – 288 с.

202. Афонасин Е. В. Казусы римского права : учебное пособие, Новосибирск : РИНЦ НГУ, 2014. – 216 с.

203. Бердычевский В.С. *et al. Трудовое право. Учебное пособие.* Ростов-на-Дону: Феникс, 2002. – 512 с.

204. Брагинский М.И. и Витрянский В.В. *Договорное право. Договоры о выполнении работ и оказании услуг.* Москва: Статут, 2003. – 598 с.

205. Брызгалин В.В. *et. al. Сборник типовых договоров*. Москва: Бератор – Пресс, 2003. - 383 с.

206. Ворникова Ю. И. et al. *Римское право: вопросы и ответы.* Санкт-Петербург: СПбУУЭ, 2012. – 100 с.

207. Гонгало Б.М. *et al. Гражданское право. Учебник*, том 2-й, 2-е издание, Москва: Статут, 2017. – 543 с.

208. Ершов В.В. и Ершова Е.А. *Трудовой договор. Учебно-практическое пособие.* Москва: Издательство «Дело», 2001. – 352 с.

209. Залесский В.В. и Рассолов М.М. *Гражданское право. Учебник для вузов.* Москва: Юнити Дана, 2003

210. Ивакин В. Н. *Гражданское право. Особенная часть. Конспект лекций,* 3-е изд., испр. и доп. Москва: Юрайт-Издат., 2009. – 223 с.

211. Камышанский В.П. *et. al. Гражданское право,* часть 2-я. Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. - 751 с.

212. Кудинов О.А. *Введение в римское право. Учебное пособие,* 3-е изд. Москва: ИТК — Дашков и К, 2012. – 220 с.

213. Лушников А.М. и Лушникова М.В. *Курс трудового права. Учебик. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право*, том II-й. Москва: Статут, 2009. – 1151 с.

214. Максимов В.А. и Желонкин С.С. *Римское право. Учебное пособие*. Москва: Юстицинформ, 2019. – 300 с.

215. Миронов В.И. *Трудовое право России*. Москва: Издательство ООО «Журнал «Управление персоналом»», 2004. – 1152 с.
216. Михайлов Т. *Отличие трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров о труде.* // Международная научно-практическая конференция „Правовая реформа: концепция, цель, внедрение", Институт государства и права им. В.М. Корецкого НАН Украины, Киев. Киев: Ника-Центр, 2017, стр. 283-285.
217. Михайлов Т. *Правовой анализ ученического договора в законадательстве Республики Молдова.*// Проблемы кодификации трудового право Украины, Всеукр. наук.-практ. конф., Киев, Принт –Сервис, 2017, стр. 138-139.
218. Никольский В.А. *Трудовое Право Российской Федерации. Учебно – методический комплекс,* Москва: Издательский центр ЕАОИ, 2008. – 404 с.
219. Омельченко О.А. *Римское право.Учебник*, 2-е изд. Москва: ТОН — Остожье, 2000. – 208 с.
220. Пашаева О.М. *Римское право. Краткий курс лекций*, 2-е изд. Москва: Юрайт, 2013. – 157 с.
221. Передерин С.В. *Трудовое право Российской Федерации. Учебное пособие.* Воронеж: Издательство Воронежского государственного университета, 2010. – 448 с.
222. Перетерский И.С. *et al*. *Римское частное право. Учебник.* Москва: ЗЕРЦАЛО - М, 2012. – 560 с.
223. Пиляева В.В. *Гражданское право. Часть общая и особенная. Учебник.* Москва: ТК Велби, 2004. - 800 с.
224. Покровский И.А. *Основные проблемы гражданского право*. Москва: Статут, 1998. – 353 с.
225. Полозов Е. и Ионова Е. *Нельзя подменять трудовой договор гражданско-правовым.* În: Российская юстиция, 2002, nr. 7. Disponibil: http://center-bereg.ru/n3404.html.
226. Рассолова Т.М. *Гражданское право.* Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 847 с.
227. Сабурова П.А. *Срочный трудовой договор как нетипичная форма занятости.* // Современные научные исследования и инновации. 2016, № 4. Disponibil: http://web.snauka.ru/issues/2016/04/67131.
228. Сергеева А.П. *et. al. Гражданское право. Учебник*, том 2-й. Москва: Проспект, 1999. – 847 с.
229. Суханов Е.А. *et.al. Гражданское право. Учебник*, в 2т, том 2-й. полутом 2. Москва: Издательство БЕК, 2002.

230. Суханов Е.А. *et.al. Гражданское право. Учебник,* в 4 т., том III-й, 3-е изд. Москва: Волтерс Клувер, 2006. – 800 с.
231. Суханов Е.А. et.al. *Гражданское право. Учебник,* в 4 т., том IV-й, 3-е изд. Москва: Волтерс Клувер, 2006. – 816 с.
232. Шабанова М.А. *Особенности правового регулирования нетипичных трудовых договоров.* / Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Ярославль, 2008. Disponibil: http://dspace.kpfu.ru/xmlui/bitstream/handle/net/106491/0772089.pdf;jsessionid=EEC835949556A03E13A03EF04B15EEF8?sequence=1.
233. Шиян В.И. *Трудовое право.Учебное пособие.* Москва: МГИУ, 2008. – 172 с.

III. Referințe bibliografice în limba engleză

234. Charman M. *Contract law*, 4th ed. Devon: Willan Publishing, 2007. – 336 p.
235. *Christiane Adam c. Urbing – Administration de l'enregistrement et des domains,* Case C-267/99. Judgment of the European Court of Justice (Second Chamber) of 11 October 2001. Disponibil: http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf;jsessionid=CB21F9D9E7EA11C7E54A9838207869DA?text=&docid=46273&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=9546857
236. Drost H. and Hird H.R. *An introduction to the Canadian labour market*, 2nd ed. Toronto: Nelson, 2006. – 361 p.
237. Fauvarque-Cosson B. and Mazeaud D. *European Contract Law*. Munich: Sellier, European law publishiers, 2008. – 614.
238. International Labour Organization. Disponibil: https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/lang--en/index.htm.

IV. Referințe bibliografice în limba franceză

239. Roy V. Droit du travail 2015 en 22 fiches. Paris: Dunod, 2015. – 155 p.

ANEXE

Anexa nr.1

Tabel 1. Prezentarea sistemică a distincțiilor dintre contractul de muncă și contractele civile de prestare a muncii

Contractul individual de muncă	Contractul de antrepriză	Contractul de prestări servicii
Obiectul contractului		
➢ Obiectul contractului individual de muncă ține de prestarea muncii pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu.	➢ Obiectul contractului de antrepriză constă în producerea sau transformarea unui bun, cât și obținerea unor alte rezultate prin efectuare de lucrări.	➢ Obiectul contractului de prestări servicii constă în prestarea serviciilor de orice natură.
Poziția părților contractante		
➢ Poziția de egalitate juridică la momentul negocierii contractului individual de muncă. ➢ Poziția de subordonare juridică după încheierea contractului individual de muncă.	➢ Părțile se află pe poziție de egalitate juridică atât la momentul negocierii contractului, cât și după încheierea acestuia.	➢ Părțile se află pe poziție de egalitate juridică atât la momentul negocierii contractului, cât și după încheierea acestuia.

Caracterul personal al contractului		
➢ Contractul individual de muncă este întotdeauna un contract *intuitu personae*, fapt ce se deduce în mod evident din definiția legală a acestuia prevăzută de art. 45 din Codul muncii. Astfel, datorită acestui caracter prestarea muncii se poate efectua doar de persoana care nemijlocit a contractat, adică de salariat. ➢ Contractul individual de muncă are, de regulă, un caracter *intuitu personae* și prin raportare la angajator. ➢ Decesul sau incapacitatea angajatului duce în mod inevitabil la încetarea contractului individual de muncă. Este firesc ca dispariția sau încetarea existenței uneia din părțile contractului individual de muncă să determine încetarea de drept a acestui contract. Fiind vorba de un contract *intuitu personae,* munca nu poate fi	➢ Din analiza prevederilor art. 1334 alin. (1) și alin. (2) din Codul civil, conchidem că contractele civile de prestare a muncii sunt doar în principiu, niște contracte *intuitu personae.* Acest caracter vizează numai organizarea și conducerea lucrării, iar nu și executarea ei efectivă. ➢ Antreprenorul va fi obligat să execute personal lucrarea numai în cazul în care contractul prevede acest fapt sau dacă acesta rezultă din împrejurări sau din natura prestației. ➢ Decesul sau instituirea unei măsuri de ocrotire judiciară în privința antreprenorului nu atrage încetarea contractului. Aceste contract poate înceta în urma survenirii unor astfel de circumstanțe doar dacă a fost încheiat datorită calităților personale ale antreprenorului sau nu poate fi continuat într-o	➢ Din analiza prevederilor art. 1334 alin. (1) și alin. (2) din Codul civil, conchidem că contractele civile de prestare a muncii sunt doar în principiu, niște contracte *intuitu personae.* Acest caracter vizează numai organizarea și conducerea lucrării, iar nu și executarea ei efectivă. ➢ Prestatorul va fi obligat să execute personal lucrarea numai în cazul în care contractul prevede acest fapt sau dacă acesta rezultă din împrejurări sau din natura prestației. ➢ Decesul sau instituirea unei măsuri de ocrotire judiciară în privința prestatorului nu atrage încetarea contractului. Acest tip de contract poate înceta în urma survenirii unor astfel de circumstanțe doar dacă a fost încheiate datorită calităților personale ale prestatorului sau nu poate fi continuat într-o

prestată de o altă persoană decât acel salariat ori pentru un alt angajator, iar drepturile și obligațiile contractuale nu se pot transmite moștenitorilor.	manieră adecvată de către succesorul în activitate, caz în care beneficiarul are dreptul de a declara rezoluțiunea.	manieră adecvată de către succesorul în activitate, caz în care beneficiarul are dreptul de a declara rezoluțiunea.
Durata contractului		
➢ Contractul individual de muncă se încheie, de regulă, pe durată nedeterminată. ➢ Contractul individual de muncă poate fi încheiat şi pe o durată determinată, ce nu poate depăşi 5 ani.	➢ Părţile contractante pot conveni asupra unui termen general de executare, iar în caz de necesitate, şi asupra termenului de demarare a lucrărilor, asupra termenului de executare a unor părţi din lucrare şi asupra termenului de finisare a lucrării.	➢ Raporturile din contractul de prestări servicii încetează la expirarea perioadei pentru care au fost stabilite sau la finalizarea prestării serviciului. ➢ În cazul în care nu s-a convenit asupra duratei raporturilor contractuale sau din natura ori scopul serviciilor nu rezultă un termen, fiecare parte poate să declare rezoluțiunea.
Forma contractului		
➢ Forma scrisă a contractului individual de muncă nu reprezintă o condiție *ad validatum* pentru acest tip de contract, ci doar una *ad probatione*. Astfel, nerespectarea formei scrise nu atrage după sine	➢ Față de forma contractului de antrepriză se aplică regulile generale referitoare la forma actului juridic, stipulate la art. 316-324 din Codul civil. De obicei, acest contract se încheie în formă scrisă simplă. Din	➢ Față de forma contractului de prestări servicii se aplică regulile generale referitoare la forma actului juridic, stipulate la art. 316-324 din Codul civil. De obicei, acest contract se încheie în formă scrisă

nulitatea contractului individual de muncă. Singura consecință juridică în acest caz va fi că contractul individual de muncă va fi considerat încheiat pe o perioadă nedeterminată.	esența normelor de drept rezultă că aceste tip de contract poate fi încheiat și verbal.	simplă. Din esența normelor de drept rezultă că acest tip de contract poate fi încheiat și verbal.
Răspunderea părților		
➢ Pentru dauna cauzată de angajat altor persoane în cadrul executării obligațiilor profesionale responsabil este angajatorul, potrivit regulilor stipulate la art. 2005 Cod civil, și anume răspunderea comitentului pentru fapta prepusului. ➢ De asemenea, pe durata valabiltății contractului individual de muncă, salariatul poate fi tras la răspundere disciplinară, patrimonială, contraven - țională și penală.	➢ Spre deosebire de angajat, antreprenorul execută lucrarea pe propriul său risc. Astfel, antreprenorul riscă de a nu fi remunerat, dacă obiectul contractului, până la predarea lui clientului, a pierit fortuit sau dacă terminarea lucrării devine imposibilă nu din vina părților. ➢ Antreprenorul și prestatorul poartă răspundere civilă față client pentru neexecutare sau executarea necorespuncătoare a obligațiilor contractuale, precum și pentru viciile lucrării, dar numai cu condiția că clientul, în actul de recepționare, a notificat pretențiile și rezervele sale cu privire la	➢ Prestatorul poartă răspundere civilă față client pentru neexecutare sau executarea necorespuncătoare a obligațiilor contractuale.

	vicii și abaterile constatate. În caz contrar, antreprenorul nu poartă răspundere pentru viciile stabilite la recepționarea lucrării. ➢ Există însă o excepție de la această regulă, când antreprenorul poartă răspundere în toate cazurile pentru viciile ascunse. Astfel, potrivit art. 1364 alin. (3) din Codul civil, clientul care a acceptat lucrarea fără rezerve conservă, totuși, drepturile împotriva antreprenorului în cazul viciilor ascunse. ➢	
Retribuția muncii		
➢ În cazul contractului individual de muncă de fiecare data la retribuirea salariaților se ține cont de salariul minim garantat, care reprezintă valoare minimă obligatorie a retribuției muncii.	➢ Veniturile obținute din desfășurarea unei activități pe baza de contract civil, nu sunt venituri de natură salarială. Marimea venitului ce poate fi obținut pe bază de convenții civile nu este limitat.	➢ Veniturile obținute din desfășurarea unei activități pe baza de contract civil, nu sunt venituri de natură salarială. Marimea venitului ce poate fi obținut pe bază de convenții civile nu este limitat.

Anexa nr.2

Tabel 2. Prezentarea sistemică a efectelor relațiilor de muncă atipice asupra salariatului și angajatorului

Contractul de muncă cu fracțiune de normă			
Avantajele salariatului	**Dezavantajele salariatului**	**Avantajele angajatorului**	**Dezavantajele angajatorului**
➢ Răspunde unei nevoi de flexibilitate; ➢ Permite salariaților îmbinarea obligațiilor familiale cu cele de muncă ➢ Ajută la integrarea pe piața muncii a anumitor categorii de persoane (tineri, femei, persoane cu dizabilități, etc.).	➢ Nivel scăzut de plată și beneficii; ➢ Protecția socială diminuată; ➢ Nivel scăzut de sindicalizare; ➢ Dependență financiară de alte surse de venit; ➢ Adesea, absența programelor de calificare și perfecționare profesională; ➢ Sunt tratați mai puțin avantajos comparativ cu salariații cu timp de muncă integral.	➢ Răspunde unei nevoi de flexibilitate; ➢ Asigură o funcționare eficientă din punct de vedere economic; ➢ Costuri reduse privind calificarea și dezvoltarea profesională.	➢ Se înregistrează uneori o productivitate a muncii inferioară în cazul salariaților cu fracțiune de normă în raport cu cei încadrați cu normă întreagă; ➢ Dificultatea monitorizării performanței acestora de către echipa de management
Contractul de muncă temporară			
Avantajele salariatului	***Dezavantajele salariatului***	***Avantajele utilizatorului***	***Dezavantajele utilizatorului***
➢ Răspunde unei nevoi de flexibilitate; ➢ Posibilitatea de a acumula noi	➢ Nivel scăzut de plată și beneficii; ➢ Insecuritatea locului de muncă; ➢ Lipsa unor	➢ Răspunde unei nevoi de flexibilitate; ➢ Costuri reduse de recrutare și	➢ Dificultăți legate de controlul și monitorizarea salariaților temporari.

competențe cu fiecare nouă misiune; ➢ Aceste locuri de muncă sunt mai avantajoase persoanelor care nu au o calificare profesioanlă; ➢ Mod mai simplu de a găsi un loc de muncă.	perspective de calificare și promovare; ➢ Sunt mai expuși în ceea ce privește condițiile de securitate și sănătate în muncă.	angajare; ➢ Costuri reduse de calificare.	
Contract de muncă pe perioadă determinată			
Avantajele salariatului	**Dezavantajele salariatului**	**Avantajele angajatorului**	**Dezavantajele angajatorului**
➢ Răspunde unei nevoi de flexibilitate, în sensul în care acest tip de contract le poate oferi lucrătorilor un loc de muncă adaptat nevoilor lor de viață și ajută la integrarea pe piața muncii a anumitor categorii de persoane; ➢ Crește probabilitatea salariaților de a ajunge la o	➢ Nivel scăzut de protecție și instabilitate a angajării; ➢ Drepturi și beneficii de asigurări sociale diminuate; ➢ Oportunități de calificare și dezvotare profesională reduse; ➢ Nivel scăzut de remunerație în raport cu lucrătorii pe durată nedeterminată.	➢ Reprezintă pentru angajatori un instrument care permite acestora o adaptare a situației economice la schimbările imprevizibile ale pieței, făcându-i totodată mai competitivi; ➢ Costuri reduse privind încetarea obișnuită a contractului de muncă pe durată determinată, comparativ cu cel	➢ Uneori, o anume lipsă de fidelitate din partea salariatului pe durată determinată.

angajare permanentă; ➢ Reprezintă un mod de a acumula experiență și beneficii legate de formarea și calificarea profesională a salariaților care sunt începători într-un domeniu în care nu au experiență.		pe perioadă nedeterminată; ➢ Modalitate eficientă de scanare a potențialului profesional al lucrătorilor.	
Contractul de muncă la domiciliu și contractul privind activitatea de telemuncă			
Avantajele salariatului	**Dezavantajele salariatului**	**Avantajele angajatorului**	**Dezavantajele angajatorului**
➢ Răspunde unei nevoi de flexibilitate, în sensul în care acest tip de contract le poate oferi lucrătorilor un loc de muncă adaptat nevoilor lor de viață și ajută la integrarea pe piața muncii a anumitor categorii de persoane care nu vor sau nu pot fi	➢ Costuri suplimentare prin relocarea spațiului de birou la domiciliul acestuia; ➢ Nivel diminuat de salarizare; ➢ Munca la domiciliu poate conduce deseori la o exploatare a salariaților; ➢ Protecție socială diminuată; ➢ Posibil	➢ Reprezintă pentru angajatori un instrument care le permite o adaptare a muncii pentru persoanele cu dizabilități; ➢ Avantaje de natură economică din perspectiva reducerii costurilor legate de locațiunea spațiilor de muncă; ➢ Posibilitatea	➢

într-o relație de muncă standard; ➢ Creează un raport optim de echilibru între viața personală și cea profesională a salariaților; ➢ Reduce timpul de navetă la și de la locul d emuncă, și implicit costurile personale; ➢ Modalități predilecte de angajare pentru persoanle bolnave sau cu dizabilități; ➢ Flexibilitate în ceea ce privește timpul și programul de lucru.	comportament discriminatoriu al angajatorilor în privința calificării și promovării profesionale a salariaților la domiciliu; ➢ Izolarea socială de restul organizației a salariatului care lucrează la domiciliu.	angajatorilor de a contracta personal bine calificat fără limite geografice, deci crește baza de competențe pentru angajator.	

Sursa: Marica M-E. Contracte atipice de muncă. București: Universul Juridic, 2019.

Anexa nr.3

FORME DE PRESTARE A MUNCII

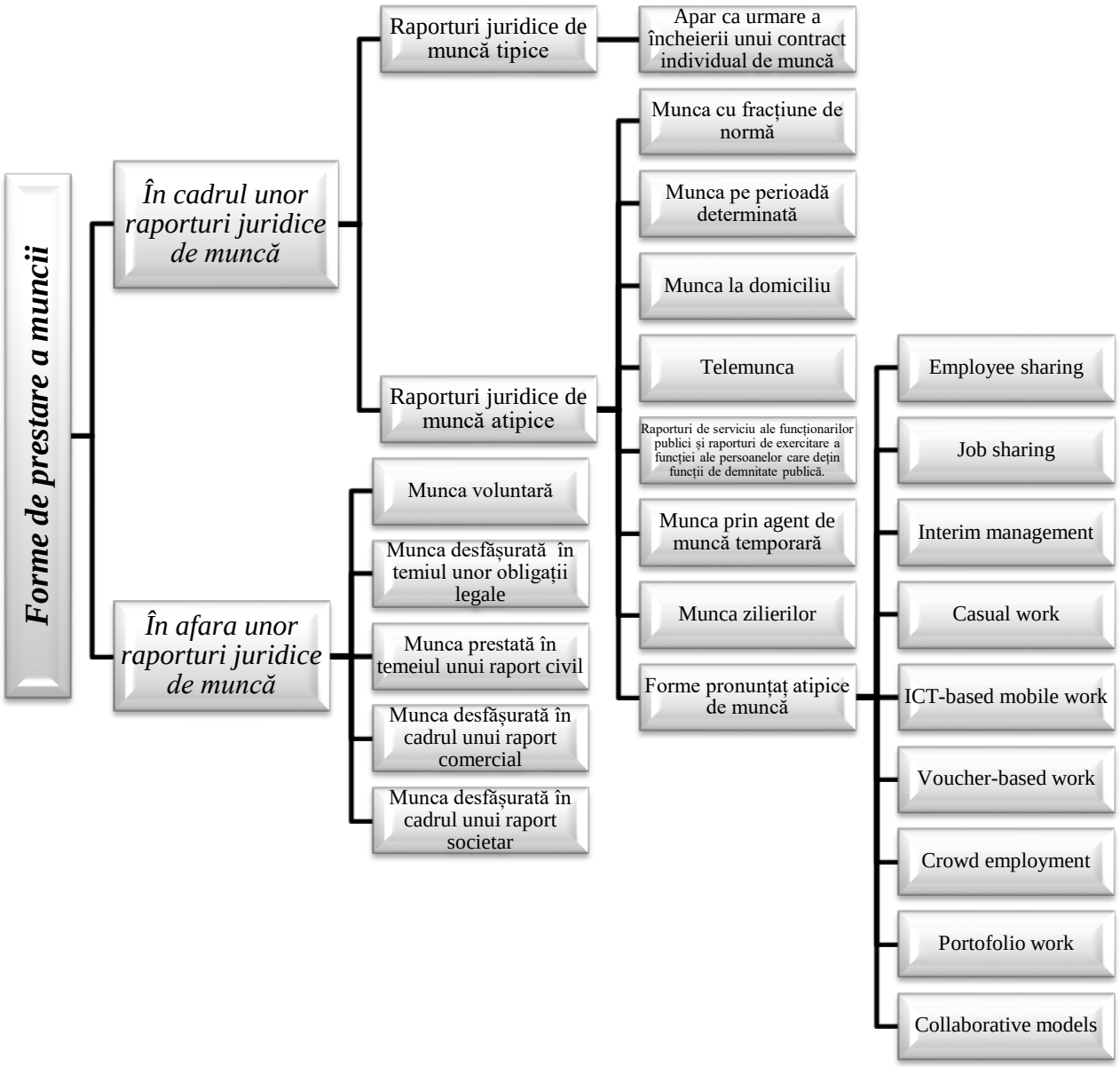


Figura 1. Forme posibile de prestare a muncii

FORME ATIPICE DE MUNCĂ

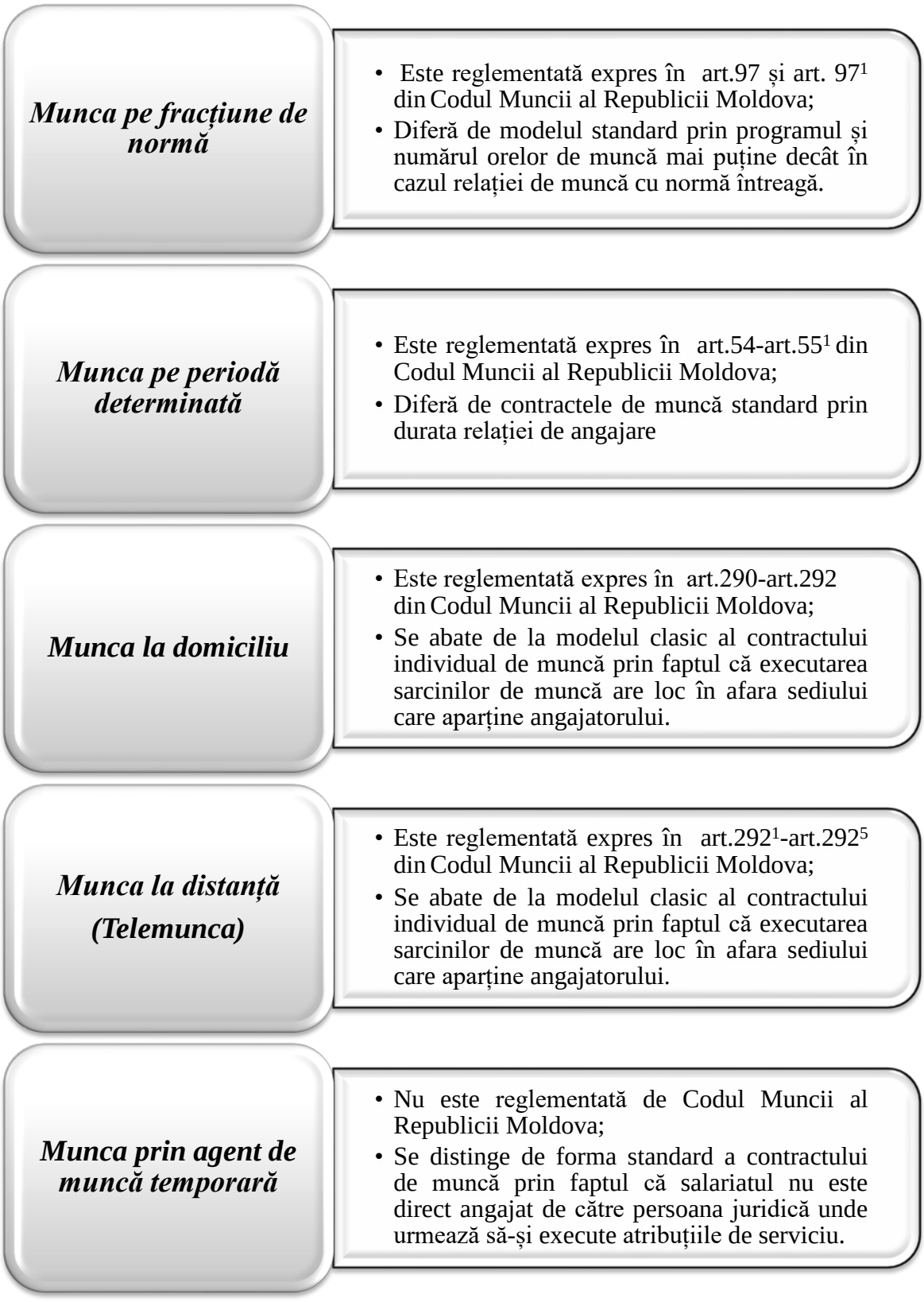


Figura 2. Principalele forme atipice de prestare a muncii

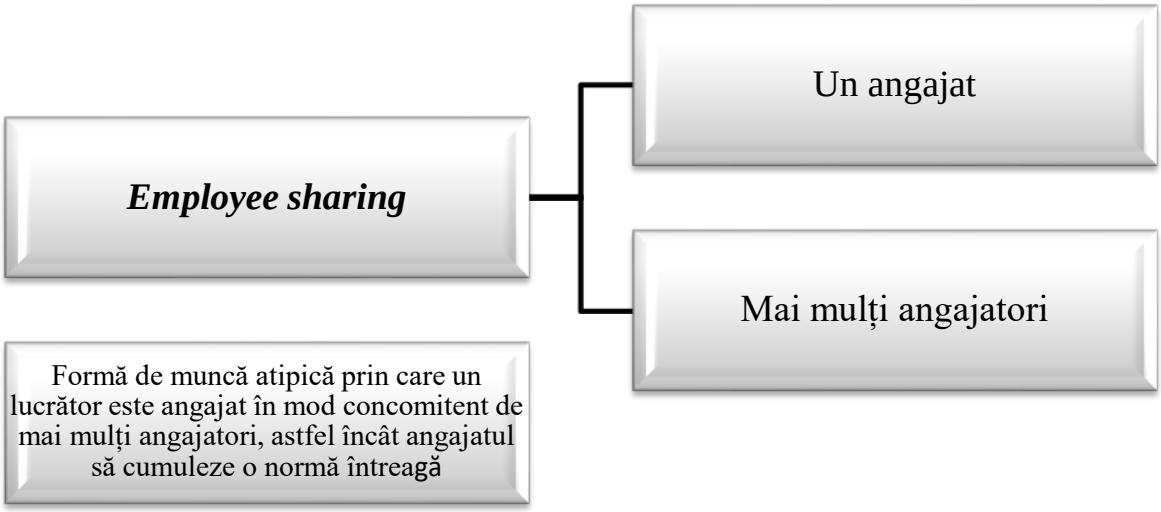


Figura 3. Forma pronunțat atipică de muncă *employee sharing*

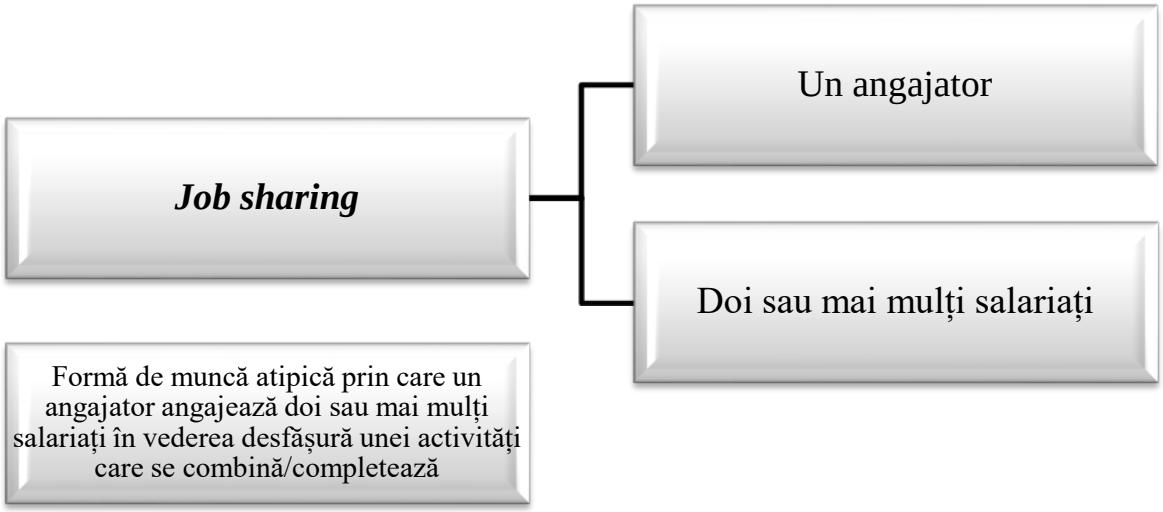


Figura 4. Forma pronunțat atipică de muncă *job sharing*

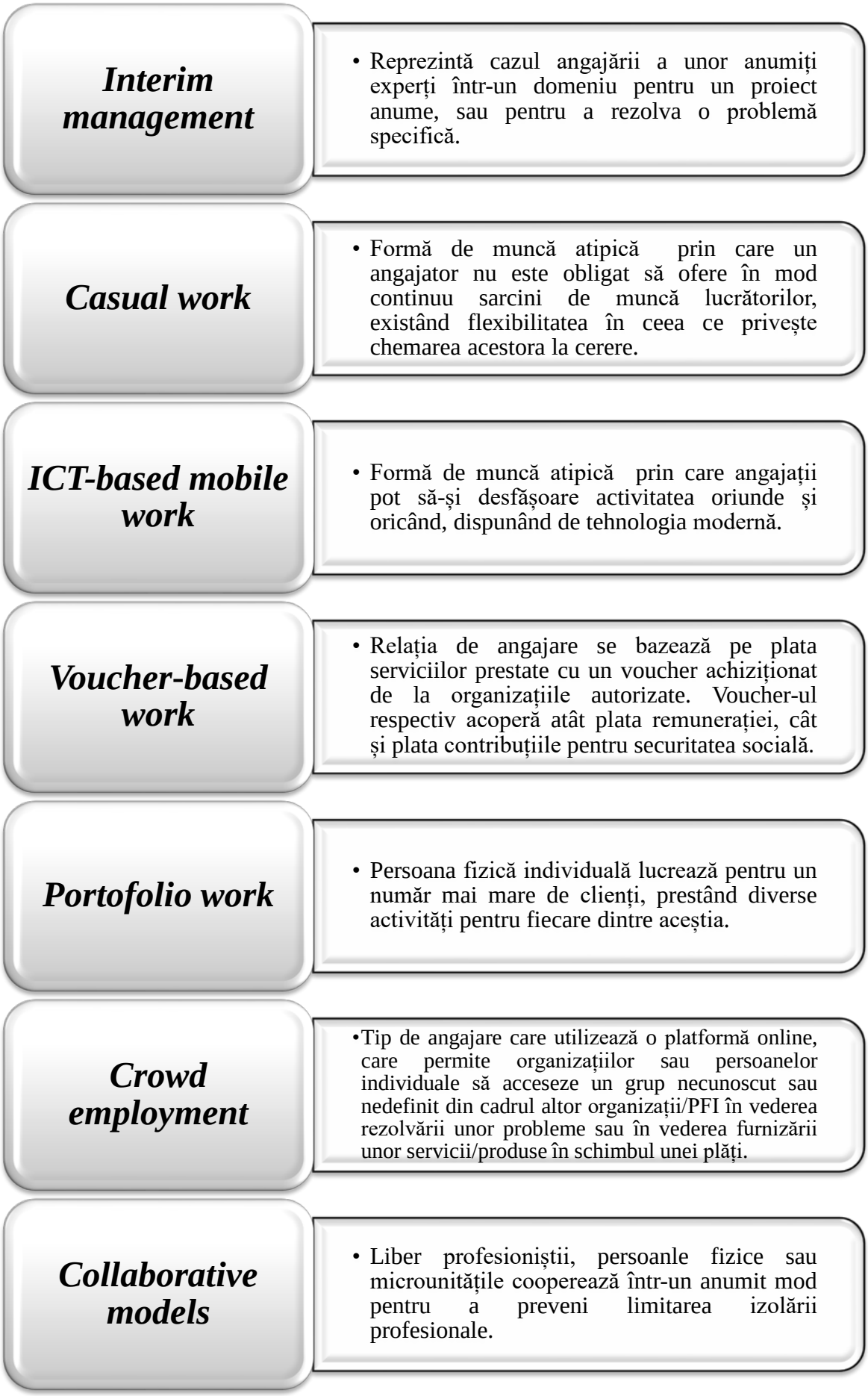


Figura 5. Caracteristica altor forme pronunțat atipice de muncă

Anexa nr. 4

Parlamentului Republicii Moldova

Prin prezenta, subsemnata Tatiana Mihailov, avocat, doctorand în cadrul Școlii Doctorale Științe Juride a Universității de Stat din Moldova, vă remit spre examinare și aviz proiectul Legii pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova, însoțit de Nota informativă la proiectul legii în cauză. În contextul dat, țin să menționez că proiectul prezentat are ca finalitate perfecționarea și eficientizarea legislației cu privire la raporturile de muncă, fiind rezultatul unei cercetări științifice, efectuate de către subsemnată pe parcursul a patru ani, în cadrul elaborării tezei de doctor în drept cu tema „Tendințe actuale de prestare a muncii în baza contractelor de muncă și a celor civile".

Anexă:

1. Proiectul Legii pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova nr.154/2003.
2. Notă informativă la proiectul Legii pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova nr.154/2003;

Cu înaltă considerațiune,
Mihailov Tatiana

Proiect

PARLAMENTUL REPUBLICII MOLDOVA

LEGE

pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova nr.154/2003

Parlamentul adoptă prezenta lege organică.

Art. I. – Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159–162, art. 648), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:

1. Codul se completează cu articolul 53^1 cu următorul cuprins:

„ **Articolul 53^1**. Clauza de neconcurență

(6) La încheierea contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, părţile pot negocia şi cuprinde în contract o clauză de neconcurenţă prin care salariatul să fie obligat ca după încetarea contractului, timp de cel mult 2 ani, să nu presteze, în interes propriu sau al unui terţ, o activitate care se află în concurenţă cu cea prestată la angajatorul său, în schimbul unei indemnizaţii de neconcurenţă lunare pe care angajatorul se obligă să o plătească pe toată perioada de neconcurenţă.

(7) Clauza de neconcurenţă va produce efecte juridice numai dacă în cuprinsul contractului individual de muncă vor fi prevăzute în mod concret activităţile ce sunt interzise salariatului la data încetării contractului, cuantumul indemnizaţiei lunare de neconcurenţă, perioada pentru care va produce efecte clauza de neconcurenţă, terţii în favoarea cărora se interzice prestarea activităţii, precum şi indicarea teritoriului unde salariatul poate fi în reală competiţie cu angajatorul.

(8) Cuantumul indemnizaţiei lunare de neconcurenţă se negociază de către părți, dar nu poate fi mai mic decât 50% din media veniturilor salariale brute ale salariatului din ultimele 6 luni anterioare datei încetării contractului individual de muncă sau, în cazul în care durata contractului individual de muncă a fost mai mică de 6 luni, din media veniturilor salariale lunare brute cuvenite acestuia pe durata contractului.

(9) Clauza de neconcurenţă care interzice în mod absolut exercitarea de către salariat a profesiei sau a specializării pe care o deţine este nulă.

(10) În cazul nerespectării, cu vinovăţie, a clauzei de neconcurenţă salariatul poate fi obligat la restituirea indemnizaţiei şi, după caz, la repararea prejudiciului pe care l-a produs angajatorului”.

2. **Articolul 82** se completează cu litera j^2) cu următorul cuprins:

„ **j^2)** retragerea acordului părinților sau al reprezentantilor legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani”.

3. La **articolul 216** alineatul (2) va avea următorul cuprins:

„ **(2)** Contractul de ucenicie, încheiat în formă scrisă, este un contract individual de muncă de tip particular şi se reglementează de prezentul Cod şi de alte acte normative”.

4. **Articolul 221** va avea următorul cuprins:

„Contractul de ucenicie încetează în temeiurile prevăzute de prezentul Cod pentru încetarea contractului individual de muncă”.

5. La **articolul 258** alineatul (1) va avea următorul cuprins:

„ **(1)** Prevederile prezentului capitol se aplică conducătorilor unităţilor de stat, inclusiv municipale și conducătorilor unităților cu capital majoritar de stat”.

NOTĂ INFORMATIVĂ

la proiectul Legii cu privire la modifcarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003

I. Numele autorului proiectului de lege. Scopul și obiectivele urmărite

Proiectul Legii cu privire la modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova, a fost elaborat de Tatiana Mihailov, avocat, doctorand în cadrul Școlii Doctorale Științe Juridice a Universității de Stat din Moldova, în cadrul elaborării tezei de doctor în drept cu tema „Tendințe actuale de prestare a muncii în baza contractelor civile în raport cu contractele de muncă". Proiectul de lege în cauză are drept scop perfecționarea și eficientizarea legislației muncii în domeniul raporturilor de muncă, precum și ajustarea normelor legale la necesitățile și situațiile care apar în practică.

II. Expunerea problemelor abordate în proiect prin prisa cadrului normativ în vigoare, argumentarea necesității de reglementare, evidențierea elementelor noi

Prezentul proiect are drept scop perfecționarea reglementărilor din domeniul dreptului muncii, urmând să preîntâmpine eventualele abuzuri din partea angajatorilor și a salariaților, atât pe parcursul derulării raporturilor juridice de muncă, cât și după încetarea acestora.

1. Clauza de neconcurență este o clauză specifică a contractului individual de muncă, care se introduce în contract ca urmare a negocierii directe dintre angajator și salariat. Pentru a putea produce efecte juridice, această clauză urmează să întrunească anumite condiții expres prevăzute în proiectul de lege. Clauza de neconcurență va produce efecte de la data încetării contractului individual de muncă. Astfel, salariatul nu va putea desfășura activitate care vine în concurență cu cea a fostului angajator pentru a nu-i cauza acestuia un prejudiciu cert. Totodată, această conduită a salariatului trebuie să fie remunerată pe toată perioada pentru care a fost negociată clauza de neconcurență, iar cuantumul concret al indemnizației negociate nu poate fi mai mic decât 50% din media veniturilor salariale brute ale salariatului din ultimele 6 luni anterioare datei încetării contractului individual de muncă sau, în cazul în care durata contractului individual de muncă a fost mai mică de 6 luni, din media veniturilor salariale lunare brute cuvenite acestuia pe durata contractului. O astfel de reglementare, va asigura atât dreptul persoanei de a-și alege profesia și locul de muncă, cât și va oferi o protecție angajatorului, care investește în salariații săi.

2. Regula generală ce operează în materia încheierii contractului individual de muncă este cea conform căreia persoana poate încheia un contract individual de muncă odată ce dobândește capacitate deplină, adică la împlinirea vârstei de 16 ani. Persoana fizică poate încheia un contract

de muncă și la împlinirea vârstei de 15 ani, cu condiția existenței acordului scris al părinților sau al reprezentanților legali, și dacă munca prestată nu va compromite sănătatea, dezvoltarea, și pregătirea profesională a minorului încadrat în câmpul muncii. Totodată, suscită interes situația în care părinții sau reprezentanții legali ai minorului își retrag, pe parcursul derulării raportului de muncă, acordul exprimat în mod expres pentru încheierea contractului individual de muncă. În acest sens, actuala legislație a muncii nu ne oferă o soluție univocă. Luând în considerație cele menționate, considerăm necesară, *de lege ferenda*, completarea art. 82 din Codul muncii, intitulat „Încetarea contractului individual de muncă în circumstanțe ce nu depind de voința părților", cu lit. j[2]) cu următorul conținut „retragerea acordului părinților sau al reprezentantilor legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani".

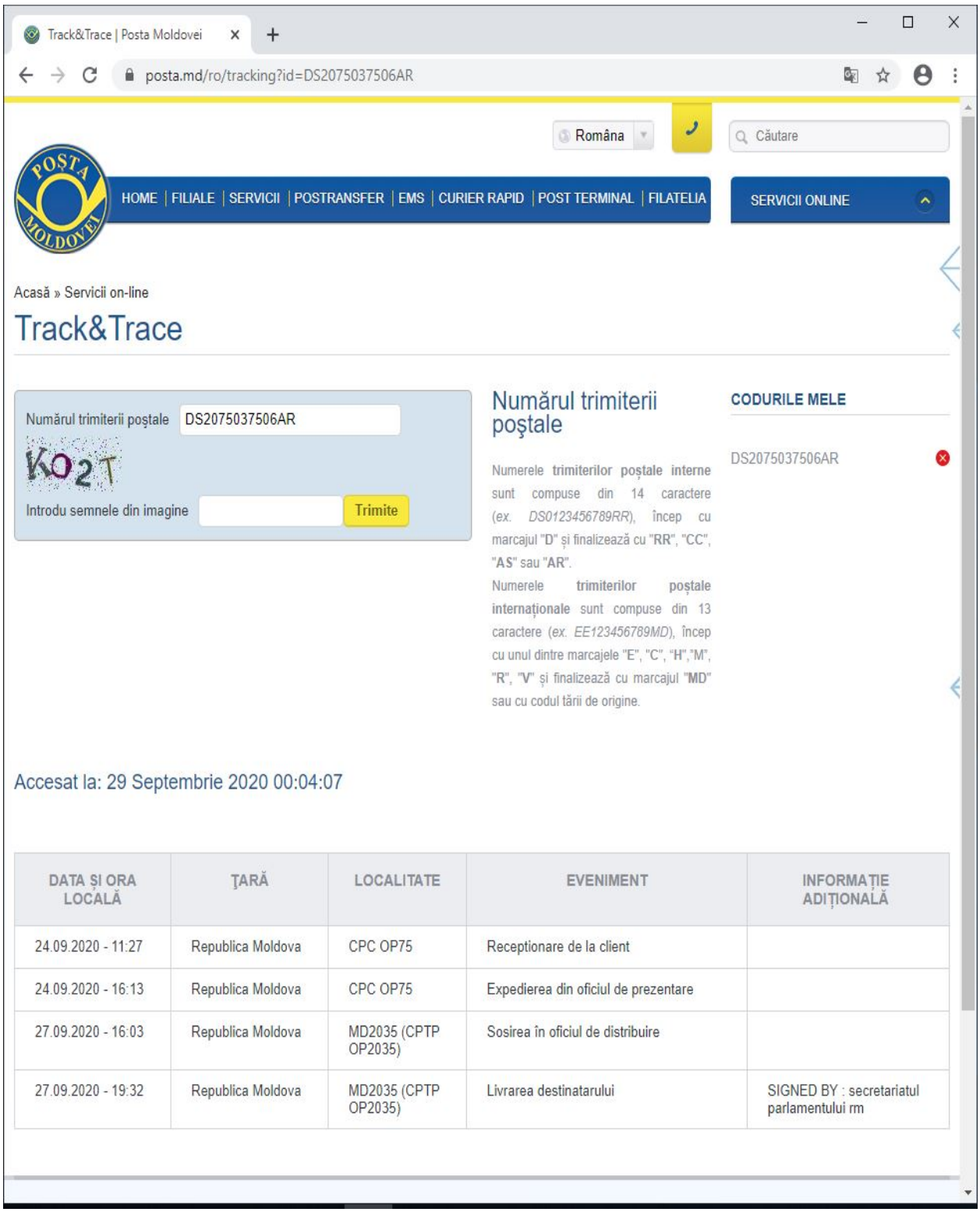
3. Potrivit art. 216 alin. (2) din Codul muncii al Republicii Moldova, „contractul de ucenicie este un contract de drept civil și se reglementează de Codul civil și de alte acte normative". Chiar dacă în articolul menționat se face trimitere la legislația civilă, Codul civil al Republicii Moldova nu conține reglementarea juridică a acestui tip de contract. Așadar, considerăm că contractul de ucenicie posedă natura juridică a unui contract individual de muncă de tip particular. Acest contract are un obiect complex în raport cu un contract individual de muncă, deoarece pe lângă obligațiile de prestare a muncii și de plată a salariului, apare obligația de formarea profesională într-o anumită meserie a ucenicului de către angajator. Considerăm că anume complexitatea obiectului contractului de ucenicie a dus la tratarea eronată a acestuia ca fiind unul de drept civil, și nu de dreptul muncii. Contractul de ucenicie este un contract individual de muncă de tip particular, deoarece potrivit art. 219 al Codului muncii conferă ucenicului drepturile și obligațiile prevăzute de legislația muncii.

Luând în considerare întreaga reglementare a contractului de ucenicie, care denotă că acest contract este un contract individual de muncă de tip particular, precum și argumentele invocate anterior în susținerea acestei poziții, considerăm că ar fi utilă modificarea dispozițiilor art. 216 alin. (2) din Codul muncii după cum urmează: „Contractul de ucenicie, încheiat în formă scrisă, este un contract individual de muncă de tip particular și se reglementează de prezentul Cod și de alte acte normative". De asemenea, art. 221 din Codul muncii urmează a fi modificat, căpătând următorul conținut: „Contractul de ucenicie încetează în temeiurile prevăzute de prezentul Cod pentru încetarea contractului individual de muncă". Introducerea unor astfel de modificări la nivel legislativ, va conferi o claritate în reglemetarea și calificarea contractului de ucenicie drept un contract de muncă de tip particular.

4. Codul Muncii al Republicii Molodova cuprinde reglementări exprese ale muncii

conducătorilor de unități Astfel, în titlul IX al Codului muncii, există un capitol separat intitulat „Munca conducătorilor de unități și a membrilor organelor colegiale”. Potrivit art. 258 alin. (1) din Codul muncii „acest capitol se aplică conducătorilor tuturor unităților, cu excepția cazurilor când conducătorul (angajatorul) este concomitent și proprietar al unității”. Astfel, considerăm că prevederile art.258-266 din Codul muncii se referă la reglementarea juridică a muncii conducătorilor unităților de stat, municipale sau a celor cu capital majoritar de stat, și nu sunt aplicabile în cazul persoanelor juridice de drept privat. Această ipoteză poate fi dedusă și din Legea privind societățile cu răspundere limitată și Legea privind societățile pe acțiuni, care prevăd în mod expres că asupra relațiilor ce se stabilesc între administrator și societate, legislația muncii se aplică doar în cazul în care nu vine în contradicție cu normele juridice speciale. De asemenea, art. 261 din Codul muncii prevede interdicția expresă de a cumula o altă funcție în cadrul altei sau aceleiași unități doar pentru conducătorii unităților de stat, municipale și a celor cu capital majoritar de stat.

Adoptarea noilor reglementări în Codul civil modernizat, inclusiv în domeniul persoanei juridice și a administratorului acesteia, au adus o claritate în materia calificării raportului contractual ce apare între administrator și persoana juridică de drept privat, ca fiind unul de natură exclusiv civilă, și anume de mandat. Totodată, luând în cosideraţie argumentele anterior invocate, considerăm necesară păstrarea în continuare a normelor din Codul muncii care reglementează în mod distinct munca conducătorilor de unități. Totodată, în vederea evitării confuziilor cu privire la aplicarea normelor de dreptul muncii sau a celor de drept civil asupra administratorului sau conducătorului unității, considerăm, *de lege ferenda,* că art. 258 alin.(1) din Codul muncii urmează a fi modificat căpătând următorul conținut: „ Prevederile prezentului capitol se aplică conducătorilor unităţilor de stat, inclusiv municipale și conducătorilor unităților cu capital majoritar de stat”. Introducerea unei astfel de modificări la nivel legislativ, va conferi o claritate asupra sferei de aplicare a acestor norme juridice.



DATA ŞI ORA LOCALĂ	ŢARĂ	LOCALITATE	EVENIMENT	INFORMAŢIE ADIŢIONALĂ
24.09.2020 - 11:27	Republica Moldova	CPC OP75	Receptionare de la client	
24.09.2020 - 16:13	Republica Moldova	CPC OP75	Expedierea din oficiul de prezentare	
27.09.2020 - 16:03	Republica Moldova	MD2035 (CPTP OP2035)	Sosirea în oficiul de distribuire	
27.09.2020 - 19:32	Republica Moldova	MD2035 (CPTP OP2035)	Livrarea destinatarului	SIGNED BY : secretariatul parlamentului rm

Anexa nr.5

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ nr.____

(model)

"____"_____200__ _____

(localitatea)

_____,

(denumirea unităţii sau numele, prenumele angajatorului - persoană fizică)

denumit (ă) în continuare "Angajator", în persoana _____

_____,

(numele, prenumele, funcţia)

pe de o parte, şi dl (dna)_____,

(numele, prenumele)

denumit (ă) în continuare "Salariat", pe de altă parte, conducându-se de prevederile articolelor 45-94 din Codul muncii, aprobat prin Legea nr.154-XV din 28 martie 2003, au încheiat prezentul Contract individual de muncă, convenind asupra următoarelor:

1. Salariatul este angajat în calitate de_____

_____

(funcţia, profesia, meseria, specialitatea, calificarea)

2. Locul de muncă_____

(denumirea subdiviziunii unităţii)

3. Munca este:

a) de bază;

b) prin cumul.

4. Durata Contractului este:

a) nedeterminată;

b) determinată _____

(termenul concret)

5. Perioada de probă (dacă părţile au convenit)_____

(termenul concret)

6. Prezentul Contract individual de muncă îşi produce efectele din:

a) ziua semnării;

b) _____

(data negociată de părţi)

7. Riscurile specifice funcţiei_____

_____

(muncă în condiţii grele, vătămătoare şi/sau periculoase etc.)

8. Salariatul are următoarele drepturi:

a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.9 din Codul muncii;

b) alte drepturi_____

_____

(se specifică drepturile suplimentare negociate de părţi)

9. Salariatul este obligat:

a) să îndeplinească obligaţiile prevăzute în alin.(2) al art.9 din Codul muncii;

b) să îndeplinească alte obligaţii_____

_____

(se specifică obligaţiile suplimentare negociate de părţi)

10. Angajatorul are următoarele drepturi:

a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.10 din Codul muncii;

b) alte drepturi_____

_____

(se specifică drepturile suplimentare negociate de părţi)

11. Angajatorul este obligat:

a) să îndeplinească obligaţiile prevăzute în alin.(2) al art.10 din Codul muncii;

b) să îndeplinească alte obligaţii stabilite de Codul muncii, de alte acte normative, de convenţiile colective, de contractul colectiv de muncă şi prezentul Contract individual de muncă, printre care _____

(se specifică obligaţiile suplimentare)

_____

12. Condiţiile de retribuire a muncii salariatului (valoarea minimă obligatorie a retribuţiei muncii pentru munca prestată de salariaţi în sectorul real nu poate fi mai mică decât cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real stabilit de Guvern sau, după caz, salariaul tarifar pentru categoria I de calificare stabilit în Convenţia colectivă de nivel ramural sau în Contractul colectiv de muncă)_____

(salariul funcţiei sau cel tarifar, suplimentele, sporurile, adaosurile, premiile, ajutoarele materiale, compensaţiile şi alocaţiile, inclusiv pentru munca prestată în condiţii grele, vătămătoare şi/sau periculoase, intensitatea muncii etc.)

_____

12^{1}. De mărimea salariului stabilit depinde:

- mărimea indemnizaţiei de concediu;

- mărimea indemnizaţiei pentru incapacitate temporară de muncă şi altor prestaţii de asigurări sociale;

- mărimea indemnizaţiei de concediere;

- mărimea ajutorului de şomaj;

- mărimea pensiei pentru limită de vârstă, vechime în muncă sau pensiei de invaliditate

13. Regimul de muncă_____

(durata normală sau redusă a timpului de muncă, tipul săptămânii de muncă, durata zilnică a timpului de muncă, timpul de muncă parţial, munca în schimburi, munca de noapte etc.)

_____

14. Regimul de odihnă_____

(repausul zilnic, repausul săptămânal etc.)

_____

15. Concediile anuale:

a) concediul de odihnă anual_____

(durata)

b) concediul de odihnă anual suplimentar_____

(durata)

16. Asigurarea socială a salariatului se efectuează în modul şi mărimea prevăzute de legislaţia în vigoare.

17. Asigurarea medicală a salariatului se efectuează în modul şi mărimea prevăzute de legislaţia în vigoare.

18. Clauze specifice (dacă părţile au convenit) _____

(mobilitatea, confidenţialitatea, alte clauze care nu contravin legislaţiei în vigoare)

_____

19. Înlesniri, avantaje, indemnizaţii şi/sau alte drepturi de care va beneficia Salariatul în schimbul respectării clauzelor specifice prevăzute la pct.18 _____

20. Prezentul Contract individual de muncă nu poate fi modificat (completat) decât printr-un acord suplimentar semnat de părţi, care se anexează la contract şi este parte integrantă a acestuia.

21. Va fi considerată drept modificare a prezentului Contract individual de muncă orice modificare sau completare care vizează cel puțin una dintre clauzele prevăzute la art. 49 alin. (1) din Codul muncii.

23. Locul de muncă al salariatului poate fi schimbat temporar de către angajator prin deplasarea în interes de serviciu sau detaşarea la alt loc de muncă în conformitate cu art.70 şi 71 din Codul muncii.

24. În cazul apariţiei unei situaţii prevăzute de art.104 alin. (2) lit. a) şi b) din Codul muncii, angajatorul poate schimba temporar, pe o perioadă de cel mult o lună, locul şi specificul muncii salariatului fără consimţământul acestuia şi fără operarea modificărilor respective în prezentul Contract individual de muncă.

25. Transferul salariatului la o altă muncă poate avea loc în strictă corespundere cu

prevederile articolelor 68 şi 74 din Codul muncii şi punctelor 20 - 21 din prezentul Contract individual de muncă.

26. Suspendarea prezentului Contract individual de muncă poate surveni:

a) în circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor (art.76 din Codul muncii);

b) prin acordul părţilor (art.77 din Codul muncii);

c) la iniţiativa uneia dintre părţi (art.78 din Codul muncii).

27. Prezentul Contract individual de muncă poate înceta:

a) în circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor (art.82, 305 şi 310 din Codul muncii);

a^1) prin acordul scris al părţilor (art. 82^1 din Codul muncii);

b) la iniţiativa uneia dintre părţi (art.85 şi 86 din Codul muncii).

28. Litigiile individuale de muncă care vor apărea pe durata acţiunii prezentului Contract individual de muncă vor fi soluţionate în modul stabilit de Codul muncii şi de alte acte normative.

29. Prezentul Contract individual de muncă este întocmit în două exemplare având aceeaşi putere juridică, unul dintre care se păstrează la Angajator, iar cel de-al doilea - la Salariat.

Datele de identificare a părţilor Contractului:

Angajatorul	Salariatul
Adresa_____	Adresa_____
_____	_____
Cod fiscal _____	Buletin de identitate _____
	eliberat _____
Semnătura _____	cod personal _____
	Cod personal de asigurări sociale_____
	_____
	Semnătura _____

Locul pentru ştampilă

Sursa: *Convenţia colectivă (nivel naţional) cu privire la modelul Contractului individual de muncă, nr. 4 din 25.07. 2005*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2005, nr.101-103.

Anexa nr. 6

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ
PENTRU PERIOADA ÎNDEPLINIRII UNEI ANUMITE LUCRĂRI
(model)

„___”_____20__ _____
(localitatea)

_____,
(denumirea unităţii sau numele, prenumele angajatorului persoană fizică)

denumit(ă) în continuare „Angajator”, în persoana _____,
(numele, prenumele, funcţia)

pe de o parte, şi dl (dna)_____,
(numele, prenumele)

denumit(ă) în continuare „Salariat”, pe de altă parte, conducându-se de prevederile articolelor 45-94 şi 312-316 din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154-XV din 28 martie 2003, au încheiat prezentul contract individual de muncă, convenind asupra următoarelor:

1. Salariatul este angajat pentru îndeplinirea_____.
(denumirea lucrării ce urmează a fi îndeplinită)
2. Locul de muncă _____.
(denumirea subdiviziunii unităţii)
3. Munca este:
a) de bază;
b) prin cumul.
4. Termenul general de îndeplinire a lucrării _____.
(termenul de îndeplinire)
5. Termenele de îndeplinire a unor părţi din lucrare:
a) _____ - _____;
(denumirea unei părți din lucrare) (termenul de îndeplinire)
b) _____ - _____.
(denumirea unei părți din lucrare) (termenul de îndeplinire)
6. Prezentul Contract individual de muncă îşi produce efectele începând cu:
a) ziua semnării;
b) _____.
(data negociată de părţi)
7. Riscurile specifice lucrării în deplinite _____.
(muncă în condiţii grele, vătămătoare şi/sau periculoase etc.)
8. Modul de recepţionare de către Angajator a lucrării îndeplinite_____.
9. Locul de recepţionare de către Angajator a lucrării îndeplinite _____.

10. Faptul recepţionării lucrării se fixează în Actul de recepționare, întocmit de Angajator în două exemplare şi semnat de părţi. Unul dintre exemplarele Actului de recepționare se păstrează la Angajator, iar cel de-al doilea se înmânează Salariatului.

11. Salariatul are următoarele drepturi:

a) drepturi prevăzute la art. 9 alin. (1) din Codul muncii;

b) alte drepturi_____.

(se specifică drepturile suplimentare negociate de părţi)

12. Salariatul este obligat:

a) să îndeplinească obligațiile prevăzute la art. 9 alin. (2) și art. 315 alin. (1) din Codul muncii;

b) să îndeplinească alte obligaţii _____.

(se specifică obligaţiile suplimentare negociate de părţi)

13. Angajatorul are următoarele drepturi:

a) drepturi prevăzute la art. 10 alin. (1) din Codul muncii;

b) alte drepturi _____.

(se specifică drepturile suplimentare negociate de părţi)

14. Angajatorul este obligat:

a) să îndeplinească obligațiile prevăzute la art. 10 alin. (2) și art. 315 alin. (2) din Codul muncii;

b) să îndeplinească alte obligaţii stabilite de Codul muncii, de alte acte normative, de convenţiile colective, de contractul colectiv de muncă şi de prezentul Contract individual de muncă, printre care_____.

(se specifică obligaţiile suplimentare)

15. Condiţiile de retribuire a muncii Salariatului _____

(salariul, suplimentele, sporurile, adaosurile, premiile, ajutoarele materiale, compensaţiile şi alocaţiile, inclusiv pentru munca prestată în condiţii grele, vătămătoare și/sau periculoase, intensitatea muncii etc., precum și periodicitatea achitării acestora)

_____.

16. Regimul de muncă_____.

(durata normală sau redusă a timpului de muncă, tipul săptămânii de muncă și durata acesteia, durata zilnică a timpului de muncă, timpul de muncă parţial, munca în schimburi, munca de noapte etc.)

17. Regimul de odihnă_____.

(repausul zilnic, repausul săptămânal etc.)

18. Concediile anuale:

a) concediul de odihnă anual _____;
(durata)

b) concediul de odihnă anual suplimentar _____.
(durata)

19. Asigurarea socială și asigurarea medicală a Salariatului se efectuează în modul şi mărimile prevăzute de legislaţia în vigoare.

20. Prezentul contract individual de muncă nu poate fi modificat (completat) decât printr-un acord suplimentar semnat de părţi, care se anexează la contract şi este parte integrantă a acestuia.

21. Acţiunea prezentului contract individual de muncă încetează în ziua recepţionării lucrării.

22. Încetarea înainte de termen a prezentului contract individual de muncă are loc în cazurile şi în modul prevăzute de Codul muncii pentru încetarea înainte de termen a contractului individual de muncă pe durată determinată (art. 83).

23. Litigiile individuale de muncă care vor apărea în termenul de acţiune a prezentului contract individual de muncă se vor soluţiona în modul stabilit de Codul muncii.

24. Prezentul contract individual de muncă este întocmit în două exemplare, care au aceeaşi putere juridică, din care unul se păstrează la Angajator, iar cel de-al doilea – la Salariat.

Datele de identificare ale părților Contractului:

„Angajatorul”	**„Salariatul”**
Adresa_____	Adresa_____
_____	_____
Cod fiscal _____	Buletin de identitate _____
	eliberat _____
Semnătura _____	cod personal _____
	Semnătura _____

Locul pentru ştampilă

Sursa: *Convenţia colectivă (nivel naţional) cu privire la modelul Contractului individual de muncă pentru perioada îndeplinirii unei anumite lucrări și la modelul Actului de recepționare a lucrării, nr. 16 din 25.06.2018.* În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2018, nr. 195-209.

ACT

de recepționare a lucrării

(model)

_____ _____20____ _____

(localitatea)

_____,

(denumirea unității sau numele, prenumele angajatorului persoană fizică)

denumit(ă) în continuare ,Angajator", în persoana_____,

(numele, prenumele, funcția)

pe de o parte, şi dl (dna)_____,

(numele, prenumele)

denumit(ă) în continuare „Salariat", pe de altă parte, au semnat prezentul Act, care confirmă faptul recepţionării de către Angajator a lucrării îndeplinite de către Salariat în baza Contractului individual de muncă nr. _____din_____20____.

Datele de identificare ale părţilor Contractului:

„Angajatorul”	**„Salariatul”**
Adresa_____	Adresa _____
_____	_____
Cod fiscal_____	Buletin de identitate_____
Semnătura _____	Eliberat_____
	cod personal_____
	Semnătura_____

Locul pentru ştampilă

Sursa: *Convenţia colectivă (nivel naţional) cu privire la modelul Contractului individual de muncă pentru perioada îndeplinirii unei anumite lucrări şi la modelul Actului de recepționare a lucrării, nr. 16 din 25.06.2018.* În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2018, nr. 195-209.

Anexa nr. 7

CONTRACT DE UCENICIE

(model)

I. Părțile contractante

Unitatea _____, cu sediul în _____, reprezentată legal prin _____, în calitate de _____, și Ucenicul, dl (dna) _____, domiciliat(ă) în localitatea _____, posesor al buletinului de identitate seria ___ nr. _____, eliberat de _____ la data de _____ 20___, am încheiat prezentul contract de ucenicie, prin care am convenit asupra următoarelor clauze:

II. Obiectul contractului de ucenicie:

_____

_____.

III. Durata contractului de ucenicie:

de la data de ___ _____ 20___ la data de ___ _____ 200___.

IV. Calificarea (competenței) ce urmează a fi dobândită(e) de ucenic:

_____.

V. Instruirea ucenicului urmează să fie coordonată de _____ în calitate de maistru de ucenicie, avînd certificatul de calificare (atestatul) nr. _____ din ___ _____ 20___.

VI. Locul de desfășurare a activității de instruire

1. Locul de desfășurare a activității de instrurie teoretică _____.
2. Locul de desfășurare a activității de instruire practică _____.

VII. Tipul certificatului obținut la absolvirea programului de formare profesională prin ucenicie la locul de muncă _____.

VIII. Repartizarea programului de instruire teoretică și practică

1. Durata zilnică a instruirii practice _____ între orele _____.
2. Durata zilnică a instruirii teoretice _____ între orele _____.

IX. Durata totală a programului de formare profesională prin ucenicie la locul de muncă: _____.

X. Atribuțiile ucenicului _____.

XI. Durata concediului de odihnă anual

_____.

XII. Salarizarea:

1. Ucenicul urmează să beneficieze de un salariu de bază lunar de _____ lei la care se adaugă:
   - sporuri _____; îndemnizații _____; alte avantaje în natură_____.

XIII. Drepturi specifice legate de sănătatea și securitatea în muncă:

1) echipamentul de protecție: _____;
2) echipamentul de lucru: _____;
3) antidoturi: _____;
4) alimentație suplimentară de protecție;
5) alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în muncă: _____

_____.

XIV. Riscurile specifice locului de desfășurare a activităților practice și teoretice:

_____.

XV. Drepturile și obligațiile părților contractante:

1. Ucenicul are, în principal, următoarele drepturi:

a) la instruire profesională;
b) la salarizare pentru munca depusă;
c) la concediu de odihnă anual;
d) la repaus zilnic și săptămânal;
e) la egalitate de șanse și de tratament;
f) la demnitate în muncă;
g) la securitate și sănătate în muncă;
h) la acces pentru formare profesională suplimentară;
i) la informare și consultare;
j) de a constitui sau de a adera la un sindicat;
k) de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
l) la protecție în cazul în care raporturile de muncă ale maistrului se suspendă sau încetează, și acest lucru afectează direct pregătirea profesională a ucenicului.

2. Ucenicului îi revin, în principal, următoarele obligații:

a) De a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei de post (instrucțiunii de serviciu);
b) de a respecta disciplina muncii;
c) de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern al unității, în contractul colectiv de muncă, precum și în contractul de ucenicie;
d) de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
e) de a nu divulga informațiile ce constituie secretul comercial;

f) de a se pregăti profesional;
g) de a respecta indicațiile maistrului de ucenicie;
h) de a continua activitatea de muncă în cadrul unității pe o perioadă minimă de ____ ani de la finalizarea cursului de formare profesională (cu excepția cazului concedierii, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. b)-c) din CM al RM);
i) de a restitui cheltuielile suportate de angajator pe durata uceniciei în cazul desfacerii anticipate (înainte de expirarea termenului prevăzut în art. XV alin. (2) lit. h) din contractul în cauză) a contractului de ucenicie din inițiativa ucenicului.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:
a) să stabilească organizarea și funcționarea unității;
b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare pentru fiecare ucenic, în condițiile legii;
c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru ucenic, sub rezerva legalității lor;
d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu.

4. Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:
a) să asigure toate condițiile pentru ca maistrul de ucenicie să-și îndeplinească sarcinile în ceea ce privește formarea ucenicului;
b) să informeze ucenicul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
c) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
d) să acorde ucenicului toate drepturile ce decurg din lege și din contractul colectiv de muncă;
e) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de ucenic a solicitantului;
f) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale ucenicului;
g) să asigure pregătirea profesională a ucenicului;
h) să asigure accesul gratuit al ucenicului la serviciul medical al unității;
i) să asigure verificarea periodică a locului de desfășurare a activității ucenicului;
j) să-l sprijine pe ucenic în toate acțiunile sale care privesc pregătirea teoretică și practică;
k) să asigure ucenicului, în cazul în care raporturile maistrului de ucenicie se suspendă sau încetează, continuarea pregătirii profesionale;
l) să nu îl utilizeze pe ucenic la prestarea unor munci care nu au legătură cu calificarea sau ocupația pentru care se pregătește;
m) să elibereze ucenicului care a absolvit ucenicia la locul de muncă certificatul de calificare potrivit legislației în vigoare.

XVI. Dispoziții finale

1. Prevederile prezentului contract de ucenicie se completează cu dispozițiile Codului muncii al RM și ale Codului civil al RM.
2. Programul de formare profesională prin ucenicie la locul de muncă face parte integrantă din prezentul contract de ucenicie și este prezentat în anexa la contract.
3. Orice modificare privind clauzele din prezentul contract, în timpul executării acestuia, impune încheierea unui act adițional, conform dispozițiilor legale.
4. Prezentul contract de ucenicie se încheie în 2 exemplare, câte unul pentru fiecare parte.

Angajatorul **Ucenicul**

_____ _____

L.Ș.

Sursa: Romadaș N., Boișteanu E. *Ghidul Specialistului în resurse umane*. Chișinău: Reclama, 2009.

Anexa nr. 8

CONTRACT-TIP
DE UCENICIE ÎN ÎNVĂȚĂMÎNTUL DUAL

_____20__

Părțile,_____, IDNO _____, având
(agentul economic/autoritatea publică)

sediul în _____, în persoana _____, care acționează în baza Statutului, denumită în continuare „Agent economic/Autoritate publică”, și_____, IDNP _____, domiciliat în _____, denumit în continuare „Ucenic/Reprezentant legal al Ucenicului”, au încheiat prezentul Contract de ucenicie în învățământul dual (în continuare „Contract”) privind următoarele.

I. OBIECTUL CONTRACTULUI

1.1. Prezentul Contract reglementează relațiile dintre Agentul economic/Autoritatea publică și Ucenic.

1.2. În conformitate cu prevederile prezentului Contract, Ucenicul se obligă să urmeze pregătirea profesională, activând pentru și sub autoritatea Agentului economic/Autoritatea publică și respectând regulamentul intern al acestuia, iar Agentul economic/Autoritatea publică se obligă să îi asigure toate condiţiile necesare formării profesionale potrivit meseriei/profesiei/specialității_____, precum și plata salariului de ucenicie.

1.3. Ucenicul urmează să-și dezvolte competențele în conformitate cu curriculumul aprobat la meseria/profesia/specialitatea _____.

1.4. Pregătirea Ucenicului urmează să fie coordonată de _____, în calitate de maistru-instructor în producție, deținător al certificatului/atestatului nr._____,(zz/ll/anul)_____, eliberat de _____.

1.5. În cadrul executării prezentului Contract, există următoarele riscuri specifice locului de desfăşurare a activităţilor practice şi teoretice:

_____.

II. LOCUL DE DESFĂȘURARE A UCENICIEI ÎN ÎNVĂȚĂMÎNTUL DUAL

Locul de formare a Ucenicului este _____.
(*locul din cadrul agentului economic/autorității publice unde se va desfășura ucenicia*)

III. DREPTURILE ŞI OBLIGAŢIILE UCENICULUI:

3.1. Ucenicul are următoarele drepturi:

3.1.1. să beneficieze de pregătirea profesională conform prevederilor curriculum-ului în scopul obținerii competențelor profesionale specifice calificării;

3.1.2. să beneficieze de repaus zilnic şi săptămânal;

3.1.3. să beneficieze de egalitate de șanse şi de tratament;

3.1.4. să i se respecte demnitatea în muncă;

3.1.5. să i se asigure securitatea şi sănătatea în muncă;

3.1.6. să aibă acces la formare profesională suplimentară;

3.1.7. să beneficieze de servicii de consiliere, orientare și informare profesională;

3.1.8. să participe la procesul de evaluare în vederea obţinerii certificatului de calificare/diplomei de studii profesionale;

3.1.9. să participe la crearea şi ameliorarea condiţiilor de muncă şi a mediului de lucru;

3.1.10. să beneficieze de protecţie în cazul în care raporturile de lucru ale maistrului-instructor în producție se suspendă sau încetează, iar acest lucru afectează direct pregătirea sa profesională;

3.1.11. să beneficieze de protecție în cazul lichidării Agentului economic/Autorității publice;

3.1.12. să beneficieze de dreptul la libera asociere în sindicate pentru apărarea drepturilor de muncă, a libertăţilor şi intereselor sale legitime.

3.2. Ucenicul are următoarele obligații:

3.2.1. să frecventeze cursurile la instituția de învățământ profesional tehnic și să fie prezent la instruirea în cadrul Agentului economic/Autorității publice;

3.2.2. să respecte indicaţiile maistrului-instructor în producție, precum și pe cele ale maistrului-instructor;

3.2.3. să realizeze sarcinile de muncă și să urmeze programul de instruire stabilit conform curriculumului și planului de pregătire practică aprobate și/sau, după caz, să îndeplinească atribuțiile ce îi revin;

3.2.4. să respecte disciplina muncii;

3.2.5. să manifeste o atitudine gospodărească față de bunurile Agentului economic/Autorității publice și să poarte răspundere pentru pricinuirea intenționată de pagube Agentului economic/Autorității publice;

3.2.6. să păstreze integritatea materialelor didactice, a fişelor tehnologice, a manualelor, a echipamentului tehnic, a utilajului, precum și a altor bunuri ale Agentului economic/Autorității publice puse la dispoziția Ucenicului în cadrul instruirii;

3.2.7. să respecte prevederile regulamentului intern al Agentului economic/Autorității

publice;

3.2.8. să manifeste loialitate față de Agentul economic/Autoritatea publică în executarea atribuţiilor de serviciu;

3.2.9. să respecte cerințele de securitate şi sănătate a muncii în cadrul Agentului economic/Autorității publice;

3.2.10. să respecte secretul comercial.

IV. DREPTURILE ŞI OBLIGAŢIILE AGENTULUI ECONOMIC/AUTORITĂȚII PUBLICE

4.1. Agentul economic/Autoritatea publică are următoarele drepturi:

4.1.1. să stabilească sarcinile corespunzătoare pentru fiecare Ucenic, în condiţiile programului de instruire stabilit în fișa de formare;

4.1.2. să dea dispoziţii cu caracter obligatoriu pentru Ucenic, sub rezerva legalităţii acestora;

4.1.3. să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de către Ucenic;

4.1.4. să constate săvârşirea abaterilor disciplinare şi să aplice sancţiunile corespunzătoare, potrivit legii şi regulamentului de ordine internă.

4.2. Agentul economic/Autoritatea publică are următoarele obligații:

4.2.1. să asigure condiţiile corespunzătoare pentru instruirea Ucenicului;

4.2.2. să achite Ucenicului salariul de ucenicie;

4.2.3. să asigure condiţiile necesare pentru ca maistrul-instructor în producție să-şi îndeplinească sarcinile în ceea ce priveşte instruirea ucenicului;

4.2.4. să informeze Ucenicul cu privire la condiţiile de lucru și să-l instruiască în materie de securitate și sănătate în muncă, inclusiv prevederile regulamentului intern;

4.2.5. să participe, împreună cu instituția de învățământ profesional tehnic, la soluționarea situațiilor de litigiu sau conflict dintre Ucenic, maistrul-instructor în producție, după caz, și să identifice cea mai adecvată soluție pentru remedierea situațiilor respective;

4.2.6. să informeze instituția de învățământ profesional tehnic despre evoluția și modul de realizare a programului de ucenicie în învățământul dual;

4.2.7. să asigure confidenţialitatea datelor cu caracter personal ale Ucenicului;

4.2.8. să asigure accesul gratuit al Ucenicului la servicii medicale, inclusiv efectuarea examenului medical periodic;

4.2.9. să asigure Ucenicului continuarea pregătirii profesionale, în cazul în care activitatea maistrului-instructor în producție se suspendă sau încetează;

4.2.10. să nu îl antreneze pe Ucenic în prestarea unor activități ce nu au legătură cu

calificarea pentru care se pregăteşte;

4.2.11. să nu împiedice frecventarea de către Ucenic a cursurilor la instituția de învățământ profesional tehnic;

4.2.12. să elibereze Ucenicului, la cerere, o referință de ucenicie în învățământul dual;

4.2.13. să participe la examenul de calificare în învățământul dual prin delegarea a cel puțin unui reprezentant în calitate de membru al Comisiei de examinare și calificare în învățământul dual.

V. SALARIZAREA UCENICULUI

5.1. Agentul economic/Autoritatea publică achită Ucenicului salariul de ucenicie în sumă de _____ lei. La această sumă se adaugă alte sporuri/suplimente/adaosuri _____. În cazul în care salariul de ucenicie se va achita în funcție de numărul de ore lucrate, se va indica în mod expres.

5.2. Salariul de ucenicie se achită lunar Ucenicului la data de _____.

VI. RESPONSABILITATEA PĂRȚILOR, SOLUȚIONAREA LITIGIILOR

6.1. Părțile poartă răspundere pentru neexecutarea sau executarea necorespunzătoare a obligațiilor rezultate din prezentul Contract în conformitate cu legislația, normele interne ale Agentului economic/Autorității publice și ale prezentului Contract.

6.2. Recuperarea prejudiciului cauzat se efectuează în modul prevăzut de legislație.

VII. MODIFICAREA, SUSPENDAREA ȘI ÎNCETAREA CONTRACTULUI

7.1. Orice modificări şi completări la prezentul Contract se vor perfecta în formă scrisă, se vor semna de ambele Părţi şi vor constitui parte integrantă a prezentului Contract.

7.2. Prezentul Contract poate fi suspendat prin acordul Părților.

7.3. Prezentul Contract poate înceta în modul prevăzut de prezentul Regulament.

7.4. În cazul în care prezentul Contract încetează din inițiativa Agentului economic/Autorității publice, acesta/aceasta este obligat să înștiințeze Camera de Comerț și Industrie și instituția de învățământ profesional tehnic în care Ucenicul își desfășoară studiile și să contribuie la integrarea Ucenicului în cadrul altui program de formare profesională prin învățământ dual.

7.5. Perioada de preaviz, în cazul în care încetarea prezentului Contract se face din inițiativa Agentului economic/Autorității publice este de ___ zile calendaristice. Perioada de preaviz, în cazul în care încetarea prezentului Contract se face din inițiativa Ucenicului este de ___ zile calendaristice.

VIII. DIVERSE

8.1. Prezentul Contract este încheiat pe durata programului de formare profesională în

învățământ dual și produce efectele juridice pînă la _____. La încetarea prezentului Contract, Părțile pot încheia un contract individual de muncă, în condițiile prevăzute de legislația muncii.

8.2. Durata zilnică a pregătirii teoretice și practice este stabilită prin dispoziția Agentului economic/Autorității publice, dar nu va depăși 8 ore pe zi și 40 de ore pe săptămînă.

(*Se completează în cazul în care Ucenicul este minor*) Durata pregătirii teoretice și practice săptămînale este redusă și constituie:

a) 24 de ore pentru Ucenicul în vîrstă de la 15 la 16 ani;

b) 35 de ore pentru Ucenicul în vîrstă de la 16 la 18 ani.

8.3. Orice neînțelegeri între Părți apărute din sau în legătură cu prezentul Contract vor fi discutate în scopul soluționării pe cale amiabilă. În caz de imposibilitate, litigiile vor fi deferite instanțelor de judecată competente ale Republicii Moldova.

8.4. În partea care nu este reglementată de prezentul Contract, relațiile dintre Părți sunt guvernate de prevederile legislației în vigoare, ale actelor constitutive și ale normelor interne ale Agentului economic/Autorității publice.

8.5. Prezentul Contract se va aduce la cunoștința instituției de învăţământ profesional tehnic în care elevul își desfășoară studiile.

8.6. Prezentul Contract a fost încheiat în 2 (două) exemplare originale, câte unul pentru fiecare parte, ambele având aceeași putere juridică, iar o copie al acestuia se prezintă instituției de învățământ.

Ucenic/Reprezentant legal _____

Agent economic/Autoritate publică_____

Sursa: *Hotărârea Guvernului pentru aprobarea Regulamentului cu privire la organizarea programelor de formare profesională tehnică prin învățământ dual, nr. 70 din 22.01.2018.* În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova 2018, nr. 27-32.

Anexa nr. 9

CONTRACT DE FORMARE PROFESIONALĂ CONTINUĂ NR.____

(model)

„___”_____20__ _____

(localitatea)

_____,

(denumirea unităţii sau numele, prenumele angajatorului persoană fizică)

denumit(ă) în continuare „Angajator”, în persoana _____,

(numele, prenumele, funcţia)

pe de o parte, şi dl (dna)_____,

(numele, prenumele)

denumit(ă) în continuare „Salariat”, pe de altă parte, conducându-se de prevederile articolelor 195 şi 212-221 din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (în continuare –*Codul muncii*), au încheiat prezentul contract de formare profesională continuă, aditional la contractul individual de muncă nr.____ din _____20__, convenind asupra următoarelor:

I. Obiectul contractului

1.1. Obiectul prezentului Contract îl constituie completarea de către Salariat a cunoștințelor sale profesioanale, ca urmare a unui curs de formare profesională continuă (recalificare, calificare suplimentară, specializare,policalificare, perfecționare) în cadrul _____,

(denumirea instituției)

contra obligației de a active în cadrul unității în decurs de_____.

(termeul negociat de Părți)

II. Durata contractului

2.1. Prezentul Contract își produce efectele din ziua semnării și este valabil până la _____20___.

Notă: Durata contractului cuprinde durata cursului de formare profesională și termenul prevăzut la pct.1.1.

III. Drepturile și obligațiile Părților

3.1. Angajatorul se obligă:

a) să achite plata pentru cursul de formare profesională în sumă de _____.

(suma în lei sau în valută)

b) să mențină pe toată durata formării profesionale locul de muncă (funcția) al Salariatului;

c) să mențină pe toată durata formării profesionale salariul mediu lunar al Salariatului;

d) să compenseze Salariatului cheltuielile de deplasare, în modul și condițiile prevăzute pentru salariații trimiși în deplasare în interes de serviciu, în cazul în care cursul de formare profesională se desfășoară într-o altă localitate;

e) să indeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de alte acte normative, de convențiile collective, de contractul colectiv de muncă, printre care _____.

(se specifică obligaţiile suplimentare negociate de părţi)

3.2. Angajatorul are dreptul:

a) să modifice și să desfacă prezentul Contract în modul și în condițiile stabilite de punctele 4.1 și 4.2;

b) să ceară Salariatului îndeplinirea obligațiilor prevăzute de prezentul Contract;

c) în cazul demisionării Salariatului, conform art. 85 alin. (1) și alin. (4^1) din Codul muncii, sau concedierii, conform art. 86 alin. (1) lit. g)-r) din Codul muncii, înainte de expirarea termenului prevăzut la pct. 1.1. din prezentul contract, proportional perioadei fără acoperire;

f) alte drepturi_____.

(se specifică drepturile suplimentare negociate de părţi)

3.3. Salariatul se obligă:

a) să urmeze cursul de formare profesională prevăzut de prezentul contract;

b) să activeze în cadrul unitățiiîn termenul prevăzut la pct.1.1 din prezentul contract;

c) în cazul demisionării conform art. 85 alin. (1) și alin. (4^1) din Codul muncii sau concedierii, conform art. 86 alin. (1) lit. g)-r) din Codul muncii, înainte de expirarea termenului prevăzut la pct. 1.1. din prezentul contract, să restituie Angajatorului suma cheltuită de către acesta în legătură cu formarea lui profesioanală, proportional perioadei fără acoperire;

d) să îndeplinească alte obligații_____.

(se specifică obligațiile suplimentare negociate de părţi)

3.4. Salariatul are dreptul:

a) la modificarea și desfacerea prezentului Contract în modul și în condițiile stabilite de punctele 4.1 și 4.2;

b) la menținerea pe toată durată formării profesionale a locului de muncă (a funcției);

c) la menținerea pe toată durata formării profesionale a salariului lui mediu lunar;

d) la compensarea cheltuielilor de deplasare, în modul și în condițiile prevăzute pentru salariații trimiși în interes de serviciu, în cazul în care cursul de formare profesională se desfășoară într-o altă localitate;

e) alte drepturi_____.

(se specifică drepturile suplimentare negociate de părţi)

IV. Modificarea și încetarea contractului

4.1. Prezentul Contract nu pote fi modificat (completat), decât printr-un acord suplimentar semnat de Părți, care se anexează la contract și este parte integrantă al acestuia.

4.2. Prezentul Contract poate înceta în temeiurile prevăzute de Codul muncii pentru încetarea contractului individual de muncă sau în alte temeiuri prevăzute de legislația în vigoare.

V. Răspunderea Părților

5.1. Pentru neîndeplinirea sau îndeplinirea corespunzătoare a obligațiilor contractuale partea vinovată poartă răspunderea prevăzută de prezentul Contract și de legislația în vigoare a Republicii Moldova.

5.2. În cazul demisionării conform art. 85 alin. (1) și alin. (4^1) din Codul muncii, sau concedierii, conform art. 86 alin. (1) lit g)-r) din Codul muncii, înainte de expirarea termenului prevăzut la pct. 1.1. din prezentul Contract, Salariatul va restitui Angajatorului suma cheltuită de către acesta în legătură cu formarea lui profesională, proportional perioadei fără acoperire.

VI. Dispoziții finale

6.1. Subiectele nereglementate de prezentul Contract se reglementează de legislația în vigoare a Republicii Moldova.

6.2. Litigiile care vor apărea în termenul de acțiune al prezentului Contract se vor considera litigii individuale de muncă și se vor soluționa în modul stabilit de Codul muncii.

6.3. Prezentul Contra teste întocmit în două exemplare având aceeași putere juridică, unul dintre care se păstrează la Angajator, iar al doilea- la Salariat.

VII. Datele de identificare a Părților contractului:

„Angajatorul”	**„Salariatul”**
Adresa_____	Adresa _____
_____	_____
Cod fiscal_____	Buletin de identitate_____
Semnătura _____	Eliberat_____
	cod personal_____
	Semnătura_____

Locul pentru ştampilă

Sursa: *Convenţia colectivă (nivel naţional) cu privire la modelul Contractului de formare profesională continuă, nr. 17 din 31.07.2018.* În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2018, nr.295-308.

Anexa nr. 10

CONTRACT NR._____

CU PRIVIRE LA PRESTAREA SERVICIILOR

(model)

"____"_____20____ mun. Chișinău

Societatea comercială **_____,** cu sediul în_____**,** înregistrată sub **_____,** denumit (ă) în continuare ***"Prestator"***, în persoana Domnului/ Doamnei _____în calitate de administrator pe de o parte, şi societatea comercială _____, cu sediul în _____, înregistrată sub ***IDNO***_____ denumit (ă) în continuare ***"Beneficiar"***, pe de altă parte, conducându-se de prevederile articolelor 1329-1351, 1375-1383 din Codul civil, aprobat prin Legea nr.1107 din 6 iunie 2002, au încheiat prezentul contract de prestare a serviciilor (în continuare ***Contract***), convenind asupra următoarelor clauze:

I. Obiectul contractului

1.1. Prestatorul se obligă să presteze, iar beneficiarul se obligă să achite următoarele servicii:

_____

_____

_____

_____.

1.2. Serviciile care fac obiectul prezentului contract sunt în valoare totală de _____ lei (se indică valoarea și în litere), prestatorul având obligația să presteze beneficiarului serviciile până la data de _____ .

1.3. Prestatorul poate presta serviciile contractate înainte de data prevăzută de prezentul contract, numai dacă obține acordul scris al beneficiarului.

1.4. În cazul în care beneficiarul întârzie să preia serviciile, prestatorul este îndreptăţit să solicite plata sumei convenite pentru serviciile care nu au putut fi efectuate din cauza întârzierii şi nu este obligat să presteze servicii pentru această sumă. El trebuie însă să accepte ca din suma de plată să se scadă contravaloarea pentru economiile pe care le-a făcut prin neefectuarea serviciilor sau pentru veniturile obţinute prin prestarea de servicii faţă de alţii în aceeaşi perioadă, sau pentru serviciile pe care nu le prestează cu rea-credinţă.

II. Drepturile și obligațiile părților

2.1. Prestatorul are dreptul și este obligat:

2.1.1. să se conducă de legislaţia în vigoare şi prezentul Contract, întru realizarea obligaţiilor indicate în pct.1.1. al prezentului Contract;

2.1.2. să informeze beneficiarul despre mersul lucrărilor;

2.1.3. să presteze serviciile conform cerințelor Beneficiarului și ținând cont de interesele acestuia;

2.1.4. să respecte confidenţialitatea informaţiilor de care a luat cunoştinţă în cursul executării prezentului Contract;

2.1.5. să încaseze, în termenii şi condiţiile stabilite, onorariul pentru serviciile prestate.

2.2. Beneficiarul are următoarele drepturi și obligații:

2.2.1. să beneficieze, în termenele şi condiţiile contractuale, de serviciile prestate de către Prestator;

2.2.2. să solicite informaţii privind mersul lucrărilor şi respectarea termenelor de către Prestator;

2.2.3. să indice prioritatea şi ordinea efectuării serviciilor;

2.2.4. să asigure condiţiile necesare pentru efectuarea de către Prestator a serviciilor respective;

2.2.5. să achite, în condiţiile şi termenele stabilite, preţul serviciilor prestate;

2.2.6. să verifice mersul şi calitatea serviciilor prestate de Prestator.

III. Plata prețului

3.1. Beneficiarul va plăti suma de _____lei (se indică suma și în cifre) reprezentând contravaloarea serviciilor prestate, până la data de_____, în numerar sau prin ordin de plata (se indică metoda concretă), din care suma _____ lei în avans, la încheierea prezentului contract.

3.2. În cazul plății unui avans, dacă beneficiarul refuză parțial sau total serviciile, prestatorul este obligat să restituie sumele primite în limita valorii serviciilor refuzate, în termen de 30 de zile de la data notificării refuzului.

3.3. Pentru orice întârziere de plată beneficiarul trebuie să plătească o penalitate de 0, 2 % pe zi din suma datorată.

3.4. În cazul în care, anterior livrării mărfurilor, prețul acestora se majorează ca urmare a creșterii costurilor materiilor prime, combustibililor, energiei electrice sau termice, transportului, forței de muncă și din cauza altor circumstanțe:

a) prestatorul are dreptul să majoreze prețurile de prestare a serviciilor care fac obiectul prezentului contract, în raport cu majorarea costurilor, numai după trecerea unui interval de 15 zile calendaristice de la notificarea scrisă adresată beneficiarului;

b) beneficiarul, în termen 15 zile calendaristice la data primirii notificării scrise a prestatorului, are obligația să comunice acestuia dacă prețul majorat este acceptabil și să

solicite prestarea serviciilor.

3.5. În cazul în care beneficiarul nu răspunde la notificarea scrisă în termenul de mai sus, aceasta este considerată o acceptare tacită a prețului majorat.

3.6. Dacă beneficiarul refuză, în scris, să accepte prețul majorat, contractul încetează fără nici un fel de obligații sau răspunderi din partea beneficiarul sau prestatorului.

IV. Notificări

4.1. În accepțiunea părților contractante, orice notificare adresată de către una dintre părți celeilalte este valabil îndeplinită dacă va fi transmisă la adresa/sediul prevazută de prezentul contract.

4.2. În cazul în care notificarea se face pe cale poștală, ea va fi transmisă, prin scrisoare recomandată, cu confirmare de primire și se consideră primită de destinatar la data menționată de oficiul poștal primitor pe aceasta confirmare.

4.3. Dacă notificarea se trimite prin fax, ea se consideră primită în prima zi lucrătoare după cea în care a fost expediată.

4.4. Notificările verbale nu se iau în considerare de nici una dintre părti, daca nu sunt confirmate, prin intermediul uneia dintre modalitățile prevăzute la punctele precedente din contract.

V. Dispoziţii finale

5.1. Prezentul contract poate fi modificat doar prin acordul scris semnat de reprezentanţii împuterniciţi ai părţilor.

5.2. Prezentul contract conţine toate condiţiile asupra cărora au convenit părţile.

5.3. În cazul în care vreo prevedere a prezentului contract este considerată nevalidă sau ilegală, sau nu poate fi executată în conformitate cu orice reglementare legală sau de ordine publică, toate celelalte prevederi ale prezentului contract vor rămâne totuşi în deplină vigoare şi efect. În momentul stabilirii faptului că una din prevederi este nevalidă, ilegală sau nu poate fi executată, părţile vor negocia, cu bună credinţă, modificarea într-o cât mai mică măsură a prezentului contract, astfel încât respectiva prevedere să devină legală, valabilă şi executorie şi să reflecte cât mai fidel posibil intenţia iniţială a Părţilor într-un mod reciproc acceptabil.

5.4. Toate anexele la prezentul contract constituie părţi integrante ale acestuia.

5.5. Litigiile aferente prezentului contract se soluţionează de către părţi pe cale amiabilă.

5.6. În cazul imposibilităţii soluţionării litigiilor pe cale amiabilă, părţile se pot adresa în instanţele judecătoreşti ale Republicii Moldova în conformitate cu legislaţia în vigoare a Republicii Moldova.

5.7. Prezentul contract este întocmit în două exemplare originale, fiecare cu aceeaşi putere juridică câte unul pentru fiecare parte.

VI. Datele de identificare a părţilor Contractului:

Prestator	Beneficiar
Adresa_____	Adresa_____
Cod fiscal _____	Cod fiscal _____
Semnătura _____	Semnătura _____
Loc pentru ştampilă	Loc pentru ştampilă

Sursa: *Elaborat de autor*.

Anexa nr. 11

UNIUNEA AVOCAŢILOR DIN REPUBLICA MOLDOVA

Baroul_____
Biroul asociat de avocaţi_____
Cabinetul avocatului _____
Sediul _____

CONTRACT DE ASISTENŢĂ JURIDICĂ

Nr._____ data_____

Avocatul _____, pe de o parte, şi Domnul/Doamna_____, domiciliat(ă) în_____, în calitate de (client, reprezentant etc.) _____, pe de altă parte, în conformitate cu prevederile Legii cu privire la avocatură şi ale Statutului profesiei de avocat, convin:

Art. 1. - Obiectul contractului

1.1. Obiectul contractului îl reprezintă
_____
_____

(după caz, asistarea, reprezentarea, acordarea de consultaţii juridice, redactarea şi semnarea de acte, întocmirea de cereri, apeluri, recursuri şi alte căi de atac, forme de executare, mediere, operaţiuni fiduciare, precum şi orice alte activităţi prevăzute de Legea cu privire la avocatură), pentru clientul cu domiciliul/sediul în _____
_____.

1.2. Alte menţiuni:
_____
_____.

Art. 2. - Onorariul

2.1. Onorariul convenit este în mărime de:_____
_____ (LEI//EURO/USD/etc._____).

2.2. Alte menţiuni cu privire la onorariu (se poate preciza: onorariul orar, onorariul fix (forfetar), onorariul de succes, onorariul format prin combinarea unuia sau a mai multor tipuri de onorarii anterior menţionate, moneda de plată, modalităţi de plată etc.):_____
_____.

Art. 3. - Cheltuieli

3.1. Cheltuielile sunt în mărime de _____
(LEI//EURO/USD/etc._____).

3.2. Cheltuielile aferente activităţii menţionate vor fi suportate de client, separat de plata onorariului.

Art. 4. - Clauze speciale

4.1. Raporturile dintre părţi nu pot fi dovedite decât cu prezentul contract şi în condiţiile prevăzute de Statutul profesiei de avocat.

4.2. Faţă de terţi dovada prezentului contract se face prin împuternicire avocaţială. Prezentul contract nu poate fi adus la cunoştinţa terţilor decât cu acordul expres al părţilor.

4.3. Clientul asigură exactitatea şi sinceritatea informaţiilor pe care le furnizează avocatului şi îşi exprimă acordul ca actele întocmite de avocat să fie conforme informaţiilor pe care le-a furnizat.

4.4. Executarea obligaţiilor asumate se realizează de către avocatul indicat în contract.

4.5. Neplata onorariului în cuantumul şi la termenele fixate, potrivit art.2 din contract, precum şi neachitarea contravalorii cheltuielilor efectuate, potrivit art.3 din contract, oferă dreptul avocatului să procedeze la rezilierea de drept a prezentului contract fără nicio altă formalitate.

4.6. Toate litigiile privitoare la apariţia, modificarea, stingerea, interpretarea şi executarea prezentului contract pot fi supuse regulilor de procedură prevăzute de Lege şi de Statutul profesiei de avocat.

Art. 5. - Alte clauze

_____

_____.

Art. 6. Prezentul contract este încheiat în două exemplare, ambele părţi atestând că un exemplar original a fost înmânat clientului sau reprezentantului acestuia, iar cel de-al doilea exemplar este păstrat de către avocat şi înregistrat în Registrul de evidenţă a contractelor de asistenţă juridică.

Avocatul_____Semnătura_____

Clientul_____Semnătura_____

Locul ştampilei

Atest data, conţinutul actului şi identitate semnatarului prezentului contract

Copia Actului de identitate se anexează_____

Semnătura avocatului_____

Locul ştampilei

Sursa: *Statutul profesiei de avocat, nr. 302 din 29.01.2011.* În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2011, nr. 54-57.

Anexa nr. 12

CONTRACT DE ANTREPRIZĂ

(model)

"____"_____20____ mun. Chișinău

Societatea comercială **_____,** cu sediul în_____**,** înregistrată sub **_____,** denumit (ă) în continuare ***"Antreprenor"***, în persoana Domnului/ Doamnei _____în calitate de administrator pe de o parte, și societatea comercială _____, cu sediul în _____, înregistrată sub ***IDNO***_____ denumit (ă) în continuare ***"Client"***, pe de altă parte, conducându-se de prevederile articolelor 1329-1351, 1352-1374 din Codul civil, aprobat prin Legea nr.1107 din 6 iunie 2002, au încheiat prezentul contract de antrepriză (în continuare ***Contract***), convenind asupra următoarelor clauze:

I. Obiectul contractului

1.1. Antreprenorul se obligă să confecționeze, cu materiale proprii, _____ (în continuare ***Lucrare***), conform specificației tehnice (anexă la prezetul contract), iar Clientul se obligă să recepționeze lucrarea și să achite prețul acesteia.

II. Valoarea contractului și condițiile de plată

2.1. Prețul total al prezentului contract constituie _____lei (se indică suma și în litere).

2.2. Clientul va efectua plata în favoarea Antreprenorului după cum urmează:

a) _____% - avans, în termen de 5 zile din data semnării prezentului Contract;

b) _____% - în termen de 5 zile din data semnării actului de primire - predare a lucrărilor.

2.3. Pentru orice întârziere de plată Clientul achită Antreprenorului o penalitate în mărime de ____% pentru fiecare zi de întârziere.

2.4. În cazul nerespectării de către Antreprenor a termenului de efectuare a lucrării prevăzut de pct. 3.1., acesta va achita în favoarea Clientului o penalitate în mărime de _____% pentru fiecare zi de întârziere, dar nu mai mult de ____% din suma achitată în avans.

III. Termenul de efectuare a lucrării și garanția

3.1. Termenul de confecționare, transportare și montare a Lucrării este de _____ zile calendaristice din momentul achitării de către Client a avansului.

3.2. Termenul de garanție constituie _____ ani pentru Lucrarea confecționată și începe a curge din data semnării Actului de predare - primire a lucrărilor efectuate.

IV. Drepturile și obligațiile părților

4.1. Antreprenorul are dreptul și este obligat:

4.1.1. să se conducă de legislaţia în vigoare şi prezentul Contract, întru realizarea obligaţiilor indicate în pct.1.1. al prezentului Contract;

4.1.2. să transmită clientului lucrarea liberă de orice viciu material sau juridic;

4.1.3. să informeze clientul despre mersul lucrărilor;

4.1.4. să efectueze lucrarea conform cerințelor Clientului și ținând cont de interesele acestuia;

4.1.5. să încaseze, în termenii şi condiţiile stabilite, onorariul pentru lucrările efectuate.

4.2. Clientul are următoarele drepturi și obligații:

4.2.1. să beneficieze, în termenele şi condiţiile contractuale, de lucrarea efectuată de către Antreprenor;

4.2.2. să solicite informaţii privind mersul lucrărilor şi respectarea termenelor de către Antreprenor;

4.2.3. să indice prioritatea şi ordinea efectuării lucrărilor;

4.2.4. să achite, în condiţiile şi termenele stabilite, preţul lucrărilor efectuate;

4.2.5. să verifice calitatea lucrărilor efectuate de Antreprenor.

V. Notificări

5.1. În accepțiunea părților contractante, orice notificare adresată de către una dintre părți celeilalte este valabil îndeplinită dacă va fi transmisă la adresa/sediul prevazută de prezentul contract.

5.2. În cazul în care notificarea se face pe cale poștală, ea va fi transmisă, prin scrisoare recomandată, cu confirmare de primire și se consideră primită de destinatar la data menționată de oficiul poștal primitor pe această confirmare.

5.3. Dacă notificarea se trimite prin fax, ea se consideră primită în prima zi lucrătoare după cea în care a fost expediată.

5.4. Notificările verbale nu se iau în considerare de nici una dintre părti, daca nu sunt confirmate, prin intermediul uneia dintre modalitățile prevăzute la punctele precedente din contract.

VI. Dispoziţii finale

6.1. Prezentul contract poate fi modificat doar prin acordul scris semnat de reprezentanţii împuterniciţi ai părţilor.

6.2. Prezentul contract conţine toate condiţiile asupra cărora au convenit părţile.

6.3. În cazul în care vreo prevedere a prezentului contract este considerată nevalidă sau ilegală, sau nu poate fi executată în conformitate cu orice reglementare legală sau de ordine publică,

toate celelalte prevederi ale prezentului contract vor rămâne totuşi în deplină vigoare şi efect. În momentul stabilirii faptului că una din prevederi este nevalidă, ilegală sau nu poate fi executată, părţile vor negocia, cu bună credinţă, modificarea într-o cât mai mică măsură a prezentului contract, astfel încât respectiva prevedere să devină legală, valabilă şi executorie şi să reflecte cât mai fidel posibil intenţia iniţială a Părţilor într-un mod reciproc acceptabil.

6.4. Toate anexele la prezentul contract constituie părţi integrante ale acestuia.

6.5. Litigiile aferente prezentului contract se soluţionează de către părţi pe cale amiabilă.

6.6. În cazul imposibilităţii soluţionării litigiilor pe cale amiabilă, părţile se pot adresa în instanţele judecătoreşti ale Republicii Moldova în conformitate cu legislaţia în vigoare a Republicii Moldova.

6.7. Prezentul contract este întocmit în două exemplare originale, fiecare cu aceeaşi putere juridică câte unul pentru fiecare parte.

VII. Datele de identificare a părţilor Contractului:

Antrepenor	Client
Adresa_____	Adresa_____
Cod fiscal _____	Cod fiscal _____
Semnătura _____	Semnătura _____
Loc pentru ştampilă	Loc pentru ştampilă

Sursa: *Elaborat de autor*.

Anexa nr. 1

La contractul de antrepriză nr.___din_____

Descrierea lucrărilor

Nr. de ord.	**Denumirea lucrării**	**Unități de măsură**	**Cantitatea**	**Pret per unit. De măsură**	**Costul, MDL**

Total _____lei

Datele de identificare a părţilor Contractului:

Antreprenor	Client
Adresa_____	Adresa_____
Cod fiscal _____	Cod fiscal _____
Semnătura _____	Semnătura _____
Loc pentru ştampilă	Loc pentru ştampilă

Sursa: *Elaborat de autor*.

Declarația privind asumarea răspunderii

Subsemnata, Mihailov Tatiana, studentă-doctorandă a Școlii Doctorale Științe Juridice de la Universitatea de Stat din Moldova, declar pe răspundere personală că teza de doctorat este elaborată doar de mine, pe baza efortului personal de cercetare şi redactare. În cadrul lucrării precizez sursa tuturor ideilor, datelor şi formulărilor care nu îmi aparţin, conform normelor de citare a surselor și a respectării legislației privind drepturile de autor. Declar că toate afirmaţiile din lucrare referitoare la datele şi informaţiile analizate, la metodele prin care acestea au fost obţinute şi la sursele din care le-am obţinut sunt adevărate.

Conştientizez că, în caz contrar, urmează să suport consecinţele în conformitate cu legislaţia în vigoare.

Mihailov Tatiana _____

Data _____

CURRICULUM VITAE



Date personale: MIHAILOV Tatiana

Data nașterii: 10.08.1989

Locul nașterii: or. Bender

Starea civilă: căsătorită, 2 copii

Studii:

1996-2008 – Liceul teoretic „Alexandru cel Bun”, or. Bender.

2008-2012 – Studii de licență, Universitatea de Stat din Moldova, Facultatea de Drept, specializarea Drept civil, media generală – 9,68.

2012-2014 – Studii de masterat, Universitatea de Stat din Moldova, Facultatea de Drept, specializarea Dreptul muncii, media generală – 9,87.

2016-2019 - Studii de doctorat, Universitatea de Stat din Moldova, Școala Doctorală Științe Juridice, specializarea 553.05 Dreptul muncii și protecției sociale.

Activitate profesională:

2011- 2012 – Asistent al judecătoruluiîn cadrul Programului de Stagiu Profesional (organizat de Biroul Asociației Avocaților Americani/ Inițiativa pentru Supremația Legii în Republica Moldova).

2012-2014 – Avocat-stagiar, B.A.A. „Facultatea de Drept”, Uniunea Avocaților din Republica Moldova.

2014-prezent – Avocat, Cabinetul Avocatului „Mihailov Tatiana”, Uniunea Avocaților din Republica Moldova.

2016 -2018 – Membru al Consiliului de administrație a Școlii Doctorale Științe Juridice a USM.

2016-prezent – Profesor discipline juridice, Centrul de Excelență în Informatică și Tehnologii Informaționale.

Participări la foruri științifice internaționale:

1. *Particularităţile prestării muncii în baza contractelor de muncă și civile*. În: Conferința internațională a doctoranzilor în drept „Studii și cercetări juridice europene”, ed. a 8-a, Timișoara. București: Universul Juridic, 2016.

2. *Contractul de antrepriză și contractul de prestări servicii – forme specifice de prestare a muncii*. În: Conferința internațională a doctoranzilor în drept „Studii și cercetări juridice europene”, ed. a 9-a, Timișoara. București: Universul Juridic, 2017.

3. *Правовой анализ ученического договора в законадательстве Республики Молдова.* În: Проблемы кодификации трудового право Украины, Всеукр. наук.-практ. конф., Киев, Принт –Сервис, 2017.

4. *Analiza distinctivă a contractelor civile de prestare a muncii față de contractele de muncă.* În: Conferința științifică națională cu participare internațională „Integrare prin cercetare și inovare”, Chișinău. Chișinău: CEP USM, 2017.

5. *Отличие трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров о труде*. În: Международная научно-практическая конференция „Правовая реформа: концепция, цель, внедрение”, Институт государства и права им. В.М. Корецкого НАН Украины, Киев. Киев: Ника-Центр, 2017.

6. *Privire istorică asupra reglementării muncii în dreptul roman*. În: Conferința internațională „Procesul civil și executarea silită. De la clasic la modern”, Târgu Mureș. București: Universul Juridic, 2019.

Lucrări științifice publicate în reviste de profil:

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

2. Munca la domiciliu și telemunca – forme atipice de muncă. În: Revista Administrarea Publică (categoria B), 2019, nr. 4 (104).

3. Natura juridică dual̆ a contractului de ucenicie potrivit proiectului Legii uceniciei. În: Revista Națională de Drept (categoria B), 2019, nr. 10-12 (228-230).

4. Analiza juridică a unor forme atipice de muncă. În: Revista Administrarea Publică

(categoria B), 2020, nr. 1 (105).

5. *Prestarea muncii în baza raporturilor juridice de muncă atipice.* În: Revista științifică a USM „Studia Universitatis". Seria „Științe sociale" (Categoria B), 2020, nr. 8 (138).

Limbi vorbite:

româna –maternă; rusă- foarte bine; franceza – bine, engleza -intermediar.

Date de contact:

Adresa: mun. Chișinău, bd. Mircea cel Bătrân 31/7.

Tel: +37378316768

E-mail: mihailov.tatiana@gmail.com