

# UNELE REGLEMENTĂRI PRIVIND STATUTUL SALARIATULUI ÎN CALITATE DE SUBIECT AL DREPTULUI MUNCII

## SOME REGULATIONS REGARDING THE STATUS OF THE EMPLOYEE AS A SUBJECT OF LABOR LAW

*Nicolae ROMANDAȘ,  
doctor, profesor universitar,  
Academia de Administrare Publică*

*Eduard BOIȘTEANU,  
doctor habilitat, conferențiar universitar,  
Universitatea de Stat Alecu Russo*

### SUMMARY

*The article presents an extensive research of the legal status of the employee as a subject of labor law. In this context, we refer to the national legislation, the legislation of other countries, the legal doctrine and the European legal practice. The notion of employee is commented and the interference between civil capacity and work capacity, the common sides and delimitations are highlighted. Other authors' opinions are exposed vis-à-vis the discussed topic. The legal effects, which arise as consequence of recognition of limited or reduced legal capacities, are touched upon.*

**Keywords:** *natural person, legal capacity to work, atypical working relations, intellectual disability, dignity in work, equal opportunities.*

Conform legislației în vigoare, prin noțiunea de salariat se subînțelege o persoană 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 (art. 1 din CM al RM). Așadar, calitatea de salariat poate fi atribuită unei persoane în baza unor trăsături specifice raportului juridic de muncă, în forma sa tipică (întemeiată pe contractul individual de muncă). În condițiile de aplicare a unor noi forme de organizare a muncii, de apariție a unor raporturi de muncă de nivel transnațional, precum și a unor raporturi de muncă de natură „deghizată”, apare necesitatea de a formula o altă definiție legală a noțiunii de salariat, care ar lua în considerare și cazurile privind raporturile atipice de muncă. Pot fi preluate, în acest sens, unele construcții juridice, statornicite în practica judiciară a Uniunii Europene.

În ciuda multitudinii de legislație comunitară secundară, sensul termenului „lucrător” a fost reliefat de Curtea Europeană de Justiție. Astfel, termenul „lucrător” cuprinde persoanele angajate în țara gazdă, cele care se află în căutarea unui loc de muncă, șomerii apți de muncă și care, anterior, au fost angajați (cazul Hoekstra, nr. 75/63), persoanele incapabile de muncă din cauza bolii sau accidentării suferite în timpul angajării în țara gazdă, persoanele care au atins vârsta normală de pensionare în timpul desfășurării activității în țara gazdă [1]. S-a acordat, așadar, o semnifi-

cație mai largă noțiunii de lucrător. Totodată, observăm că urmează a fi recunoscută ca lucrător, în înțelesul dreptului comunitar, acea persoană care prestează doar o activitate ocazională sau cu timp de muncă parțial. Este suficient ca activitatea să fie efectivă, să nu fie pur și simplu una benevolă (cazul Levin nr. 53/81)[2].

Așadar, Curtea Europeană de Justiție a statuat (la soluționarea cazului Levin) că lucrătorii cu normă parțială intră sub incidența prevederilor Tratatului privind libera circulație și că este lipsit de importanță dacă lucrătorii aleg să-și completeze venitul din alte surse private.

În cazul Lawrie-Blum nr. 66/85, referindu-se la chestiunea dacă un profesor stagiar ar putea fi considerat „lucrător” în sensul prevederilor Tratatului privind libera circulație, Curtea Europeană de Justiție a oferit o definiție, alcătuită din trei părți: „Această noțiune trebuie definită în conformitate cu criteriile obiective, care disting relația de muncă prin referire la drepturile și îndatoririle persoanelor vizate. Trăsătura esențială a unei relații de muncă, însă, este aceea că pentru o anumită perioadă de timp, o persoană prestează o activitate pentru și sub conducerea unei alte persoane, în schimbul căreia primește o remunerație”[3]. Din aceste considerente, Curtea Europeană de Justiție a decis că un profesor stagiar poate fi considerat ca fiind lucrător, întrucât, pe durata serviciilor pregătitoare, au fost îndeplinite acele trei condiții enunțate mai sus, și anume: persoana în cauză a îndeplinit servicii cu valoare economică, sub conducerea școlii respective și a primit o anumită remunerație în schimb.

Pentru recunoașterea statutului de lucrător, munca prestată trebuie să îndeplinească sau să derive dintr-un scop economic (cazul Bettray nr. 344/87). În plus, orice persoană care îndeplinește activități de serviciu reale și efective, cu excluderea activităților atât de neînsemnate încât ar putea fi considerate ca fiind marginale și accesorii, este tratată ca lucrător (cazul Meeusen nr. 337/97). Preluând numeroasele interpretări jurisprudențiale, Directiva Consiliului 2004/38/CE „Privind dreptul la liberă circulație și ședere pe teritoriul statelor membre pentru cetățenii Uniunii și membrii familiilor acestora” prevede, în art. 7 alin. (3), că un cetățean al Uniunii, care nu mai desfășoară o activitate salariată sau o activitate independentă, își menține statutul de lucrător salariat sau al unui accident; b) este înregistrat în modul corespunzător ca fiind în șomaj involuntar după ce a fost angajat pe o perioadă de peste un an și s-a înregistrat ca persoană care caută de lucru la serviciul competent de ocupare a forței de muncă; c) este înregistrat în modul corespunzător ca fiind în șomaj involuntar după ce a îndeplinit un contract de muncă pe termen limitat, cu durata de sub un an, sau după ce a devenit șomer în mod involuntar în timpul primelor douăsprezece luni și s-a înregistrat ca persoană care caută de lucru la serviciul competent de ocupare a forței de muncă. În acest caz, statutul de lucrător se menține pentru o perioadă de cel puțin șase luni; d) începe un stagiul de formare profesională. Cu excepția cazului în care se află în șomaj involuntar, menținerea statutului de lucrător presupune ca pregătirea să aibă legătură cu activitatea profesională anterioară.

Din caracterul intuitu personae al contractului individual de muncă rezultă legătura indisolubilă dintre capacitatea de folosință și cea de exercițiu ale persoanei care urmează să se încadreze în muncă. Munca, prin definiție, este personală și, deci, nu poate fi efectuată prin intermediul altuia. Sub acest aspect, „capacitatea juridică, în ceea ce privește raportul juridic de muncă, poate fi considerată drept unică”[4].

Așadar, spre deosebire de capacitatea civilă în a cărei structură se regăsesc două

elemente – capacitatea de folosință și capacitatea de exercițiu, în cazul capacității juridice de muncă urmează a fi evidențiat caracterul unitar (inseparabil) al acesteia. Este limpede faptul că nici o normă juridică a dreptului muncii nu creează vreun temei suficient pentru o autonomie (chiar și relativă) a elementelor componente ale capacității juridice de muncă – a capacității de folosință și a celei de exercițiu.

O altă viziune a avut autorul rus B. K. Beghicev (Б. К. Бегичев), care, în lucrarea sa [5], consacrată cercetării problematice privind capacitatea juridică de muncă, a pledat pentru distingerea capacității de exercițiu. O astfel de distincție, în opinia autorului, poate fi operată în cazul unor categorii de drepturi a căror exercitare nu necesită participarea personală a salariatului și care, așadar, pot fi realizate printr-un reprezentant, cum ar fi: dreptul de a primi salariul, dreptul de a compensa prejudiciul cauzat vieții și sănătății salariaților ș. a.

O astfel de viziune a fost supusă unor critici serioase în doctrina rusă. Așadar, autorul rus L. I. Ghințburg (Л. Я. Гинцбург) a menționat că exemplele invocate mai sus sunt preluate din dreptul civil și dreptul procesual civil, și nu din dreptul muncii. „Este admisă achitarea salariului prin intermediul reprezentantului (în temeiul procurii) sau înaintarea, prin intermediul reprezentantului, a acțiunii civile în instanță de judecată cu privire la încasarea salariului. Dar, în acest caz, apare un raport juridic de o altă natură decât cea care vizează apariția dreptului la salariu, care se obține în urma prestării muncii în mod personal” [6].

În doctrina contemporană, autorul rus M. V. Lebedev (М. В. Лебедев) a împărtășit punctul de vedere al lui L. I. Ghințburg. Mai mult, M.V. Lebedev consideră că în dreptul muncii nu sunt temeiuri pentru formarea și dezvoltarea instituției juridice a reprezentării, întrucât raportul juridic de muncă nu admite modificarea componenței subiective. Caracterul personal al muncii constituie o temelie a raporturilor juridice de muncă [7].

Totodată, remarcăm faptul că autorii ruși M. V. Lușnikova și A. M. Lușnikov sunt susținătorii teoriei privind admisibilitatea instituției reprezentării în cadrul raporturilor individuale de muncă [8]. În plus, autorii menționați consideră că instituției reprezentării în dreptul muncii urmează să-i fie rezervat un loc special în cadrul părții generale a dreptului muncii și, totodată, în cuprinsul Codului muncii al Federației Ruse. Această instituție juridică ar urma, după M. V. Lușnikova și A. M. Lușnikov, să întrunească două tipuri de reprezentări juridice de muncă: reprezentarea salariaților și a angajatorilor în raporturi individuale de muncă și reprezentarea în cadrul raporturilor colective de muncă (de parteneriat social) [9].

Considerăm că instituția juridică a reprezentării poate fi regăsită doar în segmentul raporturilor colective de muncă, când, presupunem, sunt inițiate negocieri colective în vederea încheierii contractului colectiv de muncă sau a convenției colective. După cum am menționat, la desfășurarea unor astfel de raporturi sunt implicați subiecții colectivi, și anume: reprezentanții salariaților și ai angajatorilor.

În opinia noastră, instituția juridică a reprezentării nu-și găsește nici un sprijin normativ în cadrul raporturilor individuale de muncă, întrucât munca prestată în temeiul contractului individual de muncă are întotdeauna o natură personală. În asemenea circumstanțe și doar cu referire la raporturile individuale de muncă, ne raliem la opinia autorului rus M. V. Lebedev, care a respins, în mod categoric, ideea formării unei noi instituții juridice a reprezentării în dreptul muncii.

Caracterul personal al contractului individual de muncă se referă nu numai la persoana angajată, ci și la angajator, întrucât salariatul a căzut de acord să încheie

contractul individual de muncă cu o anumită persoană juridică sau fizică. Grație caracterului personal al contractului individual de muncă, un astfel de contract încetează în circumstanțe ce nu depind de voința părților în cazul decesului salariatului (declaratării acestuia decedat sau dispărut fără urmă în temeiul hotărârii judecătorești) sau al angajatorului persoană fizică (art. 82 lit. a) -b) din CM al RM).

Revenind la problematica capacității juridice de muncă, vom menționa că în calitate de condiții ale acesteia sunt recunoscute: criteriul de vârstă și criteriul volitiv. Ultimul criteriu vizează starea psihică a persoanei. În viziunea majorității autorilor, capacitatea juridică de muncă nu depinde de starea psihică a acesteia. Astfel, autorul rus N. G. Alexandrov (Н. Г. Александров) a afirmat că „recunoașterea capacității juridice de muncă la o persoană declarată incapabilă conform dreptului civil nu se prezintă ca un paradox” [10]. O astfel de poziție a fost parțial susținută de către M. V. Lușnikova și A. M. Lușnikov, care afirmă că starea psihică și fizică a persoanei influențează doar asupra volumului capacității juridice de muncă.

O opinie diametral opusă expune O. V. Smirnov (О. В. Смирнов) [11], care consideră că persoana fizică declarată incapabilă nu poate fi titular al dreptului la muncă, întrucât, ca urmare a lipsirii prin hotărârea judecătorească de capacitate de exercițiu, aceasta nu poate dispune de capacitate juridică de muncă. În doctrina română s-a menționat că nu pot încheia contract individual de muncă persoanele puse sub interdicție din cauza alienației sau debilității mintale, întrucât acestea nu dispun de capacitate de exercițiu și le lipsește deci discernământul [12].

În opinia noastră, persoanele cu dizabilități dispun de capacitate juridică de muncă, dar volumul acesteia este redus. (În sensul Legii RM nr. 60/2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități, prin noțiunea de „persoană cu dizabilități” se înțelege o persoană cu deficiențe fizice, mintale, intelectuale sau senzoriale, deficiențe care, în interacțiune cu diverse bariere/obstacole, pot îngreuna participarea ei deplină și eficientă la viața societății în condiții de egalitate cu celelalte persoane). O astfel de afirmație se întemeiază pe considerentul că persoanele în cauză pot fi încadrate în muncă conform pregătirii lor profesionale și a capacității lor de muncă, atestate prin certificatul de încadrare în grad de dizabilitate și conform recomandărilor conținute în programul individual de reabilitare și incluziune socială, emis de Consiliul Național pentru Determinarea Dizabilității și Capacității de Muncă sau structurile sale teritoriale.

Menționăm, în acest sens, că, potrivit dispozițiilor Ordinului Ministerului Sănătății și Ministerului Protecției Sociale, Familiei și Copilului al RM nr. 30/99 din 15 aprilie 2009-M cu privire la aprobarea Recomandărilor de muncă în diverse limitări funcționale la persoanele cu dizabilități (nu a fost publicat în Monitorul Oficial al Republicii Moldova), persoanelor cu dereglări funcționale în afecțiuni mintale și de comportament li se recomandă activitate de muncă cu: a) evitarea ritmului de activitate fix, fără pauze, cu responsabilități; b) evitarea profesiunilor cu risc de acutizare a tulburărilor; c) activitate adaptivă cu efect psihoterapeutic benefic; d) prestarea muncii statice cu solicitări fizice și psihice limitate în condițiile zonei de confort; e) activități energetice ocupaționale cu acțiune psihoterapeutică benefică. În plus, legislația în vigoare instituie un regim facilitat de muncă în privința persoanelor cu dizabilități.

De-a lungul mai multor ani, ONG-uri ca DPI (Internaționala Persoanelor cu Dizabilități) și Inclusion International se luptă în vederea egalizării șanselor pentru persoanele cu dizabilități intelectuale și eliminarea oricăror forme de discriminare a

acestei categorii de persoane, inclusiv în segmentul angajării în muncă. În viziunea mai multor organisme internaționale, dizabilitatea intelectuală se deosebește radical de bolile mintale.

Dizabilitatea intelectuală este o stare caracterizată prin dificultăți de învățare și înțelegere, cauzată de o dezvoltare incompletă a inteligenței. Această stare este permanentă și nu poate fi ameliorată cu ajutorul medicamentelor. Dizabilitatea intelectuală poate fi determinată de factori genetici sau de mediu, însă nu de factori psihologici sau sociali. Deși persoanele cu dizabilități intelectuale întâmpină anumite dificultăți de învățare, ele pot avea un anumit grad de independență sau chiar pot deveni independente.

În conformitate cu art. 33, alin. (4) din Legea RM nr. 60/2012 „Privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități”, în vederea realizării dreptului la muncă, persoanelor cu dizabilități li se oferă posibilitatea de a activa în cadrul oricărei întreprinderi, instituții, organizații, inclusiv în cadrul întreprinderilor specializate, secțiilor și sectoarelor specializate, dacă sunt întrunite condițiile stabilite de lege.

Totodată, atragem atenția asupra faptului că muncii îi revine un rol deosebit de important în procesul reabilitării socioprofesionale a persoanelor suferinde de tulburări psihice. Astfel, în privința acestor persoane se aplică uneori ergoterapia (terapia prin muncă) [13], prin care se subînțelege o tehnică medicală care contribuie la reabilitarea socioprofesională a persoanei suferinde de tulburări psihice, oferind terapie prin muncă adaptată, reprofesionalizare, activitate profesională protejată (art. 1 din Legea RM nr. 1402/1997 „Privind sănătatea mentală” [14].

În opinia autorilor Valentina Pritcan, Larisa Boderscova, Jana Chihai, valoarea economică a ergoterapiei are o importanță secundară prin faptul că: scurtează perioada incapacității de muncă; este un mijloc de instruire a deficiențelor pentru obținerea unor câștiguri prin muncă, economisind ajutoarele medicale și pensiile. Totodată, autorii menționați subliniază că principala sarcină a ergoterapiei nu este de a crea valori, ci de a ajuta beneficiarul să redobândească relațiile cu societatea și viața. Nu interesează cantitatea producției, ci ceea ce simte beneficiarul, posibilitatea de a fi din nou activ, de a crea ceva nou, fenomen ce are valoare și pentru societate [15].

Autorii Alexandru Nacu și Anatol Nacu au elucidat modalitățile concrete de aplicare a ergoterapiei în privința bolnavilor psihici. Astfel, pornind de la rolul esențial ce revine muncii în formarea și menținerea stării de echilibru a personalității umane, acești autori au reliefat mai multe structuri (unități) în cadrul cărora activitatea de muncă se prezintă ca factorul terapeutic principal, și anume [16]:

- atelierele protejate, deschise atât în cadrul cooperativelor de producție (cu gestiune proprie), cât și în cadrul întreprinderilor industriale. În asemenea ateliere pot activa bolnavii psihici cu deficiențe mai ușoare. În cazul dat, nu se pune problema îndeplinirii normelor de producție, atenția fiind concentrată asupra integrării lor de muncă, și nu asupra calității sau volumului prestației;

- centrele de ajutor prin muncă, având o organizare mai laxă și dispunând de mijloace de muncă de o mai mare mobilitate, sunt rezervate bolnavilor cu deficiențe mai accentuate și cu randament mai scăzut comparativ cu cei care desfășoară activități în cadrul atelierelor protejate;

- centrele de distribuire a muncii la domiciliu, care pot fi organizate pentru bolnavii care nu-și pot părăsi locuința, dar care sunt ași de a efectua o parte din operațiile inerente unei activități utile.

Legislația Republicii Moldova cuprinde unele reglementări ce vizează limitarea

temporară a practicării unor activități profesionale și a activităților cu pericol sporit în cazul persoanelor suferinde de tulburări psihice. Astfel, în conformitate cu prevederile art. 6 din Legea RM nr. 1402/1997 „Privind sănătatea mentală”, în caz de tulburări psihice, persoana poate fi declarată incapabilă de a desfășura anumite activități profesionale și activități cu pericol sporit pentru un termen de cel mult 5 ani, cu dreptul de reexaminare ulterioară. Hotărârea restrictivă este emisă de o comisie medicală, împuternicită de organul de ocrotire a sănătății, în temeiul concluziei asupra sănătății psihice a persoanei, și poate fi contestată în instanță judecătorească. Dacă până la expirarea termenului de 5 ani persoana nu este reexaminată de un consiliu (o comisie) de expertiză medicală a vitalității, ea devine, în mod automat, capabilă să desfășoare activitățile menționate.

Potrivit prevederilor art. 34, alin. (4) din Legea RM nr. 60/2012 „Privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități”, angajatorii, indiferent de forma de organizare juridică, care conform schemei de încadrare a personalului au 20 de angajați și mai mult, creează sau rezervă locuri de muncă și angajează în muncă persoane cu dizabilități într-un procent de cel puțin 5 la sută din numărul total de salariați. Totodată, angajatorii vor asigura evidența cererilor (a documentelor anexate la acestea) ale persoanelor cu dizabilități care s-au adresat pentru a fi angajate în muncă într-un registru separat de strictă evidență, care va conține înscrisuri privind deciziile de angajare sau refuz, cauzele refuzului, contestațiile etc.

Angajarea persoanei cu dizabilități în muncă se realizează în următoarele forme:

- la întreprinderi, instituții și organizații în condiții obișnuite;

- la domiciliu. În conformitate cu art. 35, alin. (2) din Legea RM nr. 60/2012 „Privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități”, persoanele cu dizabilități angajate la domiciliu beneficiază din partea angajatorului de transportul la și de la domiciliu al materiilor prime și materialelor necesare în activitate și al produselor finite, precum și de adaptare rezonabilă, după caz;

- la întreprinderile specializate, fondate de societățile și asociațiile obștești ale persoanelor cu dizabilități. În art. 36, alin. (2) din Legea RM nr. 60/2012 „Privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități” se prevede că statul va subvenționa parțial procurarea utilajului și a materiei prime, crearea locurilor de muncă; de asemenea, va compensa parțial contribuțiile de asigurări sociale de stat achitate de către întreprinderile specializate ale Societății Invalizilor din Republica Moldova, Societății Orbilor din Republica Moldova și Asociației Surzilor din Republica Moldova. Mijloacele financiare respective vor fi aprobate anual prin legea bugetului de stat. În plus, întreprinderile specializate se scutesc de impozite și taxe conform legislației în vigoare.

Problema constatării existenței sau inexistenței capacității juridice de muncă prezintă o serie de dificultăți în cazul persoanelor fizice a căror capacitate de exercițiu a fost limitată. Facem în acest sens referire la prevederile art. 25, alin. (1) din CC al RM, potrivit căruia persoana care, în urma consumului abuziv de alcool sau de droguri și de alte substanțe psihotrope, înrăutățește starea materială a familiei sale poate fi limitată de către instanța de judecată în capacitatea de exercițiu.

Persoana limitată în capacitatea de exercițiu are dreptul să încheie acte juridice cu privire la dispunerea de patrimoniu, să primească și să dispună de salariu, de pensie sau de alte tipuri de venituri doar cu acordul curatorului.

Așadar, observăm că limitarea persoanei fizice (a salariatului) în capacitatea de exercițiu nu implică nemijlocit lipsirea acesteia (acestuia) de capacitatea juridică de muncă. Însă trebuie să facem o remarcă: legislația în vigoare înaintea cerințe

privind dispunerea de capacitate deplină de exercițiu la ocuparea anumitor funcții (funcții de răspundere), și anume: funcționar public (art. 27, alin. (1) lit. c) din Legea RM nr. 158/2008 „Cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public” [17]; procuror (art. 36 alin. (1) lit. b) din Legea RM nr. 294/2008 „Cu privire la Procuratură” [18]; ofițer de informații și securitate (art. 7 alin. (1) lit. a) din Legea RM nr. 170/2007 „Privind statutul ofițerului de informații și securitate” [19]; administrator al societății cu răspundere limitată (art. 69 alin. (2) din Legea RM nr. 135/2007 „Privind societățile cu răspundere limitată” [20]; grefier (art. 11 lit. c) din Legea RM nr. 59/2007 „Privind statutul și organizarea activității grefierilor din instanțele judecătorești” [21]; angajat al Curții de Conturi (art. 24 alin. (1) lit. a) din Legea Curții de Conturi, nr. 261/2008 [22] ș.a. În aceste circumstanțe, se pune întrebarea dacă limitarea în capacitatea de exercițiu, operată în privința persoanei care ocupă una dintre funcțiile menționate mai sus, va avea sau nu consecințe negative pentru aceasta pe tărâmul profesional?

După cum rezultă din prevederile CC al RM, persoana limitată în capacitatea de exercițiu nu suferă de tulburări psihice și, deci, își poate conștientiza sau dirija acțiunile sale. În privința acestei persoane sunt instituite anumite limitări în ceea ce privește încheierea actelor juridice cu privire la dispunerea de patrimoniu, primirea și dispunerea de salariu, de pensie sau de alte tipuri de venituri. Ca urmare, legislația civilă nu consacră urmări negative pe linia profesională pentru persoana fizică care a fost limitată în capacitatea de exercițiu.

Însă, în opinia noastră, faptul că legiuitorul a statuat în actele legislative menționate mai sus o cerință specială privind dispunerea de capacitate deplină de exercițiu la ocuparea funcțiilor de răspundere, conduce la ideea că limitarea salariului în capacitatea de exercițiu va antrena necorespunderea acestuia condițiilor pentru numirea în funcția respectivă sau pentru aflarea în exercițiul acesteia. În plus, putem invoca, în acest sens, un argument suficient, citând prevederile art. 15 alin. (2) lit. b) din Legea RM nr. 333/2006 „Privind statutul ofițerului de urmărire penală” [23], potrivit căruia, nu poate fi numită în funcția de ofițer de urmărire penală persoana care a fost declarată, în modul stabilit de legislație, incapabilă sau limitată în capacitatea de exercițiu, precum și dispozițiile art. 6 din Legea serviciului în organele vamale (nr. 1150/2000) [24], care instituie restricții atât la angajarea în organul vamal, cât și în perioada exercițiului funcționării în cadrul acestuia pentru persoana recunoscută, prin hotărâre judecătorească definitivă, incapabilă sau cu capacitate de exercițiu limitată. Observăm că cerința legală privind dispunerea de capacitate deplină de exercițiu, grație faptului că a fost formulată puțin altfel în ultimele două pasaje legislative, face dovada unui grad mai mare de concretizare.

Spre deosebire de criteriul volitiv, cel al vârstei este consfințit expres în legislația muncii a RM. Astfel, art. 46, alin. (2) din CM al RM prevede că persoana fizică dobândește capacitatea de muncă la împlinirea vârstei de 16 ani. Cu titlu de excepție, persoana fizică poate încheia un contract individual de muncă și la împlinirea vârstei de 15 ani, cu acordul scris al părinților sau al reprezentanților legali, dacă, în consecință, nu îi vor fi periclitate sănătatea, dezvoltarea, instruirea și pregătirea profesională. 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 individual de muncă.

Considerăm că părinții sau reprezentanții legali au posibilitatea de a revoca acordul lor în cazurile în care condițiile de muncă, existente în momentul încheierii contractului individual de muncă, se modifică și pot periclita sănătatea, dezvoltarea, instruirea și pregătirea profesională a minorului. În aceste condiții, concluzionăm, că art. 82 din CM al RM, care enumeră temeiurile de încetare a contractului individual de muncă în circumstanțe ce nu depind de voința părinților, urmează să fie completat cu următorul temei: revocarea de către părinți sau reprezentanți legali a acordului dat pentru încheierea contractului individual de muncă, în cazul salariatului minor cu vârsta cuprinsă între 15-16 ani.

În temeiul art. 46, alin. (4) din CM al RM, se interzice încadrarea în muncă a persoanelor în vârstă de până la 15 ani, precum și angajarea persoanelor private de instanța de judecată de dreptul de a ocupa anumite funcții sau de a exercita o anumită activitate în funcțiile și activitățile respective.

Reglementările naționale privind vârsta minimă de încadrare în muncă corespund întru totul instrumentelor internaționale din domeniu. Astfel, Convenția OIM nr. 138/1973 „Privind vârsta minimă de încadrare în muncă” [25], prin reglementările sale, instituie interdicția încadrării în muncă a persoanelor sub vârsta de 15 ani. De asemenea, acest instrument internațional relevă faptul că vârsta încadrării în muncă nu poate fi, în nici un caz, inferioară vârstei la care încetează școlarizarea obligatorie.

Cu toate acestea, articolul 7 din Convenția nr. 138/1973 acordă legislației naționale posibilitatea autorizării încadrării în munci ușoare a persoanelor între 13 și 15 ani sau a executării de către aceste persoane a unor astfel de munci, cu condiția că muncile respective: a) să nu fie susceptibile de a le prejudicia sănătatea sau dezvoltarea; b) să nu fie de natură a le prejudicia: interesul pentru școală, participarea la programele de orientare sau formare profesională aprobate de autoritatea competentă, posibilitatea de a beneficia de instruirea obținută. Codul muncii al RM interzice utilizarea muncii persoanelor în vârstă de până la 18 ani la lucrările cu condiții de muncă grele, vătămătoare și (sau) periculoase, la lucrări subterane, precum și la lucrări care pot să aducă prejudicii sănătății sau integrității morale a minorilor (jocurile de noroc, lucrul în localurile de noapte, producerea, transportarea și comercializarea băuturilor alcoolice, a articolelor din tutun, a preparatelor narcotice și toxice). De asemenea, persoanele în vârstă de până la 18 ani nu pot efectua lucrări și ocupa funcții materialmente responsabile, cum ar fi cele de casieri, controlori, vânzători, șefi de depozite și alte funcții specificate în Hotărârea Guvernului RM nr. 449/2004 „Despre aprobarea Nomenclatoarelor funcțiilor deținute și lucrărilor executate de către salariații cu care angajatorul poate încheia contracte scrise cu privire la răspunderea materială individuală sau colectivă (de brigadă) deplină, precum și a contractelor-tip cu privire la răspunderea materială deplină” [26].

Prevederile CM al RM referitor la interdicția antrenării minorilor la anumite tipuri de lucrări sunt dezvoltate și concretizate în Hotărârea Guvernului RM nr. 541/2014 „Cu privire la aprobarea Nomenclatorului lucrărilor cu condiții de muncă grele, vătămătoare și/ sau periculoase la care este interzisă aplicarea muncii persoanelor în vârstă de până la 18 ani și a Normelor de solicitare maximă admise pentru persoanele în vârstă de până la 18 ani la ridicarea și transportarea manuală a greutăților” din 07.07.2014 [27]. Astfel, potrivit Anexei nr. 2 al Hotărârii menționate sunt stabilite norme de solicitare maximă admise pentru persoanele în vârstă de până la 18 ani la ridicarea și transportarea manuală a greutăților:

- persoanelor mai tinere de 18 ani le sunt proscrie lucrările: a) care țin de ridicarea și transportarea manuală a greutăților: pentru persoanele de ambele sexe în

vârstă de la 15 până la 16 ani – orice greutate; pentru persoanele de ambele sexe în vârstă de la 16 până la 18 ani – greutate de 2 kg (masa totală a greutăților transportate în timpul unui schimb de lucru nu trebuie să depășească 700 kg); b) la executarea cărora, de rând cu lucrul de bază, sunt ridicate și transportate manual greutăți: pentru persoanele de ambele sexe în vârstă de la 15 până la 16 ani – greutăți mai mari de 2 kg; pentru persoanele de ambele sexe în vârstă de la 16 până la 18 ani – greutăți mai mari de 4 kg;

- durata lucrărilor de transportare manuală a greutăților nu trebuie să depășească o treime din durata schimbului de lucru, iar masa totală a greutăților transportate în timpul schimbului nu trebuie să depășească: pentru persoanele de ambele sexe în vârstă de la 15 până la 16 ani – 175 kg; pentru persoanele de ambele sexe în vârstă de la 16 până la 18 ani – 350 kg.

Reținem că legislația în vigoare poate institui o vârstă minimă majorată pentru apariția capacității juridice de muncă. De exemplu, în funcția de ofițer de informații și securitate poate fi angajată doar persoana care a atins vârsta de cel puțin 21 de ani (art. 7, alin. (1) din Legea RM nr. 170/2007 „Privind statutul ofițerului de informații și securitate”). O cerință similară este prevăzută de art. 20, alin. (1) lit. a) și art. 27, alin. (2) lit. a) din Legea RM nr. 283/2003 „Privind activitatea particulară de detectiv și de pază” [28] în privința persoanelor care vor să fie încadrate în activitatea particulară de detectiv și de pază. Desigur că astfel de reglementări țin de problematica diferențierii capacității juridice de muncă.

Limita maximă de vârstă până la care se menține capacitatea juridică de muncă poate fi statuată în acte normative doar pentru ocuparea anumitor funcții. Astfel, conform art. 82, lit. i) din CM al RM, conducătorul unității de stat, inclusiv municipale, sau al unității cu capital majoritar de stat urmează să fie eliberat din serviciu la atingerea vârstei de 65 de ani. În situația analizată, atingerea limitei maxime de vârstă micșorează volumul capacității juridice de muncă a persoanei vizate, dar nu împiedică ocuparea oricărei alte funcții a cărei exercitare nu implică asemenea restricții de vârstă. Ca o confirmare la cele spuse, menționăm că notă la art. 82 din Codul muncii al RM statuează: persoanele eliberate din serviciu în temeiul art. 82, lit. i) din CM al RM pot fi angajate pe o durată determinată conform art. 55, lit. f) din CM al RM în orice funcție, alta decât cea de conducător de unitate de stat, inclusiv municipală, sau de unitate cu capital majoritar de stat.

Potrivit legislației în vigoare, capacitatea juridică de muncă a persoanei poate fi supusă unor limitări. Așadar, limitarea capacității juridice de muncă se admite în cazurile prevăzute de lege în privința persoanei care a săvârșit o infracțiune sau o contravenție. De exemplu, în temeiul sentinței de condamnare, persoana poate fi privată de dreptul de a ocupa anumite funcții sau de a exercita o anumită activitate pe un termen de la 1 la 5 ani. În sensul Codului penal al Republicii Moldova (în continuare – CP al RM) [31], privarea de dreptul de a ocupa anumite funcții sau de a exercita o anumită activitate constă în interzicerea de a ocupa o funcție sau de a exercita o activitate de natura aceleia de care s-a folosit condamnatul la săvârșirea infracțiunii (art. 65 alin. (1) din CP al RM).

Limitarea capacității juridice de muncă poate fi operată doar cu respectarea strictă a următoarelor condiții [32]: a) o astfel de limitare poate surveni doar în cazurile prevăzute de lege; b) poate fi dispusă în mod individual, în temeiul hotărârii judecătorești; c) poate fi operată doar în privința anumitor tipuri de activități de muncă; d) este limitată în timp.

La încheierea contractului individual de muncă pot apărea situații de incompatibilitate legală. În acest sens, împărtășim opinia autorului român Constantin Bratu, care consideră că incompatibilitățile sunt „acele limitări sau restrângeri ale capacității juridice, reglementate în mod expres și restrictiv de lege, în scopul ocrotirii persoanei sau al apărării unor interese generale ale societății” [33]. De exemplu, art. 296, alin. (2) din CM al RM stabilește incompatibilități pentru desfășurarea activității pedagogice (didactice). Astfel, în virtutea reglementărilor invocate mai înainte, nu se admit în activitatea pedagogică (didactică) persoanele private de acest drept prin hotărârea instanței de judecată sau în baza certificatului medical corespunzător, precum și persoanele cu antecedente penale pentru anumite infracțiuni. Lista contraindicațiilor medicale și a infracțiunilor care nu permit practicarea activității pedagogice (didactice) se stabilesc prin lege.

Situațiile de incompatibilitate pot fi statuate nu doar în cuprinsul CM al RM, dar și în dispozițiile altor acte normative. Astfel, în Hotărârea Guvernului RM nr. 743 din 11.06.2002 „Cu privire la salarizarea angajaților din unitățile cu autonomie financiară” [34] sunt consacrate situații de incompatibilitate sub formă de restrângeri ale cumulului de funcții, și anume: nu se permite cumularea de funcții în orele de program conducătorilor unităților, loctiitorilor și ajutorilor lor, inginerului-șef, contabilului-șef, altor specialiști șefi, directorilor de compartimente și conducătorilor (managerilor, șefilor) de subdiviziuni structurale specializate în activități de producție, iar altor persoane cu funcții de conducere nu li se permite cumularea a două funcții de conducere (anexa nr. 6 la Hotărârea Guvernului RM nr. 743/2002). Conținutul incompatibilităților este legat de anumite cerințe.

Astfel, este întemeiată opinia lui Constantin Bratu (viziune la care aderăm) potrivit căreia unele dintre incompatibilități „vizează ocrotirea sănătății (spre exemplu, interzicerea angajării femeilor gravide la locuri de muncă grele, vătămătoare sau periculoase), altele sunt referitoare la vârstă (urmăresc asigurarea unei posibilități reale de a se exercita anumite obligații de serviciu), altele au în vedere eficiența unor sancțiuni penale (cum ar fi, de exemplu, pedeapsa complementară a exercitării unor drepturi) ori asigurarea apărării sau siguranței naționale (în cazul angajării străinilor)” [35].

Statutul juridic al salariatului este caracterizat printr-un număr impunător de drepturi și obligații ce-i revin acestuia în procesul de înfăptuire a activității de muncă. Menționăm, în acest sens, că drepturile de bază ale salariatului în sfera muncii sunt consfințite în art. 42-45 din Constituție și în art. 9, alin. (1) din Codul muncii al RM. Astfel, din categoria drepturilor de bază ale salariaților fac parte: a) dreptul la încheierea, modificarea, suspendarea și desfacerea contractului individual de muncă, în modul stabilit de CM al RM; b) dreptul la muncă, conform clauzelor contractului individual de muncă; c) dreptul la un loc de muncă, în condițiile prevăzute de standardele de stat privind organizarea, securitatea și sănătatea în muncă, de contractul colectiv de muncă și de convențiile colective; d) dreptul la achitarea la timp și integrală a salariului, în corespundere cu calificarea sa, cu complexitatea, cantitatea și calitatea lucrului efectuat; e) dreptul la odihnă, asigurată prin stabilirea duratei normale a timpului de muncă, prin reducerea timpului de muncă pentru unele profesii și categorii de salariați, prin acordarea zilelor de repaus și de sărbătoare nelucrătoare, a concediilor anuale plătite; f) dreptul la informare deplină și veridică despre condițiile de muncă și cerințele față de securitatea și sănătatea în muncă la locul de muncă; g) dreptul la adresare către angajator, patronate, sindicate, organele administrației publice centrale și locale, organele de jurisdicție a muncii; h) dreptul la formare profesională, re-

ciclare și perfecționare, în conformitate cu CM al RM și cu alte acte normative; i) dreptul la libera asociere în sindicate, inclusiv la constituirea de organizații sindicale și aderarea la acestea pentru apărarea drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime; j) dreptul la participare în administrarea unității, în conformitate cu CM al RM și cu contractul colectiv de muncă; k) dreptul la purtare de negocieri colective și încheiere a contractului colectiv de muncă și a convențiilor colective, prin reprezentanții săi, la informare privind executarea contractelor și convențiilor respective; l) dreptul la apărare, prin metode neinterzise de lege, a drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime; m) dreptul la soluționarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă, inclusiv dreptul la grevă, în modul stabilit de CM al RM și de alte acte normative; n) dreptul la repararea prejudiciului material și a celui moral cauzate în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de CM al RM și de alte acte normative; o) dreptul la asigurarea socială și medicală obligatorie, în modul prevăzut de legislația în vigoare.

Așadar, drepturile de bază ale salariatului pot fi clasificate în două mari categorii:

- drepturile individuale ale salariatului, care pot fi realizate, în mod independent, de către fiecare salariat. Astfel, din această categorie fac parte următoarele drepturi: dreptul la încheierea, modificarea, suspendarea și desfacerea contractului individual de muncă, în modul stabilit de CM al RM; dreptul la muncă, conform clauzelor contractului individual de muncă; dreptul la achitarea la timp și integrală a salariului, în corespundere cu calificarea sa, cu complexitatea, cantitatea și calitatea lucrului efectuat; dreptul la odihnă ș. a.;

- drepturile colective ale salariaților (care pot fi realizate doar prin reprezentare).

La această categorie de drepturi pot fi raportate: dreptul la administrarea unității; dreptul la purtare de negocieri colective și încheiere a contractului colectiv de muncă și a convențiilor colective; dreptul la informare privind executarea contractelor colective de muncă și convențiilor colective; dreptul la grevă.

În doctrina rusă [36], drepturile statutare (de bază) ale salariatului sunt divizate în două categorii: drepturile de muncă a căror realizare asigură satisfacerea unui interes material (ex. dreptul la achitarea la timp și integrală a salariului; dreptul la odihnă, asigurată prin acordarea concediilor anuale plătite etc.) și drepturile de muncă cu caracter personal nepatrimonial (ex. la demnitate în muncă; dreptul la egalitatea de șanse și de tratament la angajare potrivit profesiei, la perfecționare profesională, la promovare în serviciu etc.).

În acest context, referindu-ne la legislația națională menționăm, că obligațiile de bază ale salariaților sunt expuse în art. 9, alin. (2) din CM al RM, în Regulamentul intern al unității, în alte acte normative locale, în fișele de post, precum și în contractul individual de muncă.

## BIBLIOGRAFIE

1. Nicolae Voiculescu. Drept comunitar al muncii. București, Rosetti, 2005, p. 85.
2. Ibidem, p. 86.
3. A se vedea, pentru dezvoltări: Paul Craig, Gráinne de Búrca, Dreptul Uniunii Europene: comentarii, jurisprudență și doctrină. București, Hamangiu, 2009, p. 929-942.
4. Ion Traian Ștefănescu. Dreptul muncii. București, Lumina Lex, 1997, p. 75.
5. Бегичев Б. К. Трудовая правоспособность советских граждан. Москва, 1972, с. 72-73.

6. Гинцбург Л. Я. Социалистическое трудовое правоотношение. Москва, Наука, 1977, с. 200.
7. Лебедев В. М. Лекции по трудовому праву России, выпуск 3, томск, 2002, с. 51.
8. А. М. Лушников, М. В. Лушникова. Курс трудового права: учебник., том 1. Москва, Статут, 2009, с. 769.
9. Ibidem, p. 770.
10. Ibidem, p. 771.
11. Смирнов О. В. Природа и сущность права на труд в СССР. Москва, Юридическая литература, 1964, с. 25.
12. Alexandru Țiclea, op. cit., 2011, p. 28.
13. Etimologic ergoterapia provine de la cuvântul grecesc ergon=muncă și therapeia= tratament.
14. Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 44-46 din 21.05.1998.
15. Valentina Pritcan, Larisa Boderscova, Jana Chihai. Terapie ocupațională și reabilitare psihosocială. Bălți, 2008, p. 135.
16. A se vedea pentru dezvoltări: Alexandru Nacu, Anatol Nacu. Psihiatrie judiciară. Chișinău, F.E.P. „Tipografia Centrală”, 1997, p. 345-352.
17. Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 230-232 din 23.12. 2008.
18. Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 55-56 din 17.03.2009.
19. Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 171-174 din 02.11.2007.
20. Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 127-130 din 17.08.2007.
21. Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 64-66 din 11.05.2007
22. Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 237-240 din 31.12.2008.
23. Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 195-198 din 22.12.2006.
24. Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 106-108 din 24.08.2000.
25. Ratificată prin Hotărârea Parlamentului RM nr. 519-XIV din 15.07.1999.
26. Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 73 din 07.05.2004.
27. Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 185-199 din 18.07.2014.
28. Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 200-203 din 19.09.2003.
29. Hotărârea Curții Constituționale a RM nr. 30 din 23.12.2010 „Pentru controlul constituționalității art. 16, alin. (1) lit. g) din Legea nr. 1453-XV din 08.11.2002 „Cu privire la notariat”, cu modificările și completările ulterioare”. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 1-4 din 07.01.2011.
30. Hotărârea Curții Constituționale a RM nr. 6 din 22.03.2011 „Privind excepția de neconstituționalitate a art. 62, alin. (1) lit. d) din Legea cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public nr. 158-XVI din 4 iulie 2008”. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 46-52 din 01.04.2011.
31. Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 128-129 din 13.09.2002.
32. А. М. Лушников, М. В. Лушникова. Указ. Соч., 2009, с. 780.
33. Constantin Bratu. Capacitatea juridică a persoanelor la încheierea contractului de muncă. Revista română de dreptul muncii nr. 4/2008, p. 60.
34. Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 79-81 din 20.06.2002.
35. Constantin Bratu, op. cit., 2008, p. 61.
36. А. М. Лушников, М. В. Лушникова. Указ. Соч., 2009, с. 782-794.