REPERE PRIVIND APLICAREA NORMELOR JURIDICE ÎN REGLEMENTAREA RELAȚIILOR DE MUNCĂ

HIGHLIGHTS ON THE APPLICATION OF LEGAL NORMS IN THE REGULATION OF LABOUR RELATIONS

Nicolae ROMANDAŞ,
doctor în drept, profesor universitar,
Academia de Administrare Publică

SUMMARY

In this article an analysis of the subject matter was made regarding: the application of labor law norms over time in the light of the principle of law; the application of the norms of labor law in space, referring also to the normative acts that constitute sources of this law branch that can be issued by different bodies, whose territorial competence varies from one category to another, the extent of their application in space varies of this competence; the application of labor law norms to persons reflected in art. 3 of the CM of RM. From this legislative text we can conclude that the CM of the RM is mandatory for all units, for all employers - natural or legal persons - both from the public sector and from the private or mixed employing the employed.

Keywords: *labor law, labor norm, principle, application, application over time, application over space, application over people*

Aplicarea normelor dreptului muncii trebuie examinată sub un triplu aspect, şi anume: al aplicării în timp, în spațiu şi asupra persoanelor.

Aplicarea normelor dreptului muncii în timp. În conformitate cu teoria generală a dreptului, aplicarea actului normativ comportă dimensiuni temporare, care implică producerea efectelor juridice în anumite intervale de timp.

Efectul legii în timp este supus principiului activității legii, potrivit căruia legea se aplică tuturor faptelor în timpul în care se află în vigoare, are eficiență deplină şi continuă din momentul intrării în vigoare şi până la abrogarea ei [1]. Legea dispune numai pentru prezent şi viitor şi nu are efecte juridice pentru trecut. Aşadar, trebuie arătat că Codul muncii din 28 martie 2003 a intrat în vigoare la 1 octombrie 2003. Formalitățile pe care le instituie acest Cod (cele ce țin, mai ales, de obligativitatea respectării formei scrise a contractului individual de muncă) nu sunt obligatorii pentru salariații care s-au încadrat în muncă înainte de 01 octombrie 2003, întrucât un asemenea conflict între două legi (Codul muncii din 25 mai 1973 şi Codul muncii din 28.03.2003) se soluționează conform principiului tempus regit actum [2]. Acesta este deci cazul ultraactivității normei juridice care a ieşit deja din vigoare.

Prin Legea RM nr. 60-XVI din 21.03.2008 [3] legiuitorul s-a pronunțat, în mod expres, pe marginea problemei privind perfectarea în formă scrisă a contractului individual de muncă, încheiat până la data intrării în vigoare a CM al RM. Astfel, art. 58, alin. (1) din CM al RM a fost expus în următoarea redacție: „Contractul individual de muncă se încheie în formă scrisă. Contractul individual de muncă încheiat până la data intrării în vigoare a prezentului cod poate fi perfectat în formă scrisă numai cu acordul părților. Propunerea angajatorului privind perfectarea contractului individual de muncă în formă scrisă se aduce la cunoştința salariatului,

sub semnătură, prin ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) angajatorului. Propunerea salariatului privind perfectarea contractului individual de muncă în formă scrisă se aduce la cunoştința angajatorului prin depunerea şi înregistrarea cererii lui scrise. Refuzul motivat al uneia dintre părți privind perfectarea contractului individual de muncă în formă scrisă se comunică celeilalte părți prin răspunsul său scris în decurs de 5 zile lucrătoare".

Aşadar, printr-o astfel de intervenție, legiuitorul nu a reuşit să tranşeze situația, ci a complicat-o şi mai mult. Presupunem că angajatorul este acel care a înaintat propunerea privind perfectarea contractului individual de muncă în formă scrisă. Cum se va proceda în cazul în care salariatul va respinge o astfel de propunere fără ca să invoce anumite motive? În ce mod angajatorul poate să se opună unei astfel de atitudini a salariatului? Legiuitorul nu dă răspunsuri adecvate la aceste întrebări.

În statul de drept, publicarea legii are o importanță extrem de mare, deoarece astfel se aduce la cunoştința cetățenilor existența sa.

Pentru a o face cunoscută, legea adoptată şi promulgată este publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova. Astfel, intrarea în vigoare a legii este condiționată de publicarea sa. Constituția Republicii Moldova prevede expres că nepublicarea legii atrage inexistența acesteia.

Potrivit art. 76 din Constituție, legea intră în vigoare în următoarele cazuri: a) la data publicării sau b) la data prevăzută în textul legii.

În conformitate cu Hotărârea Curții Constituționale nr. 32/1998, din sensul concret al art. 76 din Constituție pot fi trase următoarele concluzii:

- atunci când data intrării în vigoare nu este indicată în textul legii, data publicării acesteia devine data intrării sale în vigoare;
- nu este obligatoriu ca data intrării în vigoare a legii, prevăzută în textul său, să coincidă cu data publicării acesteia în Monitorul Oficial al Republicii Moldova;
- data intrării în vigoare a legii, prevăzută în textul său, nu poate precede data publicării acesteia.

În ceea ce priveşte încetarea acțiunii actului normativ, se cere remarcat faptul că aceasta are loc, de regulă, prin abrogare [4].

Abrogarea actului normativ, ca procedeu tehnico-juridic prin care actul normativ fără termen îşi încetează acțiunea prin renunțare la el, poate fi: expresă (directă sau indirectă) sau tacită.

Abrogarea expresă a actului normativ poate avea un caracter direct, atunci când noul act normativ prevede, în mod expres, că vechiul act normativ (sau anumite norme juridice din el) se abrogă. În acelaşi timp, menționăm că abrogarea indirectă poate avea loc când noul act normativ nu stipulează, în mod expres, actul normativ care se abrogă (sau anumite norme juridice din el), dar se limitează la prevederea că se abrogă toate actele normative anterioare care contravin noii reglementări.

Abrogarea tacită a actului normativ survine în cazul în care noul act normativ nu conține nicio dispoziție (prevedere) referitoare la acțiunea vechilor norme juridice.

Sistemul de abrogare prevăzut prin Codul muncii din 28 martie 2003 este, în opinia noastră, nereuşit. Art. 391, alin. (3) din CM al RM dispune: „Actele legislative şi alte acte normative în vigoare ce reglementează raporturile de muncă şi alte raporturi nemijlocit legate de acestea se vor aplica în măsura în care nu contravin Codului muncii". Astfel, cu privire la numeroase acte normative se realizează o abrogare indirectă care, în condițiile actuale, nu apare decât ca un procedeu tehnico-juridic profund dăunător.

În art. 391, alin. (2) din CM al RM, legiuitorul recurge la abrogarea expresă şi directă a unor acte legislative care, exceptând Codul muncii al RM din 25.05.1973, au fost adoptate în anul 1993. Prin urmare, în acest caz legiuitorul urma să abroge, în mod expres şi direct, toate actele normative din domeniul raporturilor de muncă, anterioare anului 1991, care constituie o expresie a rigorilor orânduirii socialiste.

Aplicarea normelor dreptului muncii în spațiu. Ca regulă, normele dreptului muncii sunt aplicabile pe întreg teritoriul Republicii Moldova. Totuşi, având în vedere că actele normative ce constituie izvoare ale acestei ramuri de drept pot fi emise de organe diferite, a căror competență teritorială variază de la o categorie la alta, întinderea aplicării lor în spațiu variază în funcție de această competență [5].

Folosind drept criteriu competența teritorială a organelor abilitate să emită acte normative în domeniul dreptului muncii, acestea pot fi clasificate în felul următor:

a) acte normative care se aplică pe întreg teritoriul Republicii Moldova. Această categorie de acte este formată din acte normative emise de către organele legislative (Parlamentul Republicii Moldova) şi cele executive (Guvernul Republicii Moldova, ministerele şi departamentele). Din această categorie de acte normative fac parte: Constituția Republicii Moldova din 29 iulie 1994, legile organice şi ordinare, hotărârile şi dispozițiile Guvernului Republicii Moldova, regulamentele şi instrucțiunile ministerelor şi departamentelor etc.;

b) actele normative care se aplică în limitele teritoriale ale unităților administrativ-teritoriale. Din această categorie fac parte convențiile colective încheiate la nivel teritorial (raional), deciziile consiliului raional şi dispozițiile primarului. În măsura în care aceste acte normative reglementează relațiile de muncă, ele devin izvoare ale dreptului muncii;

c) actele normative care se aplică numai în cadrul unităților. Din această categorie fac parte: regulamentul intern al unității, contractul colectiv de muncă, regulamentele şi instrucțiunile proprii etc.

Aplicarea normelor dreptului muncii asupra persoanelor. Modul de aplicare a normelor dreptului muncii asupra persoanelor este reflectat în art. 3 din CM al RM. Astfel, dispozițiile acestui Cod sunt aplicabile față de: salariații cetățeni ai Republicii Moldova, încadrați în baza unui contract individual de muncă; salariații cetățeni străini sau apatrizi, încadrați în baza unui contract individual de muncă, care prestează muncă pentru un angajator care îşi desfăşoară activitatea în Republica Moldova; salariații cetățeni ai Republicii Moldova care activează la misiunile diplomatice ale Republicii Moldova de peste hotare; angajatorii, persoane fizice sau juridice din sectorul public, privat sau mixt, care folosesc munca salariată; salariații din aparatul asociațiilor obşteşti, religioase, sindicale, patronale, al fundațiilor, partidelor şi altor organizații necomerciale care folosesc munca salariată.

Din acest text legislativ putem desprinde concluzia că CM al RM este obligatoriu pentru toate unitățile, pentru toți angajatorii persoane fizice sau juridice – atât din sectorul public, cât şi din cel privat sau mixt care folosesc munca salariată.

Abordând problematica ce vizează aplicarea legislației muncii în privința unităților (angajatorilor), putem trage concluzia că atât CM al RM cât şi alte acte legislative din domeniul enunțat se aplică în mod necondiționat. Aşadar, legislația muncii Republicii Moldova nu dispune de o limită necesară de elasticitate, întrucât prezintă un caracter imperativ (obligatoriu) atât pentru unități care au în statele de personal zeci sau sute de angajați, cât şi pentru microîntreprinderi sau întreprinderi mici. Criteriile privind recunoaşterea agentului economic ca fiind microîntreprindere, întreprindere mică sau mijlocie sunt stabilite în legislația în vigoare. În acest sens, invocăm prevederile art. 2, alin. (2) din Legea Republicii Moldova nr. 206/2006 „Privind susținerea sectorului întreprinderilor mici şi mijlocii" (Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 126-130 din 11.08.2006), potrivit căruia se recunoaşte ca întreprindere micro-agentul economic ce corespunde următoarelor criterii: număr mediu scriptic anual de salariați de, cel mult, 9 persoane, sumă anuală a veniturilor din vânzări de, cel mult, 3 milioane de lei şi valoare totală anuală de bilanț a activelor ce nu depăşeşte 3 milioane de lei. În acelaşi timp, este întreprindere mică agentul economic ce corespunde următoarelor criterii: număr mediu scriptic anual de salariați de, cel mult, 49 de persoane, sumă anuală a veniturilor din vânzări de, cel mult,

25 milioane de lei şi valoare totală anuală de bilanţ a activelor ce nu depăşeşte 25 milioane de lei.

În sensul Legii Republicii Moldova nr. 206/2006, se consideră întreprindere mijlocie agentul economic ce corespunde următoarelor criterii: număr mediu scriptic anual de salariaţi de, cel mult, 249 de persoane, sumă anuală a veniturilor din vânzări de, cel mult, 50 milioane de lei şi valoare totală anuală de bilanţ a activelor ce nu depăşeşte 50 milioane de lei.

În cele din urmă, menționăm faptul că în cuprinsul Legii Republicii Moldova nr. 206/2006 nu este statuată expres obligația statului de a susține sectorul întreprinderilor mici şi mijlocii şi de a-i acorda anumite facilități în domeniul raporturilor juridice de muncă.

Aşadar, considerăm că reglementările cuprinse în CM al RM au un caracter rigid şi sunt aplicabile, în special, modelului de producție fordist.

Nu putem trece cu vederea opinia exprimată de savantul Nicolae Sadovei, care, în articolul intitulat Noul Cod al muncii al Republicii Moldova (2003), menționează: „Examinând noul Cod al muncii al Republicii Moldova, involuntar îți închipui o zonă industrială clasică, în care şiruri de muncitori curg, la ore fixe, în câteva ture spre halele marilor uzine şi fabrici şi execută, o perioadă de timp strict determinată, o serie de operații mai mult sau mai puțin monocalificate şi monocomplexe, dar destul de monotone... Din nefericire, noul nostru Cod al muncii este un cod pur industrial, un cod al „gulerelor albastre", munca prestatorilor de servicii aflându-se, sub aspectul reglementării ei, în cel mai bun caz, pe plan secund. Un stat modern are nevoie de acte normative în domeniul raporturilor de muncă menite să susțină atât salariatul cât şi angajatorul care coabitează într-o economie dinamică, uşor adaptabilă şi profitabilă, într-o economie a serviciilor, a producătorilor, vânzătorilor şi cumpărătorilor de informație..." [6].

Trebuie evidențiat faptul că legislația muncii a Republicii Moldova contribuie la înfăptuirea diferențierii reglementării juridice a muncii doar în cazul angajatorilor persoane fizice. Astfel, în conformitate cu prevederile art. 284-288 din CM al RM, munca salariaților care lucrează la angajatori persoane fizice cade sub incidența regimului juridic predominant dispozitiv-contractual.

În aceste condiții, reglementarea unei multitudini de aspecte privind prestarea muncii este lăsată la discreția părților contractante. Cu titlu de exemplu, conform art. 284 din CM al RM, la înțelegerea părților, contractul individual de muncă între salariat şi angajator persoană fizică poate fi încheiat atât pe o durată nedeterminată, cât şi pe una determinată, un lucru inadmisibil în privința altor categorii de angajatori care, la încheierea contractului individual de muncă pe o durată determinată, trebuie să respecte întocmai prevederile art. 54-55 din Codul muncii al RM.

Cel mai ilustrativ exemplu al diferențierii reglementării juridice a muncii în cazul angajatorilor persoane fizice îl constituie faptul că modificarea clauzelor contractului individual de muncă este operată la inițiativa angajatorului persoană fizică (cu alte cuvinte, în mod unilateral), cu condiția preavizării salariatului, în formă scrisă, cu, cel puțin, 14 zile calendaristice înainte. Totodată, observăm că, în temeiul art. 287 din CM al RM, legiuitorul instituie o procedură simplificată de încetare a contractului individual de muncă, încheiat cu angajatorul persoană fizică. Faptul că legislația muncii a RM se aplică în mod necondiționat o deosebeşte de legislațiile altor state. Astfel, în Germania, Legea privind protecția împotriva concedierii din 1969 („Kündigungsschutzgesetz") se aplică doar în privința acelor unități care au în statele de personal mai mult de 10 angajați. Un alt exemplu ce poate fi invocat aici îl reprezintă reglementările cuprinse în legislația portugheză. Astfel, Codul muncii al Portugaliei clasifică angajatorii în mai multe categorii în funcție de numărul de salariați.

Art. 91 din CM al Portugaliei face distincția dintre microîntreprinderi (mai puțin de 10 angajați), întreprinderi mici (între 10 şi 50 de angajați), întreprinderi mijlocii (51-200) şi întreprinderi mari (mai mult de 200 de angajați). În cazul microîntreprinderilor, procedura de

concediere a salariaților este una simplificată, iar reintegrarea angajaților nu poartă un caracter obligatoriu [7].

Este regretabil faptul că legiuitorul moldovean nu consacră, în art. 3 din CM al RM, sub incidența cărei legislații se vor afla salariații cetățeni ai Republicii Moldova, încadrați în baza unui contract individual de muncă şi care prestează activitatea în străinătate în baza unor contracte încheiate cu un angajator moldovean. În opinia noastră, pentru acoperirea acestui gol legislativ, legiuitorul poate opta pentru una dintre posibilele soluții, inspirându-se din legislația română. Astfel, conform art. 2, lit. b) din Codul muncii al României [8], dispozițiile cuprinse în Codul muncii se aplică cetățenilor români încadrați cu contract individual de muncă şi care prestează activitatea în străinătate, în baza unor contracte încheiate cu un angajator român, cu excepția cazului în care legislația statului pe al cărui teritoriu se execută contractul individual de muncă este mai favorabilă.

Salariaților cetățeni ai Republicii Moldova care prestează muncă în străinătate în baza unor contracte individuale de muncă încheiate cu angajatori străini, prevederile CM al RM nu li se aplică decât dacă legea moldovenească este legea aplicabilă aleasă de părți (lex voluntatis) potrivit prevederilor art. 1610, alin. (1) din Codul civil al Republicii Moldova (în continuare – CC al RM) [9]. Mai mult, determinarea legii aplicabile trebuie să fie expresă sau să rezulte din conținutul contractului ori din alte împrejurări.

În Uniunea Europeană, în situația în care există un conflict de legi, se aplică Regulamentul (CE) nr. 593/2008 al Parlamentului European şi al Consiliului din 17 iunie 2008 privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale (cunoscut sub denumirea de „Roma I") [10].

Astfel, ținând cont de cuprinsul art. 8 al Regulamentului menționat, trebuie să ne conducem de următorul algoritm:

1*) dacă părțile nu au ales legea aplicabilă contractului individual de muncă*, se va aplica în ordine: legea țării în care sau,

a) în lipsă, din care angajatul îşi desfăşoară în mod obişnuit activitatea în executarea contractului. În cazul în care lucrătorul este angajat temporar într-o altă țară, nu se consideră că şi-a schimbat locul de desfăşurare a muncii în mod obişnuit;

b) legea țării în care este situată unitatea angajatoare;

c) în situația în care din circumstanțele de ansamblu ale cazului rezultă că respectivul contract are o legătură mai strânsă cu o altă țară decât cea menționată la lit. a) sau b), se aplică legea acelei alte țări;

2) *dacă părțile au ales legea aplicabilă contractului individual de muncă,* o astfel de alegere nu poate priva angajatul de protecția acordată acestuia în temeiul dispozițiilor de la care nu se poate deroga prin convenție în virtutea legii care, în absența unei alegeri, ar fi fost aplicabilă în temeiul pct. 1).

Merită relevat faptul că legislația RM instituie o serie de condiții privind angajarea provizorie în muncă în străinătate a cetățenilor Republicii Moldova. Astfel, luând în considerare prevederile art. 16 din Legea RM nr. 180/2008 „Cu privire la migrația de muncă" [11], în cazul în care cetățeanul Republicii Moldova se angajează provizoriu în muncă în străinătate în mod individual, el este în drept, în vederea asigurării protecției sale, să îndeplinească următoarele condiții:

a) să obțină un contract individual de muncă;

b) să înregistreze contractul individual de muncă la Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă;

c) să înregistreze contractul individual de muncă la Casa Națională de Asigurări Sociale şi să achite contribuțiile de asigurări sociale;

d) să prezinte la Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă documentul de

confirmare, emis de organul competent de protecție a copiilor din raionul (sectorul) de domiciliu al părinților, privind luarea la evidență a copiilor minori care rămân în țară.

Chiar dacă reglementările menționate au menirea să asigure protecția lucrătorului emigrant, ele, în schimb, ridică problema dublei impuneri la achitarea contribuțiilor de asigurări sociale, lucrătorul emigrant fiind nevoit să le achite atât în Republica Moldova, cât și în statul în care va presta muncă.

Din punctul de vedere al subiecților, izvoarele dreptului muncii se împart în două categorii de bază: a) izvoare cu vocație generală de aplicare, adică acele izvoare care sunt aplicabile tuturor categoriilor de salariați. Astfel, la această categorie de izvoare se raportează: Codul muncii al Republicii Moldova; Legea securității și sănătății în muncă, nr. 186 din 10 iulie 2008; Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 426 din 26.04.04 „Privind aprobarea Modului de calculare a salariului mediu"179 ş. a.; b) izvoare cu vocație specială (aplicabile anumitor categorii de salariați). Din această categorie de izvoare fac parte: Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 1273 din 19A.11.04 „Cu privire la aprobarea Nomenclatorului lucrărilor sezoniere" [12]; Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 435 din 23.04.2007 „Pentru aprobarea Regulamentului cu privire la acordarea unor garanții și compensații salariaților care îmbină munca cu studiile" [13]; Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 1254 din 15.11.2004 „Pentru aprobarea Regulamentului privind retribuirea muncii pentru anumite categorii de salariați cărora li se stabileşte durata redusă a timpului de muncă" [14].

BIBLIOGRAFIE

1. A se vedea pentru dezvoltări: Hotărârea Curții Constituționale nr. 32 din 29.10.1998 „Privind interpretarea art. 76 din Constituția Republicii Moldova". În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 100-102 din 12.11.1998.

2. Ioan Vida, Acțiunea normei juridice în timp. În: „Dreptul" nr. 3, 2005, p. 93.

3. Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 115-116 din 01.07.2008.

4. A se vedea în acest sens: Teoria generală a dreptului. Manual / Gheorghe Avornic, Elena Aramă, Boris Negru, Ruslan Costaş, Chişinău, Cartier, 2004, p. 258-267.

5. Adrian Leik, Mihai Mantale, Gheorghe Filip, op. cit., p. 45.

6. Nicolae Sadovei, Noul Cod al muncii al Republicii Moldova. În: „Revista de drept privat" nr. 2, 2003, p. 103-104.

7. Termination of employment relationships. Legal situation in the Member States of the European Union, European Commission, 2006, p. 22-24.

În: http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4623&langId=en

(accesat la 20 februarie 2011).

8. Codul muncii comentat şi adnotat cu legislație, doctrină şi jurisprudență, vol. I / Coord.: Alexandru Țiclea, Bucureşti, Universul Juridic, 2008, p. 31.

9. Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 82-86 din 22.06.2002.

10. http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:177:0006:0016:RO:PDF (accesat la 03.10.2011).

11. Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 162-164 din 29.08.2008.

12. Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 73-76 din 07.05.2004.

13. Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 212-217 din 19.11.2004.

14. Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 60-63 din 04.05.2007.