SALARIATUL – SUBIECT AL RAPORTURILOR JURIDICE DE MUNCĂ

Elena BÎTCA

CZU: 349.232:340.111.5 *bitca.elena23@gmail.com*

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. In labor law, the special subjects are minors, women and people with disabilities. For minors, women and people with disabilities, the legislation provides certain special rules. The purpose of the legislation is to protect special subjects of labor law.

Aristotel spunea „plăcerea muncii aduce perfecțiunea acesteia” [1, p.8], afirmația dată î-și are inceputurile de ani buni, dar actualitatea ei nu și-a pierdut valoarea nici până în zilele noastre. Nu trebuie să fugim niciodată de muncă, ba mai mult, când vine vorba de muncă care îți satisface nevoile și în special îți împlinește sufletul, trebuie să muncim cât putem de mult, pentru că satisfacția va fi pe măsură. Munca este privită, în general, ca o modalitate prin care omul tinde să își satisfacă necesitățile de ordin material şi spiritual. Astfel, munca presupune o activitate conştientă, preponderent fizică sau intelectuală, exercitată în vederea atingerii unui scop şi a unor obiective. La etapa actuală ne putem mândri cu o legislație pe măsură în ceea ce privește domeniul dreptului muncii, care are drept scop primordial protejarea salariatului, evidențierea drepturilor si obligațiilor acestuia, anumite privilegii si garanții. Analizând mai multe definiții ale termenului de „salariat”ɓ propunem următoarea definiție proprie:

Salariat – este persoană fizică angajată în baza unui contract individual de muncă ce se află în relații de subordonare față de angajator, prestează o anumită muncă în baza unei specialități în schimbul unui salariu.

În cadrul raporturilor juridice de muncăɓ ținem să menționăm următoarea categorie de subiecți speciali ai raporturilor juridice de muncă: femeile, minorii și persoanele cu dizabilități. La etapa actuală, categoria dată de subiecți se bucură de o protecție maximă din partea statului.

Evoluția femeii ca subiect al raporturilor juridice de muncă s-a conturat pe parcursul trecerii anilor. Încă din cele mai vechi timpuri

rolul primordial al femeii era de soție și mamă. După lungi lupte pe tărâmul legal, femeia a avut câștig de cauză. Astăzi ne putem mândri cu *Legea nr.5 cu privire la asigurarea egalităţii de şanse între femei şi bărbaţi din 09.02.2006,* care prin prisma art. 5 menționează expres faptul că în RM femeile și bărbaţii beneficiază de drepturi și libertăţi egale, fiindu-le garantate şi şanse egale pentru exercitarea lor [2, p.43].

Totuși, luând în considerație că rolul primordial al femeii este de a fi mamă, legislația în vigoare prevede un șir de garanții la angajare a femeilor gravide, cum ar fi: interzicerea discriminării, timpul parțial de muncă, interzicerea utilizării muncii femeilor gravide la lucrări care prezintă riscuri pentru acestea, interzicerea aplicării perioadei de probă femeilor gravide. Un exemplu în acest sens este și cazul reclamantei C.M. care a fost concediată de către angajator în urma rezultatului nesatisfăcător al perioadei de probă. Reclamanta a contestat ordinul angajatorului menționând că atât la angajareб cât și la concediere era gravidă. CSJ, în urma examinării cazului, i-a dat câștig de cauză reclamantei C.M.б deoarece aplicarea perioadei de probă femeilor gravide este interzisă. Acest lucru este expres menționat și în *Convenția nr. 183/2000 privind revizuirea Convenției asupra protecției maternității* din 1952, art. 8: se interzice de a concedia o femee gravidă pe perioada gravidității [3, p.53]. De menționat faptul că salariata se bucură conform legislației de concediu de maternitate și de concediu parțial plătit de îngrijire a copilului până la vârtsa de 3 ani, prevederile respective dovedesc în mod cert că legislația în vigoare vine să protejeze maxim tânăra mamă și interesele copilului. După expirarea concediilor sus-menționate, salariata se poate întoarce la locul de muncă.

Un alt subiect sensibil în cadrul raporturilor juridice de muncă este și persoana cu dizabilități. Odată cu ratificarea *Convenției ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități* [4, p.69], RM și-a luat angajamentul de a trata persoanele cu dizabilități în mod egal ca pe toți ceilalți. La etapa actuală, conform datelor statistice de la Biroul Național de Statistică, sunt încadrate în câmpul muncii persoane cu dizabilitäti – 16,9% bărbați și 17,5% femei. Aceste date dovedesc în mod cert că încadrate în funcția potrivită persoanele cu dizabilități pot fi subiecți ai raporturilor juridice de muncă. În aspect comparativб

unele state cum ar fi Spania, Italia și Austria promovează activ incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități, ajută persoanele cu dizabilități în cazul în care doresc să-și deschidă o afacere, de asemenea statele sus-menționate dispun de centre speciale unde au drept scop ajutarea persoanelor cu dizabilități de a se încadra în câmpul muncii.

Minorii la fel fac parte din categoria subiecților sensibili ai raporturilor juridice de muncă. Legislația în vigoare permite încadrarea minorilor în câmpul muncii la vârsta de 15 ani doar cu acordul scris al părinților. La vârsta de 16 ani minorii pot încheia contract individual de muncă, fără a avea acordul din partea părinților. Fiind la hotarele dintre copilărie și adolescență, minorii doresc să aibă un venit propriu, iar legislația muncii permite acest lucru.

Ca concluzii în urma analizei temei date ținem să menționăm faptul că legislația este de partea salariatului și îi oferă maximă protecție, pentru că în final societatea are nevoie de efortul fiecaruia pentru a înflori și a se dezvolta. Astfel venim cu îndemnul de a munci pentru visul nostru, de a ne informa pentru siguranța noastră și de a ne cunoaște drepturile și obligațiile pentru succesul nostru.

Omul foarte bine informat, iată idealul unei lumi moderne!!!

Referinţe:

1. ARISTOTEL. *Despre suflet.* București: Univers enciclopedic gold, p.5.
2. Legea nr.5 cu privire la asigurarea egalităţii de şanse între femei şi bărbaţi din 09.02.2006. Publicat: 24-03-2006 în *Monitorul Oficial,* nr.47-50.
3. Convenția nr. 183/2000 privind revizuirea Convenției asupra protecției maternității din 1952.
4. Convenția ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități.