REFLECȚII PRIVIND SUSPENDAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ PRIN PRISMA CODULUI MUNCII AL REPUBLICII MOLDOVA

REFLECTIONS ON THE SUSPENSION OF THE INDIVIDUAL EMPLOYMENT CONTRACT THROUGH THE PRISM OF THE LABOR CODE OF THE REPUBLIC OF MOLDOVA

Eduard BOIȘTEANU,
doctor habilitat, profesor universitar,
Universitatea de Stat „Alecu Russo" din Bălți

Nicolai ROMANDAȘ,
doctor, profesor universitar,
Academia de Administrare Publică

SUMMARY

Specialty literature indicated that the suspension of the individual employment agreement assumes the cessation of the work supply by the employee and accordingly of the payment of the wage rights by the employer, with the resumption of the fulfilling of these obligations after a certain period of time. In this article the authors elucidated the characteristic features and the specific effects of the suspension of the individual employment agreement. Furthermore, there were highlighted documentation formalities whose respecting is necessary for operating correctly the suspension of the individual employment agreement.

Keywords: *individual employment contract, leave, working time, rest time, employee, contract suspension, employer.*

A. Considerații generale. Suspendarea contractului individual de muncă presupune o suspendare a principalelor sale efecte, constând în prestarea muncii și plata salariului. Însă, în unele situații, salariatul nu este lipsit total de venituri, întrucât el beneficiază de diferite indemnizații (de exemplu, în caz de concediu de maternitate, de incapacitate temporară de muncă). Din dispozițiile Codului muncii al Republicii Moldova (în continuare – Codul muncii) [1] rezultă că suspendarea contractului individual de muncă este considerată o situație intermediară între executarea și încetarea unui asemenea contract. Totodată, aplicarea în practică a reglementărilor legale cu privire la suspendarea contractului de muncă prezintă unele dificultăți, deoarece este vorba despre activitatea de muncă care oricum nu se desfășoară continuu [2]. Prin urmare, nu orice sistare a executării obligațiilor de muncă de către salariat, pe o anumită perioadă de timp, poate fi recunoscută drept suspendare a contractului individual de muncă. De exemplu, pe durata concediului de odihnă anual, contractul individual de muncă nu se consideră suspendat, deoarece durata acestui concediu se include în timpul de odihnă al salariatului, la fel ca și zilele de repaus săptămânal, cele de sărbătoare nelucrătoare, repausul zilnic, pauze de masă, precum și alte întreruperi firești ale timpului de muncă, destinate refacerii capacității de muncă a salariatului [3].

Așadar, în toate cazurile, suspendarea contractului individual de muncă antrenează, pe de o parte, sistarea temporară a activității de muncă de către salariat, iar, pe de altă parte, oprirea plății salariului de către angajator.

Referitor la existența altor drepturi și obligații ale părților pe durata suspendării contractului individual de muncă, art. 75, alin. (3) din Codul muncii prevede expres că acestea continuă să existe dacă prin actele normative în vigoare, prin convențiile colective, prin contractul colectiv și prin cel individual de muncă nu se prevede altfel.

Indiferent de motivul pentru care a intervenit, suspendarea contractului individual de muncă se caracterizează prin anumite trăsături:

a) este temporară, întrucât motivele care împiedică executarea contractului individual de muncă sunt vremelnice. De exemplu, în caz de boală sau traumatism, contractul individual de muncă al salariatului bolnav se suspendă pe perioada incapacității temporare de muncă a acestuia, iar în cazul declanșării anchetei de serviciu, contractul poate fi suspendat din inițiativa angajatorului pe toată durata acesteia (legiuitorul fixând, conform art. 208, alin. (2) din Codul muncii, durata maximă a desfășurării anchetei de serviciu – o lună). În cazul în care imposibilitatea de executare a contractului individual de muncă îmbracă un caracter permanent, necesitățile unității sau prevederile legale vor impune încetarea acestuia[4]. Deci, suspendarea contractului individual de muncă poate avea o durată determinată sau nedeterminată, în funcție de motivul care a determinat-o [5]:

- sunt cazuri când suspendarea are o durată determinată, fixată de lege – de exemplu, concediul de maternitate de 126 de zile calendaristice (art. 124, alin. (1) din Codul muncii). De asemenea, este operabilă pe o anumită perioadă suspendarea contractului individual de muncă ce survine ca urmare a încorporării salariatului în serviciul militar în termen, în serviciul militar cu termen redus sau în serviciul civil (art. 76, lit. e) din Codul muncii);

- în alte situații, legiuitorul fixează o durată maximă a suspendării, de exemplu: detașarea se poate dispune pentru o perioadă de cel mult un an (cu posibilitatea prelungirii cu încă cel mult un an); ancheta de serviciu se efectuează în decursul a cel mult o lună; șomajul tehnic se dispune pe o perioadă de cel mult 4 luni în decursul unui an calendaristic ș.a.;

- în cazul suspendării contractului individual de muncă prin acordul părților, durata este stabilită de părți – cazul concediului fără plată (art. 77, lit. a) din Codul muncii);

- există și situații când durata suspendării nu poate fi stabilită de lege și nici de părți, imposibilitatea de prestare a muncii fiind determinată de un eveniment, cum ar fi: boală, forță majoră etc.

După încetarea cauzei ce a provocat suspendarea contractului individual de muncă, salariatul trebuie să se prezinte la locul de muncă (în caz contrar, în privința lui poate fi angajată răspunderea disciplinară, angajatorul având dreptul de a dispune concedierea disciplinară a acestuia pentru absența nemotivată de la lucru), iar angajatorul este obligat să-l primească la locul de muncă (în caz contrar, salariatul poate să solicite de la angajatorul său plata unor despăgubiri până la reluarea efectivă a activității de muncă);

b) este parțială, deoarece această operațiune tehnico-juridică nu privește totalitatea efectelor contractului individual de muncă, ci numai o parte dintre ele, și anume: prestarea muncii de către salariat și retribuirea acesteia de către angajator. Prin urmare, în decursul perioadei de suspendare, salariatul își menține dreptul la: locul de muncă; demisie; libera asociere în sindicate; formare profesională, reciclare și perfecționare ș.a.

În cele din urmă, ne raliem la opinia potrivit căreia suspendarea contractului individual de muncă a fost reglementată, îndeosebi în scopul protejării salariaților împotriva concedierii lor, în cazurile în care aceștia nu-și execută temporar obligațiile de muncă din motive ce nu le sunt imputabile [6].

B. Efectele specifice ale suspendării contractului individual de muncă. După cum am menționat, efectul principal al suspendării contractului individual de muncă constă în neprestarea temporară a muncii de către salariat și oprirea temporară a plății drepturilor salariale de către angajator. Achiesăm la opinia [7] potrivit căreia *drepturile salariatului pe perioada suspendării contractului individual de muncă diferă, însă, în funcție de natura cauzei de suspendare și de existența sau inexistența culpei salariatului.* Astfel, în cazul suspendării acestui contract, veniturile salariatului pot căpăta următoarele forme:

a) indemnizație (indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă, indemnizație de maternitate, indemnizație pentru carantină, indemnizație de formare profesională ș.a.);

b) salariul plătit de o altă unitate (în cazul suspendării contractului individual de muncă intervenită ca urmare a detașării salariatului sau în legătură cu ocuparea de către acesta a unei funcții elective în autoritățile publice, în organele sindicale sau în cele patronale);

c) despăgubire (în cazul suspendării din funcție a salariatului operată pe durata anchetei de serviciu, dacă se constată un abuz din partea angajatorului; în situația suspendării raporturilor juridice de muncă ca urmare a trimiterii în instanța de judecată a dosarului penal privind comiterea de către salariat a unei infracțiuni incompatibile cu munca prestată, dacă se constată nevinovăția acestuia);

d) lipsa veniturilor (în cazul suspendării contractului individual de muncă fie în legătură cu prezentarea salariatului la locul de muncă în stare de ebrietate alcoolică, narcotică sau toxică, fie în legătură cu acordarea concediului fără plată pe o perioadă mai mare de o lună ș.a.).

Cu referire la efectele pe care suspendarea contractului individual de muncă le produce asupra vechimii în muncă, inclusiv asupra vechimii în muncă speciale, precum și asupra stagiului de cotizare, menționăm că incapacitatea temporară de muncă, concediul de maternitate, perioada de aflare

în carantină, perioada de aflare în serviciul militar (În conformitate cu art. 18, alin. (6) din Legea nr. 1245/2002 cu privire la pregătirea cetățenilor pentru apărarea, perioada aflării cetățeanului în serviciul militar se include în vechimea lui de muncă generală și specială neîntreruptă. În același timp, din dispozițiile art. 5, alin. (2), lit. a) din Legea nr. 156/1998 privind sistemul public de pensii deducem că la categoria perioadelor necontributive ale asiguratului asimilate stagiului de cotizare se atribuie și perioada de îndeplinire a serviciului militar în termen sau cu termen redus) [8] și concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani [9] se includ în vechimea de muncă generală și specială a salariatului, precum și în stagiul de cotizare. În alte cazuri, perioadele de suspendare a contractului individual de muncă nu se includ în vechimea în muncă, inclusiv în vechimea în muncă specială, precum și în stagiul de cotizare. (Potrivit art. 124, alin. (3) din Codul muncii, concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului se include în vechimea în muncă, inclusiv în vechimea în muncă specială, și în stagiul de cotizare. Iar art. 5 alin. (2) lit. b) din Legea nr. 156/1998 dispune că perioada de îngrijire a unui copil până la vârsta de 3 ani de către unul din părinți se include – chiar dacă se recunoaște ca perioadă necontributivă – în stagiul de cotizare). În sprijinul celor consemnate, citām norma legală, cuprinsă în art. 126, alin. (3) din Codul muncii, care privește concediul suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 4 ani: „Perioada concediului suplimentar neplătit se include în vechimea în muncă, inclusiv în vechimea în muncă specială, dacă contractul individual de muncă nu a fost suspendat conform art. 78, alin. (1), lit. a)" Bazându-ne pe această normă juridică, nu ne rămâne decât să constatăm corectitudinea concluziilor autorului autohton care a subliniat că suspendarea contractului individual de muncă pe durata concediului parțial plătit și a celui suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului se efectuează nu în mod automat – sau dacă vreți „din oficiu" – în baza cererii depuse de către salariat prin care a solicitat acordarea unuia din aceste concedii, ci în baza unei cereri suplimentare, depuse de către salariat pe numele angajatorului, în care acesta cere – neechivoc – suspendarea contractului individual de muncă în temeiul art. 78, alin. (1), lit. a) din Codul muncii în legătură cu acordarea concediului pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 4 ani [10]. Legiuitorul dispune mai departe că „perioada concediului suplimentar neplătit nu se include în vechimea în muncă ce dă dreptul la următorul concediu de odihnă anual plătit, precum și în stagiul de cotizare potrivit legii" (art. 126, alin. (4) din Codul muncii).

Din interpretarea corelată a dispozițiilor art. 114, alin. (1) și alin. (2), lit. d) din Codul muncii rezultă că vechimea în muncă, care dă dreptul la concediul de odihnă anual, nu include, de regulă, perioada suspendării contractului individual de muncă, cu excepția cazurilor prevăzute la art. 76, lit. a)-d) și la art. 77, lit. b) din Codul muncii. Trebuie să precizăm că atât partenerii sociali, cât și părțile contractului individual de muncă au latitudinea să stabilească în convenția colectivă, în contractul colectiv și (sau) în cel individual de muncă, și alte perioade de suspendare a contractului individual de muncă ce pot fi asimilate vechimii în muncă care dă dreptul la concediu de odihnă anual (art. 114, alin. (2) din Codul muncii).

În conformitate cu art. 119, alin. (1) din Codul muncii, în caz de suspendare a contractului individual de muncă în baza art. 76, lit. e) și m), art. 77, lit. d) și e) și art. 78, alin. (1) lit. a) și d) din Codul muncii, salariatul are dreptul la compensarea tuturor concediilor de odihnă anuale nefolosite(Compensarea în bani a concediului de odihnă anual nefolosit nu constituie, sub aspect juridic, o indemnizație de concediu, între aceste două noțiuni existând o diferență semnificativă: compensarea în bani a concediului de odihnă anual nefolosit este permisă doar în cazurile strict determinate de Codul muncii, iar indemnizația de concediu este acordată întotdeauna odată cu concediul de odihnă anual și nu poate fi separată de acesta, constituind un substitut al drepturilor salariale pe perioada concediului de odihnă) [11]. Așadar, dacă salariatul își manifestă dorința de a-și compensa în bani concediile de odihnă anuale nefolosite, acest lucru urmează să fie consemnat în ordinul angajatorului cu privire la suspendarea contractului individual de muncă [12].

În unele cazuri, dacă suspendarea activității de muncă nu este determinată de culpa salariatului, Codul muncii – prin stipulațiile art. 86, alin. (2) – instituie interdicția concedierii acestuia în perioada aflării lui în concediu medical și în cel de maternitate, cu excepția cazurilor de lichidare a unității.

În cazul în care pe durata perioadei de suspendare a contractului individual de muncă intervine o cauză de încetare a respectivului contract în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art. 82 din Codul muncii), cauza de încetare obiectivă a respectivului contract prevalează.

C. Formalitățile documentare privind suspendarea contractului individual de muncă. În conformitate cu prevederile art. 75, alin. (4) din Codul muncii, suspendarea contractului individual de muncă, cu excepția cazurilor prevăzute la art. 76, lit. a) și b) și art. 78, alin. (1), lit. d^1) și e) din Codul muncii, se face prin ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) angajatorului, care se aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură, cel târziu la data suspendării.

Nu este necesară, aşadar, emiterea ordinului de suspendare a contractului individual de muncă în cazul:

- aflării salariatului în concediu de maternitate;
- aflării acestuia în concediu medical;
- neachitării sau achitării parțiale, cel puțin 2 luni consecutive, a salariului sau a altor plăți obligatorii;
- condițiilor de muncă nesatisfăcătoare din punctul de vedere al securității și sănătății în muncă.

În primele două situații, suspendarea contractului individual de muncă se efectuează în baza certificatelor de concediu medical, eliberate în conformitate cu Instrucțiunea privind modul de eliberare a certificatului de concediu medical, aprobată prin Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 469 din 24 mai 2005 [13].

În celelalte două cazuri, suspendarea contractului individual de muncă va fi operată în baza cererii scrise a salariatului. Totodată, referindu-ne la aceste două temeiuri de suspendare a contractului individual de muncă, se cere subliniat faptul că, potrivit art. 78 alin. (4) din Codul muncii, angajatorul este privat de dreptul de a angaja alți salariați pentru a-i înlocui pe acei ale căror contracte individuale de muncă au fost suspendate fie în legătură cu neachitarea salariului sau a altor plăți obligatorii, fie ca urmare a neoferirii condițiilor de muncă inofensive din punctul de vedere al securității și sănătății în muncă. În asemenea cazuri de suspendare a contractului individual de muncă, salariatul este obligat să-și reia activitatea de muncă în cel mult trei zile lucrătoare de la momentul: a) înlăturării pericolului pentru viață sau sănătate; b) achitării salariului, altor plăți obligatorii sau informării despre transferul acestor plăți pe cardul bancar.

Cu privire la conținutul ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) angajatorului de suspendare a contractului individual de muncă, de menționat că actul juridic în cauză urmează să cuprindă [14]:

- dispunerea suspendării sau constatarea existenței unei cauze de suspendare;
- invocarea temeiului ei legal;
- consemnarea duratei suspendării (termenul până la care își produce efectele);
- specificarea efectelor – legale și (sau) convenționale – ale suspendării respective.

La expirarea perioadei de suspendare, se impune – din considerente de simetrie juridică – emiterea ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) cu privire la reluarea activității de muncă, care se aduce la cunoștința salariatului, contra semnătură, cel târziu la data reluării activității de muncă.

Nu se cere perfectarea ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) cu privire la reluarea activității de muncă în cazul intervenirii suspendării contractului individual de muncă ca urmare a concediului de maternitate sau a celui medical (art. 76, lit. a) și b) din Codul muncii), a neachitării sau achitării parțiale, cel puțin 2 luni consecutive, a salariului sau a altor plăți obligatorii (art. 78, alin. (1), lit. d^1) din Codul muncii), precum și a condițiilor de muncă nesatisfăcătoare din punctul de vedere al securității și sănătății în muncă (art. 78, alin. (1), lit. e) din Codul muncii).

BIBLIOGRAFIE

1. Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 159-162 din 29.07.2003.

2. Raluca Dimitriu, Reflecții privind suspendarea contractului individual de muncă și necesitatea regândirii reglementării acesteia cuprinsă în Codul muncii. În: Dreptul, nr. 2/2015, p. 70.

3. N. Romandaș, Eduard Boișteanu, Ghidul specialistului în sfera resurselor umane, Chișinău, Reclama, 2009, p. 89; Alexandru Athanasiu, Ana-Maria Vlăsceanu, Dreptul muncii. Note de curs, București, C.H. Beck, 2017, p. 75.

4. Roxana Cristina Radu, Dreptul muncii – aspecte teoretice și practice, Craiova, Aius, 2015, p. 244.

5. Idem.

6. Alexandru Athanasiu, Luminița Dima, Magda Volonciu, Oana Cazan, Codul muncii: comentariu pe articole. Vol. I. Articolele 1-107, București, C.H. Beck, 2007, p. 249; Alexandru Athanasiu, Ana-Maria Vlăsceanu, op. cit., p. 75.

7. A se vedea pentru dezvoltări: Monica Gheorghe, Dreptul individual al muncii. Curs universitar, București, Universul Juridic, 2015, p. 223; Roxana Cristina Radu, op. cit., p. 263-266.

8. Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 137-138 din 10.10.2002; Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 42-44 din 12.03.2004.

9. Legea Republicii Moldova nr. 156 din 14.10.1998 privind sistemul public de pensii. Publicat în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 42-44 din 12.03.2004. publicată în temeiul Hotărîrii Parlamentului nr. 1546-XIII din 25.02.1998 – Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 1998, nr. 26-27, art. 176. Data intrarii in vigoare: 01.01.1999A

10. A se vedea: Tudor Capșa, Comentariu științifico-practic la Codul muncii al Republicii Moldova. În: Dreptul muncii, nr. 10-11/2009, p. 64.

11. A se vedea: Andreea-Laura Enescu, Timpul de muncă și de odihnă în dreptul național și dreptul Uniunii Europene, București, C.H. Beck, 2012, p. 271; Eduard Boișteanu, Nicolai Romandaș, Dreptul muncii. Manual, Chișinău, Tipografia Centrală, 2015, p. 550.

12. Tudor Capșa, op. cit., 2009, p. 61.

13. Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 77-79 din 03.06.2005.

14. Alexandru Țiclea, Laura Georgescu, Dreptul muncii, ediția a VI-a, revăzută și adăugită, București, Universul Juridic, 2019, p. 402-403; Adriana Georgetta Meseșan, Dreptul muncii: contractul individual de muncă, Cluj-Napoca, Editura Albastră, 2006, p. 100.