



PARTICULARITĂȚILE ÎNCHEIERII CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ CU ANGAJATOR PERSOANĂ FIZICĂ

Daniela DEMENCIUC,
lector universitar, doctorand (USM)

Recenzent: *Nicolae ROMANDAȘ, doctor în drept, profesor universitar (USM)*

SUMMARY

In this article there were reflected diverse aspects regarding the peculiarities of signing up of the individual work contract with the employer as a physical person.

There was drawn special attention to the author's opinion concerning the signing of the individual work contract, the juridical nature of the potential individual work contract.

In this regard there were not neglected the aspects related to the registering of the individual work contract, the inscriptions in the work book, the juridical effects that might be produced as a consequence of the breaking of the work legislation.

O pțiunea Republicii Moldova de a continua dezvoltarea instituțiilor sociale, economice, culturale etc. pe cale democratică a deschis noi posibilități de activitate în toate domeniile, inclusiv în domeniul muncii. Spre exemplu, dacă anterior încheierea contractului individual de muncă era prioritate a statului, în prezent această procedură, menită să reglementeze raporturile juridice de muncă dintre angajator și angajat, pe lângă persoanele juridice, o mai efectuează și angajatorii persoane fizice, fapt fixat în noul Cod al muncii.

Printre participanții la raporturile juridice de muncă și la relațiile legate nemijlocit de muncă se disting următoarele subiecte: sindicatele, organele care examinează litigiile de muncă (comisiile de conciliere, instanțele de judecată); organele care realizează controlul și supravegherea asupra respectării legislației muncii. Însă, actorii principali au fost și rămân *angajatorul și angajatul*, fără de care activitatea celorlalți nu are sens, deoarece anume angajatorul și angajatul sunt părți ale raportului juridic de muncă, raport ce constituie fundamentul obiectului dreptului muncii.

Categoriile angajator și angajat permanent au făcut obiectul studiilor științifice, însă în ultimii ani a sporit evident interesul pentru reglementarea unor raporturi sociale, fapt imperios datorită dezvoltării dinamice a unor instituții din cadrul ramurii de drept al muncii. Deși până la intrarea în vigoare a noului Cod al muncii legislația nu interzicea încheierea contractului individual de muncă cu un angajator persoană fizică, totodată, autorii autohtoni atenționează că în legislația muncii anterioară o reglementare juridică a acestor relații de muncă nu exista.¹

Pentru a determina specificul acestei proceduri, urmează să stabilim cine se produce în calitate de angajator persoană fizică.

Literatura juridică atestă diverse clasificări ale angajatorilor persoană fizică. Astfel, Iu. Orlovski evidențiază trei grupe:

- 1) cetățeni care angajează persoane în bază de contract pentru deservirea la domiciliu;
- 2) cetățeni care desfășoară activitate de întreprinzător;
- 3) persoane care se află în fruntea gospodăriilor de fermieri.²

La aceste trei grupe autorii M. Molodțov și S. Golovina mai adaugă o categorie, care ar putea fi investită cu calitatea de angajator, de exemplu: bodyguardii, detectivii, auditorii, notarii, avocații și alți specialiști care dețin înregistrarea de stat și care practică unele activități profesionale în bază de licență.³

G. Skacikova explică în ce cazuri o persoană fizică poate îmbrăca haina unui angajator. În opinia acestei autoare, angajator poate fi considerată persoana fizică:

- în cazul în care aceasta năimește alte persoane pentru executarea unor anumitor lucrări casnice *sau*
- în cazul desfășurării activității de întreprinzător fără constituirea persoanei juridice, inclusiv persoana care se află în fruntea gospodăriilor țărănești (de fermieri).⁴

Susținând părerea autoarei sus-numite, considerăm că divizarea angajatorilor persoane fizice poate să mai fie efectuată și din perspectiva scopului utilizării muncii angajaților, adăugând, astfel, încă o categorie, ca: angajator persoană fizică care utilizează munca năimită, fără scopul obținerii de profit.



Aceasta din urmă poate fi divizată în:

✓ angajator persoană fizică care utilizează munca năimită în treburile casnice;

✓ angajator persoană fizică care utilizează munca năimită pentru lucrul tehnic în activitatea de creație și literatură;

✓ angajator persoană fizică care utilizează munca năimită în scopul ajutorării membrilor familiei (de exemplu, baby-siter, persoana ce îngrijește de un membru bolnav de familie);

✓ angajator persoană fizică care utilizează munca năimită în cadrul activității sale profesionale.

Legislația în vigoare ne permite să evidențiem unele persoane fizice cărora legea le permite obținerea calității de angajator persoană fizică. Astfel, putem menționa: *auditorul întreprinzător individual*. Activitatea acestuia este reglementată prin Legea privind activitatea de audit, nr.61 din 16.03.2007, care în art.2 prevede că auditorul întreprinzător individual urmează să fie înregistrat în conformitate cu legislația civilă și cu legislația specială în domeniu, care deține licență pentru desfășurarea activității de audit; *detectivul particular*, al cărui statut juridic este reglementat prin Legea privind activitatea particulară de detectiv și de pază, nr.283 din 04.07.2003, care în art.18 alin.(2) reflectă: „Pot practica activitate particulară de detectiv numai cetățenii Republicii Moldova care au studii juridice sau pregătire specială în domeniu”; *administratorul insolvenței*, a cărui activitate este reglementată prin Legea insolvenței, nr.632 din 14.11.2001, care, în scopul realizării sarcinilor sale, prevede dreptul să angajeze specialiști și experți (art.76 alin.(1) lit.k din lege); *mediatorul care își desfășoară activitatea în birou privat*. Activitatea de mediator este o activitate profesionistă reglementată de Legea cu privire la mediere, nr.127 din 14.06.2007, iar, potrivit pct.5 din Regulamentul cu privire la înregistrarea birourilor mediatorilor, care a fost aprobat prin *Anexa nr.3* la Hotărârea Consiliului de mediere nr.1 din 16 iunie 2008, „mediatorul sau mediatorii asociați pot angaja sau contracta traducători, juriști și alt personal de specialitate sau de serviciu”; *avocatul, care își exercită activitatea în birou individual*. Legea cu privire la avocatură, nr.1260 din 19.07.2002, în art.1 alin.(3) prevede: „Activitatea avocatului nu este activitate de întreprinzător”, iar pentru îndeplinirea unor activități auxiliare în procesul de acordare a asistenței juridice, avocatului care își exercită activitatea în birou individual nu-i este interzis, prin lege, angajarea unor specialiști. Exact aceeași situație o putem atribui și *notarului public*, a cărui activitate este reglementată de Legea cu privire la notariat, nr.1453 din 08.11.2002; *gospodăria*

țărăneasă, reglementată prin Legea privind gospodăriile țărănești (de fermieri), nr.1353 din 03.11.2000, care stipulează că aceasta are statut de persoană fizică și care, prin art.7 alin.(1) lit.c), oferă gospodăriilor țărănești dreptul de a angaja și de a elibera lucrători în bază de contracte individuale de muncă.

Din cele remarcate este evident că doar unii autori consideră drept categorie aparte angajatorul persoană fizică care năimește munca unor persoane în scopul exercitării activității lor profesionale, ceilalți preferând să treacă sub tăcere această categorie sau o atribuie la categoria întreprinzătorilor individuali. Considerăm eronată o astfel de opinie, deoarece este imposibil a nega existența acestor subiecți ai raportului juridic de muncă, odată ce acesta este direct reflectat în legi speciale. Atribuirea angajatorului persoană fizică care năimește munca unor persoane în scopul exercitării activității lor profesionale la categoria de întreprinzători individuali la fel este irațională, deoarece statutul de drept al acestor subiecți ca angajatori se caracterizează printr-o particularitate specifică – munca persoanelor este năimită nu pentru obținerea de profituri (cu atât mai mult că unora le este interzis prin lege de a practica activitate de întreprinzător), dar în scopul cooperării și ajutorării directe (în calitate de ajutor) sau indirect (personalul de deservire) în exercitarea activității profesionale. Mai mult decât atât, unii angajatori persoane fizice pot să încheie contracte individuale de muncă cu stagiarii. De aceeași părere sunt și autorii români, care susțin că „notarii publici, avocații, notarii publici asociați, cât și avocații asociați pot angaja notari (avocați) stagiați și alt personal numai prin încheierea unui contract individual de muncă”.⁵ În cazul stagiarii, scopul urmărit nu va fi legat doar de prestarea ajutorului întru realizarea activității profesionale, dar și de pregătirea acestuia în vederea obținerii de către ultimul a deprinderilor practice, care în viitor îi vor permite să pretindă obținerea unui statut profesional. Angajatorul persoană fizică este în drept să încheie contracte individuale de muncă din momentul dobândirii capacității depline de exercițiu, iar persoanele care necesită brațe de muncă năimite pentru exercitarea activității lor profesionale obțin calitatea de angajator din momentul dobândirii statutului profesional prevăzut de lege.

Totodată, angajatorii persoane fizice, în unele situații, sunt în drept să năimească persoane cu condiția de a locui la angajator sau de a se prezenta la serviciu conform unui program de lucru. În cazul în care angajatul locuiește la angajator persoană fizică, ultimul poate fi obligat prin contractul individual de muncă de a pune la dispoziția angajatului hrană, adăpost, îmbrăcăminte etc.



Pe lângă obligațiile generale reflectate în art.10 din Codul muncii, art.283 alin.(3) prevede obligația angajatorului persoană fizică:

a) să întocmească, în formă scrisă, contractul individual de muncă cu salariatul și să-l înregistreze la autoritatea administrației publice locale, care remite o copie a acestuia inspectoratului teritorial de muncă;

b) să achite primele de asigurări sociale de stat și alte plăți obligatorii în modul și mărimile prevăzute de legislația în vigoare;

c) să perfecteze documentele necesare înregistrării, în modul stabilit, în calitate de contribuabil în sistemul public de asigurări sociale, a salariatului angajat pentru prima dată.

În practică, persoanele care doresc să angajeze alte persoane se confruntă cu multiple probleme, cum ar fi: ce fel de contract urmează a fi încheiat între angajator și angajat?; este în drept angajatorul să emită ordine, decizii, hotărâri de angajare, concediere, aplicare a sancțiunii disciplinare? etc. Legislația muncii prevede legalizarea angajării care este efectuată prin emiterea unui ordin de angajare. Emiterea de către angajatori persoană fizică a ordinelor ar avea importanță la examinarea litigiilor de muncă. Astfel, în conformitate cu art.355 alin.(1) C.mun. RM, salariatul este în drept să se adreseze în instanța de judecată în timp de un an din momentul când a aflat despre încălcarea drepturilor sale. Dacă recunoaștem pentru angajatori persoane fizice emiterea ordinelor neobligatorie, apoi momentul curgerii termenului de prescripție în vederea adresării în instanța de judecată, unde angajatori persoane fizice sunt pârâți, ar fi imposibilă.

Cât privește problema despre natura juridică a potențialului raportului juridic sau, altfel zis, ce fel de contract urmează a fi încheiat între părțile menționate, unii susțin ideea de a se încheia doar un contract civil de prestare servicii și nu contract de muncă. Nu putem fi de acord cu această opinie, din considerentul că serviciul dat conține trăsături caracteristice raportului juridic de muncă, cum ar fi caracterul de subordonare, prestarea muncii încontinuu, remunerarea angajatului. O altă problemă, existentă în terenul practic și care necesită o soluționare operativă, ține de momentul achitării cotizațiilor la care sunt supuși angajatorii. Întrucât Codul muncii al Republicii Moldova rezervă pentru astfel de raporturi reglementări aparte, rezultă că și problema cotizațiilor urmează a fi reglementată diferit de reglementarea generală.

În continuare, vom evidenția unele inconsecvențe ale contractului individual de muncă încheiat cu angajatorul persoană fizică.

Încheierea contractului individual de muncă. La încheierea contractului individual de muncă cu

angajatorul persoană fizică, constatăm că prevederile art.283 C.mun. RM, practic, dublează prevederile art.58 C.mun. RM în ce privește obligativitatea angajatorului persoană fizică de a încheia în formă scrisă contractul individual de muncă.

Dacă norma generală inclusă în art.56 alin.(3) C.mun. RM prevede întocmirea contractului individual de muncă în două exemplare, apoi, reieșind din obligativitatea înregistrării contractului individual de muncă de către angajatorul persoană fizică la autoritatea publică locală, considerăm optimală încheierea acestuia în trei exemplare, dintre care unul să fie exemplarul autorității publice locale care a efectuat înregistrarea acestuia.

Pentru a face mai clar art.283 C.mun. RM în această privință, propunem substituirea lit.a) alin.(3) cu un text în următoarea redacție: „să încheie contractul individual de muncă cu salariatul în formă scrisă, în trei exemplare, fiecare fiind semnat de părți, și să-l transmită pentru înregistrare la autoritatea publică locală ...”.

Conținutul contractului individual de muncă. Potrivit Codului muncii al Republicii Moldova, contractul individual de muncă, inclusiv cel încheiat cu angajatorul persoană fizică, va conține, în mod obligatoriu, clauzele esențiale pentru acest tip de contract, clauze specificate în art.49 C.mun. RM, precum ar fi: funcția, atribuțiile funcției, drepturile și obligațiile salariatului, drepturile și obligațiile angajatorului, regimul de muncă și de odihnă, condițiile de retribuire a muncii etc. Angajatorii persoane fizice, asemenea altor angajatori, sunt în drept să negocieze cu angajatul și să includă în contractul individual de muncă orice alte clauze, pe care le consideră necesare, dar care să nu agraveze situația angajatului.

Regimul de muncă, modul de acordare a zilelor de repaus și a concediilor de odihnă anuale se stipulează și în contractul individual de muncă încheiat între salariat și angajatorul persoană fizică. Totodată, durata timpului de muncă nu poate fi mai mare, iar durata concediului de odihnă anual – mai mică decât cele stabilite de legislația muncii. Concediul salariaților angajați la angajatori persoană fizică nu poate fi mai mic decât cel prevăzut de legislație, însă timpul utilizării acestuia este stabilit nu prin programarea asemenea întreprinderilor, instituțiilor, organizațiilor, dar la înțelegerea părților. De exemplu, capul gospodăriei de fermieri poate propune utilizarea de către angajat a concediului de odihnă anual plătit în funcție de periodicitatea, sezonul producției agricole etc. În contractul de muncă salariatul și angajatorul persoană fizică sunt în drept să prevadă perioada și ordinea acordării concediilor fără menținerea salariului.



În contractul individual de muncă încheiat cu angajatorul persoană fizică pot fi incluse și alte temeuri de încetare a raportului juridic de muncă, decât cele stabilite prin lege. Includerea unor condiții suplimentare de încetare a raportului juridic de muncă poate fi inițiată atât de angajator, cât și de salariat, care urmează a fi expuse concret pentru a exclude dubla lor interpretare.

Articolul 286 C.mun. RM reglementează posibila modificare a clauzelor contractului individual de muncă, unde angajatorul persoană fizică urmează să prevină salariatul, în formă scrisă, înainte cu cel puțin 14 zile calendaristice. În acest caz, considerăm o încălcare din mai multe puncte de vedere a drepturilor salariatului. În primul rând, modificarea poate fi efectuată doar cu acordul scris al părților, conform art.68 C.mun. RM, cu titlu de excepție legiuitorul oferind angajatorului dreptul să modifice unilateral contractul individual de muncă, modificare care nu va afecta cele mai esențiale clauze incluse în alin.(1) art.68 C.mun. RM. Din conținutul art.286 C.mun. RM rezultă o obligativitate a angajatorului de a anunța salariatul în termenul specificat despre posibila modificare a contractului individual de muncă, fără a se ține cont de acordul sau dezacordul salariatului. Considerăm necesară operarea modificărilor în acest sens, totodată fiind prelungit acest termen cu cel puțin până la o lună de zile.

Articolul 287 C.mun. RM prevede încetarea contractului individual de muncă la inițiativa ambelor părți, fapt despre care urmează a fi anunțată partea cu cel puțin 7 zile calendaristice înainte. Reieșind din specificul acestui contract de muncă, considerăm că prelungirea termenului până la o lună ar acorda posibilitate reală atât angajatorului de a-și găsi un nou salariat, cât și salariatului de a-și găsi un nou loc de muncă. Totodată, susținem ideea potrivit căreia autoritatea publică locală care a efectuat înregistrarea contractului individual de muncă să perfecteze încetarea contractului individual de muncă⁶, rațional fiind să perfecteze și modificarea acestuia.

Înregistrarea contractului individual de muncă. Spre deosebire de angajatorii persoane juridice, angajatorii persoane fizice sunt obligați să înregistreze contractele individuale de muncă la autoritățile publice locale. Probabil, se are în vedere autoritatea publică locală unde locuiește angajatorul sau unde acesta este sosit. Faptul ca legiuitorul nu specifică care autoritate publică locală urmează să înregistreze contractul individual de muncă poate crea anumite incertitudini la aplicarea acestei norme în practică. De exemplu, persoană fizică poate fi înregistrată într-o unitate administrativ-teritorială, dar să locuiască sau să practice o activitate în altă unitate

administrativ-teritorială, unde angajează cetățeni. De aceea, considerăm binevenită și necesară completarea lit.a) alin.(3) art.283 C.mun. RM cu următoarele „... și să-l transmită pentru înregistrare la autoritatea publică locală, unde persoana are domiciliu, dacă angajează salariați fără scopul obținerii de profit, sau în localitatea unde își desfășoară activitatea profesională cu năimirea forței de muncă, precum și la autoritatea publică locală unde are înregistrarea de stat în calitatea de întreprinzător fără personalitate juridică, dacă angajează salariați cu scopul obținerii de profit”.

Este de remarcat faptul incorectitudinii utilizării în art.283 C.mun. RM alin.(3) lit.a) a termenului „înregistrare” de către angajatori, deoarece angajatorii persoană fizică nu execută și nici nu sunt în drept să execute înregistrarea propriu-zisă, această obligație revenindu-i autorității publice locale.

Ținem să menționăm că în Codul muncii nu este concretizat un termen anumit în limitele căruia contractul de muncă încheiat să fie transmis pentru înregistrare autorităților publice locale. Nu este reglementată nici soluționarea refuzului de a înregistra contractul individual de muncă din partea autorităților publice locale, fapt care ne impune să recurgem la normele constituționale, de exemplu, la art.54 din Constituția Republicii Moldova, care oferă oricărei persoane accesul liber la justiție în cazul încălcării drepturilor sale.

Specialiștii din Federația Rusă⁷ consideră că un contract individual de muncă poate să fie înregistrat și de alte autorități, cum ar fi fondul social, iar în Moldova cu înregistrarea contractelor individuale de muncă ar putea fi abilitată Casa Națională de Asigurare Socială sau Casa Națională de Asigurare Medicală, cu oficiile lor în teritoriu, întrucât, conform legislației Republicii Moldova, asigurarea socială și medicală a salariaților sunt obligatorii.

Deși obligația de înregistrare a contractului individual de muncă la autoritatea publică locală este pusă în sarcina angajatorului, legislația, în același rând, nu prevede sancțiuni pentru neexecutarea acestei obligații. Chiar și aplicarea sancțiunilor administrative nu oferă un răspuns la întrebarea: urmează să fie considerat legitim sau nu contractul individual de muncă neînregistrat și va deveni acesta un document confirmativ al vechimii de muncă prestată la angajatorul persoană fizică?

Practica judiciară la acest capitol nu oferă nici un răspuns. Considerăm că la apariția unui litigiu de muncă cu angajatorul persoană fizică contractul individual de muncă, chiar și neînregistrat, poate prezenta o probă scrisă elocventă în ceea ce privește apariția raportului juridic de muncă cu angajatorul. Conform prevederilor



art.58 alin.(3) C.mun. RM, contractul individual de muncă 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.

Carnetul de muncă. Conform normei generale incluse în art.57 alin.(1) lit.b) C.mun. RM, reiese că, în cazul în care salariatul este angajat pentru prima dată, carnetul de muncă se va deschide de către întreprinderea, instituția sau organizația care l-a angajat, însă, conform art.289 alin.(2) C.mun. RM, angajatorul persoană fizică nu este în drept să facă înscrieri în carnetele de muncă ale salariaților și să perfecțeze carnetele de muncă pentru persoanele care se angajează pentru prima dată.

Această situație neclară ce ține de competența angajatorilor persoană fizică de a efectua înscrierile în carnetele de muncă este neclară, deoarece, pe de o parte, ele nu dețin acest drept, iar, pe de altă parte, ele sunt obligate să emită documente, unele dintre care (de exemplu, ordinul de angajare, de concediere) trebuie aplicate în carnetele de muncă.

Interzicerea de a face înscrieri în carnetul de muncă al salariatului nu înseamnă că salariatul nu trebuie să prezinte carnetul de muncă angajatorului, consideră T.Guseva și N.Larina.⁸ Potrivit art.57 alin.(1) C.mun. RM, carnetul de muncă este un document ce trebuie să fie prezentat la angajare, cu excepția angajării pentru prima dată, deoarece acesta servește drept dovadă a vechimii în muncă a salariatului, și anume: din carnetul de muncă angajatorul preia datele angajărilor anterioare. Angajatorul persoană fizică poate opera înscrieri în carnetul de muncă referitor la activitatea salariatului, în legislație însă lipsesc dispoziții privind forța juridică a acestor înscrieri. Unii autori consideră că o astfel de înscriere ar fi ilegală și nu poate servi drept probă pentru confirmarea vechimii în muncă a salariatului.⁹

Acordarea angajatorilor persoane fizice a dreptului de a ține și a completa carnetele de muncă ale angajaților poate atrage drept consecință comiterea unor erori în momentul completării acestora sau la specificarea categoriei funcției salariatului, conform Clasificatorului Ocupațiilor din Republicii Moldova. De aceea, considerăm că, totuși, cel mai corect este de a se acorda dreptul de efectuare a înscrierilor în carnetul de muncă autorităților publice locale, la care este înregistrat contractul individual de muncă și tot acestea să fie obligate cu deschiderea carnetelor de muncă pentru cei antrenați la muncă pentru prima dată.

În acest sens, considerăm că art.289 C.mun. RM ar putea fi completat astfel: „Perfectarea și înscrierile în carnetele de muncă ale salariaților angajați de către angajatorul persoană fizică, precum și păstrarea acestora se vor efectua de către autoritatea publică locală care a înregistrat contractul individual de muncă.”

Dar, nu este lipsită de rațiune și o altă variantă: tuturor angajatorilor persoane fizice să li se ofere dreptul, asemenea întreprinderilor, instituțiilor, organizațiilor, de a ține și a completa carnetele de muncă ale tuturor angajaților. Autorii care propun această soluție pornesc de la ideea că: unii angajați care nu și exercită corespunzător obligațiile lor de serviciu, comit abateri disciplinare, inclusiv până la părăsirea samavolnică a locului de muncă, trec la un alt loc de muncă fără a perfecta legal încetarea raportului juridic de muncă – abateri pentru care rămân nepedepsiți. Din cauza lipsei înscrierilor în carnetul de muncă despre temeiul concedierii, următorul angajator este lipsit totalmente de informații despre potențialul salariat de la locul de muncă anterior. Acest fapt se răsfrânge negativ asupra calității muncii prestate, în final reducând eficacitatea productivității muncii.

Note:

¹ *A se vedea:* N.Romandaș, E.Sîrbu, Iu.Secretieru. *Пособие по трудовому законодательству*: Научно-практический комментарий законодательства о труде. – Кишинэу, 2004, p.32.

² *A se vedea:* Комментарий к Трудовому кодексу Р.Ф./ Под редакцией Ю.Г. Орловского. – Москва, 2002, p. 622.

³ М.В. Молодцов, С.Ю. Головина. *Трудовое право*. – Москва, 2003, p.549.

⁴ Г.С. Скачкова. *Особенности регулирования труда лиц работающих по трудовым договорам в крестьянском (фермерском) хозяйстве* // Государство и право, 2003, nr.2, p.46.

⁵ S.Ghimpu, Al.Țiclea. *Dreptul muncii*. Ediția a II-a, revăzută și adăugită. – București, 2001, p.36.

⁶ N.Romandaș, E.Boieșteanu. *Dreptul muncii*. – Chișinău, 2007, p.191.

⁷ В.И. Миронов. *Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации* // Трудовое право, 2002, nr.10, p.42.

⁸ Т.А. Гусева, Н.В. Ларина. *Индивидуальный предприниматель: от регистрации до прекращения деятельности* // Справочная система «Консультант Плюс: Комментарии законодательства».

⁹ А. Смирнов. *На работу к предпринимателю* // Учет, налоги. Право, 2002, nr.19, p.17.