



SALARIATUL – SUBIECT AL DREPTULUI MUNCII

Tatiana MACOVEI,
doctor în drept, lector universitar (USM)

Salariatul este persoana fizică, care îndeplinește o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau meserie, în schimbul unui salariu bazat pe un contract individual de muncă. Persoana fizică dobândește capacitate generală de muncă la vârsta de 16 ani. De asemenea, persoana fizică poate dobândi capacitatea de muncă la vârsta de 15 ani, cu condiția că are acordul părinților sau al reprezentanților legali, munca nu este dăunătoare sănătății și nu influențează școlarizarea.

Cuvinte-cheie: salariat; muncă; contract individual de muncă.

The employee is a physical person who performs a work according to a certain specialty, qualification or trade, in exchange of a wage, on the basis of the individual labour contract. The physical person acquires work capacity when he reaches the age of 16 years. The physical person will be also able to conclude an individual labour contract when he is 15 years old, having the written consent of parents or legal representatives, provided that the work to be performed shall bring no damage to his health, development, training and profession al grounding.

Keywords: employee; labour; individual labour contract.

Dreptul la muncă se consideră unul din drepturile fundamentale și inalienabile ale omului, deoarece pentru majoritatea persoanelor munca – este unica sau principala sursă de venit și existență. Art. 43 din Constituția Republicii Moldova stipulează că „orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă, precum și la protecția împotriva șomajului” [1].

Într-o lume mercantilistă, salariatul este cel care muncește pentru banii săi în formă netă, pentru râvnitul profit al angajatorului și pentru contribuțiile obligatorii către stat. El muncește pentru a-și permite un trai la care râvnește, în așa mod producând bunuri materiale pentru circuitul economic, valori intelectuale și spirituale. Acest fapt condiționează diverse interacțiuni între salariat și alte persoane cu statut echivalent, cu angajatorul, cu societatea în general și, nu în ultimul rând, cu statul, care este reprezentat de organele sale menite să reglementeze relațiile apărute în urma acestei conlucrări.

În prezent, statul nu se mai ocupă cu garantarea unui loc de muncă pentru fiecare persoană aptă din punctul de vedere al capacităților atât personale, cât și legale, ci întreprinde un set de acțiuni pentru a asigura funcționalitatea principiului libertății muncii. Se pot enumera astfel de măsuri ca: implementarea unor politici de pregătire profesională; implementarea măsurilor active și pasive de ocupare a forței de muncă; supravegherea aplicării corecte și uniforme a legislației muncii; oferirea unei atenții sporite categoriei de șomeri. Chiar dacă statul nu poate să se implice direct în raporturile de muncă, rolul său este să lichideze dezechilibrul de pe piața muncii. Acesta promovează politici necesare în diverse ramuri ale economiei naționale, pentru ca să stimuleze

funcționarea întregului mecanism cu specificul unei economii de piață. Astfel, se impun niște obiective de mijloc și nu de rezultat, așa cum reieșeau din specificul economiei dirijate. La etapa actuală, statul garantează posibilități de angajare, și nu un loc de muncă nemijlocit.

Pentru a obține calitatea de salariat, legislația muncii cere întrunirea anumitor criterii generale, aplicabile tuturor salariaților, iar pentru anumite profesii, se cere întrunirea unor criterii speciale. Astfel criteriile generale, la care face referire legislația muncii, sunt cele care privesc criteriul de vârstă și cel volitiv.

Criteriul de vârstă

Codul muncii prevede că „persoana fizică dobândește capacitate de muncă la împlinirea vârstei de 16 ani”, aceasta constituind regula generală aplicabilă în sfera raporturilor juridice de muncă. Însă de la regula generală există și excepții, care admit angajarea persoanei în câmpul muncii de la vârsta de 15 ani sau, din contra, stabilesc o vârstă mai mare decât cea de 16 ani pentru a ocupa o anumită muncă.

Chiar dacă pentru intervalul 15-16 ani se recunoaște o capacitate biologică a persoanei de a munci, legislația laburistă prevede niște condiții speciale ce urmează a fi întrunite pentru ca persoana să poată munci. Prevederile legale suplimentare în legătură cu acest fenomen vin să aducă un plus de protecție minorilor, care vor putea fi încadrați în muncă doar dacă se vor respecta cumulativ două condiții:

a) existența acordului scris al părinților sau al reprezentanților legali. Pentru a putea fi apreciată legalitatea acordului, este nevoie de întrunit unele condiții:

– acordul să fie prealabil, sau, cel puțin, concomitent încheierii contractului individual de muncă;



– acordul să fie special (să vizeze un anumit contract individual de muncă);

– acordul să fie expres (forma scrisă)” [2].

b) păstrarea în afara pericolului a sănătății, dezvoltării, instruirii și pregătirii profesionale a copilului.

Lipsa acordului părinților sau a reprezentanților legali la încheierea contractului individual de muncă de către minorul cu vârstă cuprinsă între 15 și 16 ani antrenează nulitatea contractului de muncă, deoarece art.84 alin.(1) CM dispune că nerespectarea oricăreia dintre condițiile stabilite de prezentul cod la încheierea contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia [3].

În cazul în care pe parcursul executării muncii părinții sau tutorii dacă constată că munca prestată de salariat contravine condițiilor stabilite la încheierea contractului individual de muncă, aceștia nu au posibilitatea de a-și retrage acordul, ceea ce ar genera o încetare de drept a contractului de muncă (așa cum este reglementat în Codul muncii al României). În acest context, venim cu o propunere *de lege ferenda* ca art. 82 Codul muncii (dedicat încetării contractului individual de muncă în circumstanțe ce nu depind de voința părților), să fie completat cu o literă nouă, și anume: retragerea acordului părinților pentru prestarea muncii de către salariatul cu vârstă cuprinsă între 15-16 ani.

Deoarece minorii sunt o categorie de la care angajatorii sunt conștienți că nu pot să solicite același volum de lucru ca de la un adult, fapt justificat de sensibilitatea lor fizică, psihologică și pregătirea profesională parțială, „în acest caz, ne aflăm pe tărâmul tratamentului diferențiat, care este justificat de dorința statului de a proteja minorii contra activităților care ar putea să le dăuneze” [4]. Astfel, titlul X al Codului muncii al Republicii Moldova este intitulat – „Particularități de reglementare a muncii unor categorii de salariați”, în cadrul căruia un capitol întreg este destinat muncii persoanelor în vârstă de până la 18 ani. Principalele reglementări din acest capitol se referă la necesitatea supunerii minorilor anterior angajării și ulterior anual până la împlinirea vârstei de 18 ani unor controale medicale prealabile, normarea muncii conform legislației (24 de ore pe săptămână pentru salariații cu vârstă cuprinsă între 15 și 16 ani și 35 de ore pe săptămână pentru salariații cu vârstă între 16 și 18 ani) [5] etc. O garanție prevăzută la acest capitol este necesitatea acordului scris al agenției teritoriale pentru ocuparea forței de muncă atunci când se decide concedierea salariatului minor conform, cu excepția temeiului de lichidare a unității.

Din criteriul vârstei pot rezulta și unele incompatibilități, adică „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” [6].

Prin prisma incompatibilităților la criteriul vârstei se permite impunerea unor prevederi exprese în ceea ce ține de întrunirea capacității depline de exercițiu și/sau fixarea unui număr de ani împliniți pentru persoane care intenționează să ocupe anumite posturi. Activitățile ce necesită întrunirea condiției enunțate sunt selective și justificate, deoarece, în caz contrar, s-ar fi adus atingere principiului libertății muncii.

Sunt unele funcții care presupun un grad sporit de complexitate, de unde rezultă necesitatea cultivării unor abilități în timp, prin obținerea studiilor complete sau/și prin acumularea unei experiențe de muncă. E firească solicitarea în astfel de cazuri a unor persoane care să poată duce povara unor responsabilități mai mari. Spre exemplu, pentru funcționarul public se cere ca în momentul în care candidează la o funcție să aibă capacitate deplină de exercițiu; Legea privind statutul ofițerului de informații și securitate oferă și o vârstă de pornire, pe lângă deținerea de către candidat a capacității depline de exercițiu. Astfel, poate fi angajată în funcție de ofițer de informații persoana care „a atins vârsta de cel puțin 21 de ani și are capacitate deplină de exercițiu” [7].

Deci, pentru anumite funcții speciale, legea stabilește concret drept o condiție de angajare – candidatul să aibă capacitate de exercițiu deplină, respectiv o persoană cu capacitate de exercițiu limitată nu va putea ocupa funcțiile respective. Din cele menționate, rezultă că persoanele cu capacitate de exercițiu limitată au acces la locurile de muncă pentru care legea nu prevede expres contrariul. Sprijin pentru această afirmație este prevederea din art. 25 a Codului civil [8] al Republicii Moldova, care indică despre posibilitatea limitării capacității de exercițiu persoanelor care, în urma consumului abuziv de alcool sau consumului de droguri și de alte substanțe psihotrope, înrăutățesc starea materială a familiei. Acest fapt poate fi dispus doar de către instanța de judecată (fenomen care se bucură și de reversibilitate). Modalitatea prin care această reglementare are tangență cu regimul juridic al salariatului, se deduce din alin.(2) al articolului invocat anterior, care ne indică despre persoana cu capacitate limitată de exercițiu că „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”.

Prin această limitare nu se aduce atingere caracterului *intuitu personae* al contractului individual de muncă, precum acest aspect presupune că „salariatul nu poate fi reprezentat de către o altă persoană pentru îndeplinirea obligațiilor asumate prin contract” [9]. Terța persoană, mai exact – curatorul, participă doar la raportul prin care se dispune de salariu, această acțiune fiind prevăzută de legiuitor pentru a proteja de consecințele unei gestionări lipsite de priorități



a câștigului bănesc, fapt care ar prejudicia membrii dependenți de aceste resurse. Pe această cale se face aplicabilă prevederea Declarației Universale a Drepturilor Omului, care enunță că „orice om care muncește are dreptul la o retribuire echitabilă și satisfăcătoare care să-i asigure atât lui, cât și familiei sale o existență conformă cu demnitatea umană și completată, la nevoie, prin alte mijloace de protecție socială” [10]. Plata salariului este o obligație a angajatorului, care este obligat să-l plătească curatorului celui încadrat în muncă la întrunirea unor condiții:

- să existe o cerere a persoanelor interesate prin care se solicită limitarea capacității de exercițiu;
- temei al limitării capacității de exercițiu să fie consumul abuziv de către salariat a alcoolului, drogurilor sau a altor substanțe psihotrope;
- rezultatul acțiunilor enumerate anterior trebuie să fie înrăutățirea stării materiale a familiei salariatului;
- să existe o hotărâre a instanței de judecată care declară salariatul a fi cu capacitate de exercițiu limitată;
- să se instituie curatela asupra salariatului vizat.

Exemple de meserii pentru care se solicită ca persoana să aibă capacitate deplină de exercițiu sunt: funcționar public, procuror, ofițer de informații și securitate, administrator al societății cu răspundere limitată, judecător etc.

În același context, apare întrebarea cum trebuie să procedeze angajatorul în situația în care pe parcursul îndeplinirii atribuțiilor de serviciu persoana este limitată în capacitatea de exercițiu.

Spre exemplu, în cazul funcționarilor publici, Legea 158/2008 prevede drept temei de încetare a raporturilor de serviciu ale funcționarului public în circumstanțe ce nu depind de voința părților – dacă funcționarul public nu mai întrunește una din condițiile specificate la art. 27 alin. (1) lit. a) și c), iar lit. c) se referă la condiția că candidatul la funcția publică trebuie să dețină capacitate deplină de exercițiu. Respectiv, dacă funcționarul public este limitat în capacitatea de exercițiu sau, în genere, este lipsit de capacitatea de exercițiu, acesta constituie motiv de încetare a raportului juridic de serviciu.

Legea cu privire la Procuratură [11] prevede drept temei de încetare a raporturilor de serviciu în circumstanțe ce nu depind de voința părților, art. 57 alin. (1) lit. h) rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești privind limitarea capacității de exercițiu sau incapacitatea de exercițiu a procurorului.

Astfel putem deduce faptul că odată ce se impune drept condiție de accesare în funcție ca persoana să aibă capacitate deplină de exercițiu, este absolut firesc ca limitarea sau pierderea capacității de exercițiu să constituie temei de încetare a muncii.

Referitor la criteriul de vârstă mai poate fi enunțat faptul că legea mai impune condiții și pentru vârsta maximă până la care persoana poate să muncească în anumite funcții. Spre exemplu, art. 82 lit. i) Codul muncii prevede temei de încetare a contractului individual de muncă în circumstanțe ce nu depind de voința părților – „atingere a vârstei de 65 de ani de către conducătorul unității de stat, inclusiv municipale, sau al unității cu capital majoritar de stat”. Potrivit notei de la finele art. 82 al Codului muncii, persoanele eliberate din serviciu în temeiul lit. i) pot fi angajate pe o durată determinată conform art. 55 lit. f), în orice funcție, alta decât cea de conducător de unitate de stat, inclusiv municipală, sau de unitate cu capital majoritar de stat.

Un alt exemplu se desprinde din Legea cu privire la Centrul Național Anticorupție, unde vârsta colaboratorilor care au anumite grade militare se plafoanează după următoarele reguli: „de la plutonier la căpitan – 50 de ani; de la maior la colonel – 55 de ani; general-maiorul – 60 de ani; general-locotenentul și general-colonelul – 65 de ani” [12].

Potrivit art. 301 alin. (1) lit. c) Codul muncii, raporturile de muncă ale cadrelor didactice încetează în caz de stabilire a pensiei pentru limită de vârstă. Articolul nominalizat a fost supus controlului constituționalității, iar Curtea Constituțională a emis decizia sa la data de 23 aprilie 2013 [13]. Curtea a notat că stabilirea unor criterii pentru exercitarea anumitor activități nu poate fi privită *a priori* ca o încălcare a dreptului constituțional la muncă sau ca o discriminare în raport cu exercitarea altor activități. Asemenea limitare poate avea un caracter necesar, atunci când este determinată de specificul unei profesii, care, datorită exigențelor sporite față de calitățile fizice și psihice ale persoanei, nu pot fi exercitate de persoane în etate, sau atunci când servesc ca măsură de optimizare a utilizării forței de muncă în anumite sectoare de activitate. Curtea a relevat că activitatea didactică este o activitate intelectuală complexă, deosebită prin particularitățile sale și pentru exercitarea acestei activități, cadrele didactice trebuie să-și mențină în timp calitățile profesionale și personale, să corespundă exigențelor sporite determinate de schimbările care se produc în sistemul educațional. Curtea a menționat că marja de apreciere a statului în reglementarea sferei și procesului de învățământ este mai mare decât în alte domenii și poate fi realizată prin diverse instrumente, pornind de la importanța acestui domeniu pentru dezvoltarea societății. De asemenea, Curtea a reținut că prin dispozițiile legale criticate legiuitorul a limitat dreptul de a exercita profesia de cadru didactic *în legătură cu stabilirea pensiei pentru limită de vârstă*. Această limitare este justificată de natura specifică a domeniului de activitate în care se aplică, învățământul fiind un



domeniu de interes public, reglementat prin norme ce garantează o bună desfășurare a procesului de instruire. Curtea a reținut că norma supusă controlului constituționalității nu constituie o încălcare a dreptului la muncă, din moment ce condițiile de exercitare a acestui drept sunt reglementate prin lege. Stabilirea unor condiții, implicit de vârstă, pentru exercitarea profesiei de cadru didactic reprezintă o condiție legală aplicabilă tuturor persoanelor aflate în aceeași situație, fără discriminare, astfel încât nu se poate susține că norma legală criticată încalcă principiul constituțional al libertății de alegere a profesiei sau a locului de muncă și nici dreptul la muncă.

În contextul celor menționate, Curtea a reținut că este admisibil un tratament diferențiat bazat pe criteriul de vârstă atunci când, având în vedere natura unei activități profesionale sau condițiile de exercitare a acesteia, criteriul în cauză constituie o cerință profesională esențială și determinantă. Un tratament diferențiat pe motive de vârstă poate fi admis și justificat de un obiectiv legitim, în special de politica ocupării forței de muncă, a pieței muncii sau a formării profesionale.

Având în vedere dispozițiile legale contestate, raporturile de muncă ale cadrelor didactice încetează în momentul în care persoana și-a realizat efectiv dreptul la pensie pentru limită de vârstă, iar unul din criteriile ce determină realizarea acestui drept îl constituie atingerea vârstei stabilite de lege (57 de ani pentru femei și 62 de ani pentru bărbați). Pentru aceste considerente, Curtea a statuat că cadrele didactice care dispun de o calificare și capacitate de muncă corespunzătoare și au atins vârsta de pensionare, dar nu și-au realizat dreptul la pensie, își pot continua activitatea didactică fără riscul încetării contractului individual de muncă. Astfel, pornind de la argumentele invocate mai sus, Curtea Constituțională a *recunoscut constituțională* prevederea art.301 alin. (1) lit. c) din Codul muncii al Republicii Moldova nr.154-XV din 28 martie 2003, în redacția Legii nr. 91 din 26 aprilie 2012 pentru modificarea și completarea unor acte legislative.

În practica europeană, de asemenea, au fost dispuse spre judecare litigii privind încetarea raporturilor de muncă cu cadrele didactice pe motivul atingerii vârstei de pensionare, spre exemplu cauza dedusă judecării în fața Curții Europene de Justiție Vasil Ivanov Georgiev împotriva Tehniceski Universitet – Sofia, filiala din Plovdiv (Cauze conexe C-250/09 și C-268/09) din 18 noiembrie 2010 [14]. Legislația din Bulgaria permite unui angajator să rezilieze contractul de muncă al unui profesor universitar care a împlinit vârsta de 65 de ani și prevede că, după împlinirea acestei vârste, raportul de muncă poate fi prelungit doar sub forma unui contract pe durată determinată de un an, în limita totală a trei ani. Cur-

tea de Justiție a Uniunii Europene a fost solicitată să se expună dacă aceste norme contravin prevederilor Directivei 2000/78/EC a Consiliului. Conform directivei, discriminarea directă are loc când o persoană este tratată mai puțin favorabil în comparație cu altele, de exemplu, pe criterii de vârstă. Un tratament diferențiat pe motive de vârstă nu constituie o discriminare interzisă decât atunci când este justificat în mod obiectiv și rezonabil de un obiectiv legitim. Un astfel de obiectiv ar putea constitui o politică legitimă a ocupării forței de muncă, a pieței muncii și a formării profesionale. Guvernul Bulgariei, susținut de guvernele Slovaciei și Germaniei, precum și de Comisie, a susținut că legislația națională în acest aspect le oferă generațiilor tinere posibilitatea de a accede la posturi profesionale, astfel contribuind la sporirea calității învățământului și cercetării. Curtea de Justiție a Uniunii Europene a susținut că Directiva 2000/78/CE a Consiliului a decis că reglementările legislației naționale, care dispuneau încetarea raporturilor de muncă ale cadrelor didactice odată cu atingerea vârstei de 65 de ani este conformă cu prevederile normative la nivel de Uniune Europeană. Curtea a subliniat însă că o astfel de reglementare trebuie să urmărească un obiectiv legitim cu privire la piața muncii sau politica ocupării forței de muncă, și trebuie să fie realizabil prin mijloace adecvate și necesare. Prin scop legitim poate fi înțeles obiectivul de a oferi un învățământ de calitate și un număr mai mare de posturi pentru profesorii din diferite generații.

Reglementări similare privind încetarea raporturilor de serviciu a funcționarilor publici pe motivul atingerii vârstei de pensionare se regăsesc în art. 62 alin. (1) lit. d) din Legea privind funcționarul public și statutul funcționarului public [15].

Stabilirea censului de vârstă până la care persoana poate ocupa anumite funcții este conformă și cu normele internaționale din acest domeniu. Astfel, Organizația Internațională a Muncii, în cadrul mai multor prevederi normative, a statuat faptul că stabilirea anumitor diferențieri în reglementarea relațiilor de muncă pot avea loc cu condiția că aceste diferențieri sunt justificate și necesare. Spre exemplu, Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr.11/1958 privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei stipulează că diferențierile, excluderile sau preferințele întemeiate pe calificările cerute pentru o anumită funcție nu sunt considerate discriminări. Suplimentar, Recomandarea OIM privind lucrătorii în vârstă prevede că, în cazuri excepționale, limitele de vârstă pot fi stabilite în temeiul unor cerințe speciale, condiții și norme pentru anumite tipuri de locuri de muncă.

Criteriul volitiv. Criteriul volitiv presupune acordul salariatului și al angajatorului de a încheia



contractul individual de muncă. Caracterul de act bilateral semnifică faptul că contractul de muncă se încheie între doi subiecți: angajatorul și salariatul, având la bază principiul libertății de voință.

Conform Codului civil al Republicii Moldova, „consimțământ este manifestarea, exteriorizată, de voință a persoanei de a încheia un act juridic” [16]. Din caracterul *intuitu personae* al contractului individual de muncă, rezultă că pentru a-și manifesta consimțământul, salariatul nu poate să apeleze la un reprezentant, deci va trebui să își exprime în mod direct voința.

Vizavi de condițiile de valabilitate ale consimțământului, legislația în vigoare cere să fie întrunite următoarele condiții:

- consimțământul părților contractante trebuie să fie exprimat valabil;
- consimțământul urmează să provină de la o persoană cu discernământ și să se exprime cu intenția de a produce efecte juridice;
- acordul de voință urmează să fie realizat în condițiile prescrise de normele legale;
- consimțământul părților contractante nu trebuie să fie afectat de un viciu de consimțământ [17].

Forma în care consimțământul se manifestă nu are relevanță asupra existenței raportului de muncă în sine. Pentru contractul individual de muncă, nu este nevoie de o formă anume, ca în cazul contractelor solemne. Chiar dacă Codul muncii stabilește expres necesitatea întocmirii contractului individual de muncă în formă scrisă, încheierea acestuia în formă verbală nu duce la declararea nulității contractului. În cazul în care nu s-a respectat forma scrisă la încheierea contractului de muncă, iar în urma unui control efectuat de Inspectoratul muncii se va constata acest neajuns, atunci angajatorul va fi somat să încheie contractul în formă scrisă. Dacă angajatorul refuză perfectarea în formă scrisă a contractului de muncă, salariatul poate singur sesiza Inspectoratul de Stat al muncii, sindicatele sau chiar instanța de judecată. Probarea existenței raportului juridic de muncă se va face prin orice mijloc de probă.

În dreptul muncii, tăcerea nu se consideră a fi o modalitate de manifestare a consimțământului, deci se cere exteriorizarea măcar verbală a dorinței de a contracta. În raporturile de muncă, înscrisul este o condiție care ar putea să influențeze în momentul probațiunii, dar nu asupra valabilității actului. CM RM prevede că dacă contractul individual de muncă nu s-a încheiat în formă scrisă, acesta se consideră a fi încheiat pentru o perioadă nedeterminată. Momentul în care acesta va începe să producă efecte, va fi considerată ziua în care salariatul a fost admis la lucru de către angajator, sau altă persoană din unitate care are drept responsabilitate angajarea personalului. În acest caz, dacă salariatului îi va reuși să do-

vedească faptul admiterii la muncă, angajatorul va fi obligat la perfectarea în formă scrisă a contractului individual de muncă.

Acordul salariatului de a încheia contractul de muncă se materializează prin semnarea contractului individual de muncă. Evident, că anterior angajării, angajatorul are obligația legală de a informa salariatul cu privire la condițiile de muncă, precum și clauzele viitorului contract de muncă prezentate în cadrul ofertei de angajare în câmpul muncii.

Viciile de consimțământ sunt reglementate de dreptul comun, fiind aplicabile și în sfera raporturilor juridice de muncă.

Eroarea reprezintă o falsă reprezentare a realității, iar art. 227 CC RM prevede că servește temei de declarare nulă a actului juridic doar dacă este o eroare considerabilă. În același timp, articolul citat prezintă situațiile în care eroarea poartă caracter considerabil, și anume, dacă la încheierea actului juridic a existat o falsă reprezentare referitor la: natura actului juridic; calitățile substanțiale ale obiectului actului juridic; părțile actului juridic (partenerul sau beneficiarul), în cazul în care identitatea acestora este motivul determinant al încheierii actului juridic. În același timp, eroarea imputabilă celui al cărui consimțământ este viciat nu poate servi temei pentru anularea actului juridic.

În vederea prevenirii erorii, Codul muncii instituie obligații privind informarea în materia raporturilor juridice de muncă. Astfel, potrivit art. 48 CM anterior angajării sau transferării într-o nouă funcție, angajatorul are obligația de a informa persoana care urmează a fi angajată sau transferată despre condițiile de activitate în funcția propusă, oferindu-i informația prevăzută la art. 49 alin.(1), precum și informația privind perioadele de preaviz ce urmează a fi respectate de angajator și salariat în cazul încetării activității. Informația în cauză va face obiectul unui proiect de contract individual de muncă sau al unei scrisori oficiale, ambele semnate de angajator. La angajare, salariatului îi vor fi puse la dispoziție, suplimentar, convențiile colective care-i sunt aplicabile, contractul colectiv de muncă, regulamentul intern al unității, precum și informația privind cerințele de securitate și sănătate în muncă aferente activității sale. În cazul în care salariatul urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate, angajatorul are obligația de a-i furniza, în timp util, toată informația prevăzută la art. 49 alin. (1) și, suplimentar, informații referitoare la: durata muncii în străinătate; moneda în care va fi retribuită munca, precum și modalitatea de plată; compensațiile și avantajele în numerar și/sau în natură aferente plecării în străinătate; condițiile specifice de asigurare; condițiile de cazare; aranjamentele de călătorie tur-retur.

Dolul. Art.228 CC RM prevede că dolul, actul



juridic a cărui încheiere a fost determinată de comportamentul dolosiv sau viclean al uneia dintre părți poate fi declarat nul de instanța de judecată chiar și în cazul în care autorul dolului estima că actul juridic este avantajos pentru cealaltă parte. Dacă una dintre părți trece sub tăcere anumite împrejurări la a căror dezvăluire cealaltă parte nu ar mai fi încheiat actul juridic, anularea actului juridic poate fi cerută numai în cazul în care, în baza principiului bunei-credințe, se putea aștepta ca cealaltă parte să dezvăluie aceste împrejurări. Cel mai adesea dolul se poate manifesta din partea candidatului la funcția de salariat, deoarece acesta este tentat să prezinte anumite acte false pentru a dovedi că are unele competențe, însă care în realitate nu există.

Violența este de două tipuri: fizică și psihică. Art.229 CC RM prevede că actul juridic încheiat în urma constrângerii prin violență fizică sau psihică poate fi declarat nul de instanța de judecată chiar și în cazurile când violența a fost exercitată de un terț. Nu orice violență constituie viciu de consimțământ, ci doar violența care este de natură să determine o persoană să creadă că ea, soțul, o rudă sau o altă persoană apropiată ori patrimoniul lor sunt expuși unui pericol iminent.

Leziunea în calitate de viciu de consimțământ a trezit în literatura de specialitate discuții aprinse, deoarece, în viziunea unor autori, aceasta constituie viciu de consimțământ aplicabil în sfera raporturilor juridice de muncă, iar în viziunea altora, leziunea în calitate de viciu de consimțământ nu își are aplicabilitate în sfera muncii.

Autoarea Raluca Dimitriu susține că restricția adusă libertății contractuale prin reglementarea leziunii nu-și găsește un suport suficient în perimetrul unei ramuri de drept în care libertatea contractuală este deja restricționată. Mai mult, dreptul muncii are un caracter protectiv pentru salariat, una dintre funcțiile de bază ale acestei ramuri de drept rezidă în protecția salariaților împotriva abuzurilor (exceselor) puterii angajatorului. Ca urmare, dispare necesitatea de a apela la mecanismul juridic de recunoaștere a nulității contractului individual de muncă încheiat prin leziune [18]. Ne raliem la părerea exprimată de autoarea Raluca Dimitriu, deoarece Codul muncii conține o serie de garanții juridice în materia protejării salariaților contra abuzurilor din partea angajatorilor. Astfel art.12 CM prevede că clauzele din contractele individuale de muncă, din contractele colective de muncă și din convențiile colective sau din actele juridice emise de autoritățile administrației publice menționate la art.4 lit.d) și e), care înrăutățesc situația salariaților în comparație cu legislația muncii sunt nule și nu produc efecte juridice.

Criteriul medical. Criteriul medical pe care sunt supuși să-l întrunească unii salariați, este rezultatul

unei politici de protecție a populației. În baza contractului individual de muncă, salariatul pune la dispoziția angajatorului forța sa de muncă, cel din urmă fiind obligat să asigure pentru aceasta condiții în conformitate cu rigorile care să permită protecția vieții și sănătății salariaților din cadrul unității.

Posibilitatea ca persoana să activeze în calitate de salariat este asigurată și de capacitatea acesteia de a fi aptă din punct de vedere biologic să realizeze obiectivele care îi sunt solicitate. Adică pe lângă capacitatea juridică se cere și capacitatea de muncă, cea care îi permite să realizeze, din punct de vedere fizic, totalitatea acțiunilor conform prevederilor contractuale. Condiția unei sănătăți bune este solicitată de către angajator doar dacă legea prevede expres că întrunirea condiției medicale este una obligatorie la angajare. Necesitatea acestei reglementări vine să aducă echilibru între libera beneficiere de dreptul la muncă și ocrotirea sănătății ca obiectiv social prioritar.

Actele pe care le solicită angajatorul la încheierea contractului individual de muncă conțin în enumerarea lor și „certificatul medical, în cazurile prevăzute de legislația în vigoare”. Deci unele categorii de salariați cad sub incidența acestei reglementări, deoarece activitatea lor presupune niște particularități de unde rezultă riscuri eventuale sporite de a periclita starea sănătății altor persoane.

Este necesar ca solicitarea certificatului medical să își urmărească strict scopul, adică să permită angajatorului să adopte decizia prin care va preveni cazuri de înrăutățire a sănătății celor care activează în unitate și a altor persoane asupra cărora salariatul poate avea impact direct sau indirect. Criteriul medical, care stă la baza recrutării personalului, face parte din politica de menținere a securității și sănătății în muncă a salariaților.

Lista salariaților care sunt obligați să treacă controlul medical la angajare și ulterior în timpul activității de muncă a fost aprobată prin Ordinul Ministerului Sănătății al Republicii Moldova nr. 255 din 15 noiembrie 1966 cu privire la organizarea obligatorie a examenelor medicale ale salariaților din întreprinderile alimentației, instituțiilor medicale și cele pentru copii, precum și Ordinul Ministerului Sănătății nr. 132 din 17 iunie 1996 privind examenele medicale obligatorii la angajarea în muncă și periodice ale lucrătorilor care sunt supuși acțiunii factorilor nocivi și nefavorabili.

Cerințe speciale privind controlul medical al salariaților se aplică în cazul minorilor, potrivit cărora salariații minori vor fi angajați în câmpul muncii doar după un control medical preventiv. Ulterior, până la atingerea vârstei de 18 ani, ei vor trece anual controlul medical din contul angajatorului.

Criteriul profesional. Cerința de studii constituie



o condiție la angajarea în câmpul muncii doar pentru acele meserii care necesită o pregătire profesională specială. Astfel, cei care doresc să se angajeze în câmpul muncii, vor fi obligați să prezinte diploma de studii sau alte acte ce certifică o anumită pregătire profesională doar în cazurile expres prevăzute de lege.

Concluzie. Exercițarea dreptului la muncă de către persoanele fizice se poate realiza în condițiile stabilite de legislația în vigoare. Astfel, pentru obținerea calității de salariat, sunt necesare prezența obligatorie a două criterii: cel de vârstă și cel volitiv. Alte criterii, precum cel medical, profesional etc. sunt necesare doar în cazurile prevăzute de lege. Legislația muncii reglementează expres condițiile pentru obținerea calității de salariat, însă, din păcate, legislația laburistă nu prevede posibilitatea încetării contractului individual de muncă din inițiativa părinților sau a tutorilor pentru salariații cu vârsta cuprinsă între 15-16 ani, atunci când condițiile de muncă încalcă prescripțiile legale. În acest context, venim cu o propunere *de lege ferenda*, urmând ca art. 82 Codul muncii (dedicat încetării contractului individual de muncă în circumstanțe ce nu depind de voința părților) să fie completat cu o literă nouă, și anume: retragerea acordului părinților pentru prestarea muncii de către salariatul cu vârsta cuprinsă între 15-16 ani.

Referințe:

1. Constituția Republicii Moldova din 29.07.1994. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, nr.1 din 12.08.1994.
2. Macovei T., Secrieru O. *Litigii de muncă: Suport de curs*. Ediție reeditată. Chișinău, 2012, p. 44.
3. Macovei T. Particularitățile raporturilor juridice de muncă ale minorilor. În: *Revista Națională de Drept*, 2013, nr. 7, p. 52.

4. Macovei T. Condiții privind vârsta salariatului. În: *Revista Națională de Drept*, nr. 10 din 2014, p. 50.

5. Codul muncii al Republicii Moldova, adoptat prin Legea nr.28.03.2003. Publicat în: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, nr. 159-162/648 din 29.07.2003.

6. Țiclea A. *Tratat de dreptul muncii*. Ed. a III-a. București: Universul Juridic, 2009, p. 354.

7. Legea privind statutul ofițerului de informații și securitate nr. 170 din 19.07.2007. În: *MO al RM*, nr.171-174. Publicat la 02.11.2007, intrat în vigoare la 01.02.2008.

8. Codul civil al Republicii Moldova nr. 1107, adoptat la 06.06.2002. Publicat în: *MO al RM*, nr. 82-86 din 22.06.2002.

9. Boișteanu E., Romandaș N. *Dreptul muncii*. Chișinău: Tipografia Centrală, 2015, p. 334.

10. Declarația Universală a Drepturilor Omului, adoptată la 10 decembrie 1948 la New York, la care RM a aderat prin Hotărârea Parlamentului nr. 217-XII din 28.07.1990.

11. Legea cu privire la procuratură nr. 3 din 12.02.2016. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, nr. 69-77 din 25.03.2016.

12. Legea cu privire la Centrul Național Anticorupție nr. 1104 din 06.06.2002. În: *MO al RM*, nr. 209-211 din 05.10.2012.

13. <http://www.constcourt.md/libview.php?l=ro&idc=7&id=429&t=/Prezentare-generală/Serviciul-de-presa/Noutati/Incetarea-contractului-individual-de-munca-cu-cadrele-didactice-la-stabilirea-pensiei-pentru-limita-de-varsta-este-constitucionala> (vizitat la 12.09.2016).

14. Curtea Europeană de Justiție, cauza Vasil Ivanov Georgiev împotriva Tehniceski universitet – Sofia, filiala din Plovdiv Cauze conexe C-250/09 și C-268/09, 18 noiembrie 2010.

15. Legea privind funcționarul public și statutul funcționarului public. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, nr. 230-232 din 23.12.2008.

16. Codul civil al Republicii Moldova nr. 1107.

17. Boișteanu E., Romandaș N. *Op.cit.*, p. 344.

18. Dumitriu R. Reflecții privind nulitatea contractului individual de muncă. În: *Dreptul*, 2013, nr. 4, p. 168.