UNELE ASPECTE TEORETICO-PRACTICE CU PRIVIRE LA CONȚINUTUL CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Nicolae ROMANDAŞ,
doctor în drept, conferenţiar universitar (USM)
Eduard BOIŞTEANU,
doctor în drept, conferenţiar universitar interimar

SUMMARY

The individual labor contract is one of the basic acts in the regulation of the labor relations.

Taking into consideration that the labor contract is a whole of different clauses in the regulation of the relations between the employee and the employer, it's importance can not be disputed, this article analyzes the main theoretical aspects regarding the legal aspects of the labor contract and their practical application.

Conţinutul contractului individual de muncă constituie o totalitate a condiţiilor (clauzelor) care determină drepturile şi obligaţiile reciproce ale părţilor contractante. În aceste condiţii, nu trebuie confundat conţinutul contractului individual de muncă cu conţinutul raportului juridic de muncă, ultimul prezentându-se ca totalitatea drepturilor şi obligaţiilor subiecţilor raportului juridic determinate de contractul individual şi colectiv de muncă şi de legislaţia muncii.

În opinia autorilor români[1], contractul individual de muncă are, în conţinutul său, o parte legală şi una convenţională. În continuare, aceşti autori precizează că partea legală a contractului individual de muncă este acea care se referă la drepturi şi obligaţii cuprinse în Codul muncii şi în alte acte normative ce reglementează raporturile juridice de muncă. Aşadar, chiar dacă anumite clauze nu sunt prevăzute expres, ele rezultă din lege. În sfârşit, în aceeaşi lucrare s-a menţionat că partea legală a contractului individual de muncă are o importanţă deosebită în cazul personalului unităţilor bugetare şi al regiilor autonome cu specific deosebit, deoarece drepturile şi obligaţiile salariaţilor care activează în cadrul acestor unităţi se stabilesc, în mod imperativ, prin acte normative.[2]

Partea convenţională a contractului individual de muncă reprezintă acea parte a contractului lăsată la liberul acord de voinţă al părţilor contractante. Însă, subliniem faptul că, spre deosebire de domeniul raporturilor juridice civile, libertatea de voinţă este mult mai limitată (restrânsă) în cazul negocierii şi încheierii contractului individual de muncă. Această concluzie se fundamentează pe stipulaţiile art.12 şi art.49 alin.(3) din Codul muncii al Republicii Moldova,[3] potrivit cărora este interzisă stabilirea pentru salariat, prin contractul individual de muncă, a unor condiţii sub nivelul celor prevăzute de actele normative în vigoare, de convenţiile colective şi de contractul colectiv de muncă.

După părerea noastră, aceste reflecţii asupra structurii binome a contractului individual de muncă sunt întemeiate. Mai mult ca atât, putem demonstra că între cele două părţi ale contractului individual de muncă există şi o conexiune strânsă. Această afirmaţie poate fi ilustrată prin următoarea referire normativă: conform art.84 alin.(4) din Codul muncii, în cazul în care o clauză a contractului individual de muncă este afectată de nulitate, deoarece stabileşte pentru salariat drepturi sub limitele impuse de legislaţie, de convenţiile colective sau de contractul colectiv de muncă, ea va fi înlocuită în mod automat de dispoziţiile legale, convenţionale sau contractuale minime aplicabile. Această normă juridică ne sugerează două idei: a) în caz de coliziune între partea legală şi cea convenţională a contractului individual de muncă (rezultată din faptul că prin clauzele contractuale au fost fixate pentru salariat unele garanţii juridice sau sociale sub nivelul celor stabilite prin actele normative), va surveni nulitatea clauzei contractuale ce formează partea convenţională a contractului individual şi, în consecinţă, se va supune executării partea legală a contractului individual de muncă; b) pe

parcursul executării contractului individual de muncă, structura acestuia (partea legală şi cea convenţională) se bucură de o anumită dinamică.

Contractul individual de muncă poate cuprinde două categorii de clauze: *clauze generale,* care se regăsesc în orice contract, şi *clauze specifice (facultative)*, care sunt caracteristice unui anumit contract de muncă.

Potrivit prevederilor art.58 alin.(1) şi ale art.49 alin.(1) din Codul muncii, contractul individual de muncă se încheie în formă scrisă şi trebuie să cuprindă următoarele *clauze generale*: numele şi prenumele salariatului; datele de identificare ale angajatorului; durata contractului; data de la care contractul urmează să-şi producă efectele; specialitatea, profesia, calificarea, funcţia; atribuţiile funcţiei; riscurile specifice funcţiei; drepturile şi obligaţiile salariatului; drepturile şi obligaţiile angajatorului; condiţiile de retribuire a muncii, inclusiv salariul funcţiei sau cel tarifar şi suplimentele, premiile şi ajutoarele materiale; compensaţiile şi alocaţiile, inclusiv pentru munca prestată în condiţii grele, vătămătoare şi (sau) periculoase; locul de muncă; regimul de muncă şi de odihnă; perioada de probă, după caz; durata concediului de odihnă anual şi condiţiile de acordare a acestuia; condiţiile de asigurare socială; condiţiile de asigurare medicală.

În cazul în care salariatul urmează să-şi desfăşoare activitatea în străinătate, angajatorul are obligaţia de a-i pune la dispoziţie, în timp util, toată informaţia prevăzută la art.49 alin.(1) din Codul muncii şi, suplimentar, informaţii referitoare la: a) durata perioadei de muncă în străinătate; b) moneda în care va fi retribuită munca, precum şi modalitatea de plată; c) compensaţiile şi avantajele în numerar şi (sau) în natură aferente plecării în străinătate; d) condiţiile specifice de asigurare.

Conform art.48 din Codul muncii, anterior încheierii contractului individual de muncă, angajatorul are obligaţia de a informa persoana care solicită angajarea cu privire la principalele clauze pe care le va cuprinde contractul individual de muncă (statuate în art.49 din Codul muncii).

Norma juridică reflectată mai sus prezintă pentru unii practicieni un indiciu suficient pentru a recunoaşte contractul individual de muncă ca fiind un contract de adeziune. O atare concluzie este însă fundamental eronată, deoarece finalitatea normei juridice invocate mai înainte constă în prevenirea cazurilor de dol prin reticenţă.[4]

În procesul determinării conţinutului contractului individual de muncă părţile contractante trebuie să reţină următoarele aspecte:

✓la determinarea specialităţii, profesiei, calificării şi funcţiei se cere ca părţile să se conducă de Clasificatorul Ocupaţiilor din Republicii Moldova. Atenţionăm adăugător asupra faptului că, reieşind din prevederile art.41/4 din Codul cu privire la contravenţiile administrative, utilizarea de către persoanele cu funcţie de răspundere, la completarea documentelor oficiale, a denumirilor de profesii sau funcţii care nu corespund Clasificatorului Ocupaţiilor, atrage după sine aplicarea unei amenzi în mărime de la şaptezeci şi cinci la două sute de unităţi convenţionale;

✓dacă în conţinutul contractului de muncă au fost inserate clauze care, într-un mod minuţios, relevă atribuţiile funcţiei, precum şi drepturile şi obligaţiile salariatului, atunci dispare necesitatea de a mai elabora o instrucţiune de serviciu pentru salariatul în cauză. Cu toate acestea, precizăm că, în unele acte normative, fişele de post (instrucţiunile de serviciu) sunt privite ca documente obligatorii ce ţin de resurse umane. De exemplu, conform pct.3 din Cerinţele profesionale faţă de personalul angajat în unităţile de alimentaţie publică (expuse în Anexa nr.6 la Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr.1209 din 8 noiembrie 2007[5]), funcţiile, obligaţiile, drepturile şi responsabilitatea personalului angajat în unităţile de alimentaţie publică trebuie să fie expuse în fişa postului şi aprobate de către conducătorul unităţii;

✓părţile contractante urmează să specifice la concret mărimea salariului de funcţie, precum şi a suplimentelor, sporurilor şi ajutoarelor materiale. Nu se admit referiri la alte acte normative cu caracter local, cum ar fi: „Salariul de funcţie se stabileşte conform statelor de personal". Mai mult ca atât, dacă în contractul individual de muncă s-a făcut o referire la un act normativ cu caracter local, acesta din urmă devine parte componentă a contractului individual de muncă. Ca urmare, salariatului trebuie să i se aducă la cunoştinţă cuprinsul acestui act, contra semnătură;

✓la stabilirea duratei contractului individual de muncă părţile contractante trebuie să respecte prevederile art.54-55 din Codul muncii. Aşadar, conform art.54 alin.(1) din Codul muncii, contractul individual de muncă se încheie, de regulă, pe durată nedeterminată. Legislaţia muncii consfinţeşte şi o importantă prezumţie: dacă în contractul individual de muncă nu este stipulată durata acestuia, se prezumă că acesta a fost încheiat pe o durată nedeterminată.

În continuare, Codul muncii prevede că relaţiile de muncă pot fi constituite şi pe o durată determinată, ce nu depăşeşte 5 ani, numai în vederea executării unor lucrări cu caracter temporar, în următoarele cazuri: - pentru perioada îndeplinirii obligaţiilor de muncă ale salariatului al cărui contract individual de muncă este suspendat (cu excepţia cazurilor de aflare a acestuia în grevă) sau pentru perioada în care el se află în unul din concediile prevăzute la art.112, 120, 123, 124, 126, 178, 299 şi 300 din Codul muncii; - pentru perioada îndeplinirii unor lucrări temporare cu o durată de până la 2 luni, precum şi în cazul unor lucrări sezoniere care, în virtutea condiţiilor climaterice, se pot desfăşura numai într-o perioadă anumită a anului. Pentru aplicarea corectă a acestui temei, se cere studierea atentă a Nomenclatorului lucrărilor sezoniere, care a fost aprobat prin Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr.1273 din 19 noiembrie 2004.[6] În corespundere cu dispoziţiile acestei hotărâri, la categoria lucrărilor sezoniere se atribuie: fermentarea tutunului; recoltarea legumelor; cultivarea livezilor; culesul strugurilor; ambalarea producţiei finite în lăzi; transmiterea sfeclei de zahăr la spălare şi curăţire etc. Caracterul sezonier al muncii trebuie să fie specificat în contractul individual de muncă şi în ordinul de angajare în muncă a salariatului; - cu persoane care îşi fac studiile la instituţiile de învăţământ la cursurile de zi; - la alegerea, pe o perioadă determinată a salariaţilor, în funcţii elective în autorităţile publice centrale şi locale, precum şi în organele sindicale, patronale, ale altor organizaţii necomerciale şi ale societăţilor comerciale; - cu conducătorii unităţilor, adjuncţii lor şi contabilii-şefi ai unităţilor; - în alte cazuri prevăzute de legislaţia în vigoare;

✓în unele cazuri, părţile contractante pot insera în conţinutul contractului individual de muncă clauza contractuală privind stabilirea perioadei de probă. Aşadar, perioada de probă nu constituie un act unilateral al angajatorului, ci trebuie prevăzută expres atât în contractul de muncă, cât şi în ordinul (decizia, hotărârea, dispoziţia) de angajare a salariatului. În lipsa unei astfel de clauze, se consideră că salariatul a fost angajat fără perioadă de probă;

✓regimul de muncă şi de odihnă se descrie detaliat în contractul individual de muncă în cazul în care pentru salariatul repectiv urmează să fie stabilite condiţii speciale (de exemplu, regimul de muncă parţial sau munca ce se prestează în schimburi etc.). În restul situaţiilor este suficientă simpla referire la regulamentul intern al unităţii şi la alte acte normative locale. Reieşind din prevederile art.101 din Codul muncii, în contractul individual de muncă, încheiat cu salariatul care va activa în condiţiile muncii în schimburi, se cere efectuarea unei referi la programul muncii în schimburi. Programul muncii în schimburi se aprobă de angajator de comun acord cu reprezentanţii salariaţilor şi se aduce la cunoştinţa salariaţilor cu cel puţin o lună înainte de punerea lui în aplicare (art.101 alin.(3), (4) din Codul muncii).

După cum am subliniat, este interzisă stabilirea pentru salariat, prin contractul individual de muncă, a unor condiţii sub nivelul celor prevăzute de actele normative în vigoare, de convenţiile colective şi de contractul colectiv de muncă. De exemplu, Judecătoria Râşcani a pronunţat hotărârea judecătorească din 01.07.2003, prin care a respins neîntemeiat acţiunea lui V.D. de repunere în funcţie împotriva SRL „L. Moldova". Astfel, instanţa de judecată nu a luat în consideraţie faptul invocat de către reclamant precum că clauza contractuală, prin care angajatorul îşi asuma prerogativa de a desface unilateral contractul de muncă cu condiţia respectării termenului de preaviz, este una contrară legii, clauză care contravine nu numai prevederilor Codului muncii, dar şi dispoziţiilor generale ale Codului civil al Republicii Moldova. În consecinţă, clauza contractuală respectivă se impunea a fi recunoscută nulă, iar deoarece această clauză a permis angajatorului concedierea salariatului, respectiv anularea clauzei ar fi atras anularea ordinului de concediere.[7]

O serie de dispoziţii, care reglementează contractul individual de muncă (de exemplu, drepturile şi obligaţiile angajatorului şi salariatului), având caracter de ordine publică, determină consecinţa că părţile nu pot deroga de la ele spre a-i crea salariatului un regim mai defavorabil. Aceste dispoziţii reprezintă un minim de garanţie pentru salariaţi, încât orice clauză convenţională contrară este nulă în temeiul art.49 alin.(3) din Codul muncii.

În afara clauzelor generale, părţile contractante pot negocia şi include în contractul individual de muncă ***clauze specifice (facultative)***, cum ar fi: clauza de mobilitate; clauza de confidenţialitate; clauze referitoare la compensarea cheltuielilor de transport, la compensarea serviciilor comunale, la acordarea spaţiului locativ; alte clauze care nu contravin legislaţiei în vigoare.

Clauzele facultative ale contractului individual de muncă nu pot fi enumerate exhaustiv atât timp cât, în baza principiilor generale de drept, părţile

contractante pot negocia orice clauză care nu contravine prevederilor imperative ale legii. De exemplu, reieşind din conţinutul art.264 din Codul muncii, părţile contractante pot include o clauză contractuală referitoare la mărimea compensaţiei în legătură cu încetarea contractului individual de muncă încheiat cu conducătorul unităţii.

Potrivit art.52 din Codul muncii, clauza de mobilitate este clauza prin care se permite angajatorului să dispună de o activitate ce nu presupune un loc stabil de muncă în cadrul aceleiaşi unităţi.

Reieşind din prevederile legale, clauza de mobilitate desemnează situaţia în care executarea obligaţiilor de serviciu de către salariat nu se realizează într-un loc stabil de muncă. Acesta este cazul agenţilor de vânzări, agenţilor de marketing sau agenţilor de asigurări etc.

Codul muncii al Republicii Moldova conţine o inovaţie, care rezidă în faptul că salariatul care acceptă clauza de mobilitate poate beneficia de dreptul la o indemnizaţie specifică şi (sau) de alte drepturi, conform contractului individual de muncă (art.51 alin.(2)). Deoarece norma juridică nu precizează expres, apreciem că din categoria altor drepturi fac parte: dreptul de a folosi autoturismul ce aparţine unităţii pentru îndeplinirea obligaţiilor de serviciu; dreptul de a beneficia de serviciile sau produsele firmei la preţuri mai mici etc.

Prin clauza de confidenţialitate se înţelege acea clauză, prin care părţile convin ca, pe toată durata contractului individual de muncă şi timp de cel mult 3 luni (respectiv, un an pentru cei care au deţinut funcţii de răspundere) după încetarea acestuia, să nu divulge date sau informaţii de care au luat cunoştinţă în perioada executării contractului individual de muncă, în condiţiile stabilite de regulamentul intern al unităţii, de contractul colectiv sau de cel individual de muncă.

Prin inserarea în contractul de muncă a clauzelor de confidenţialitate, angajatorul urmăreşte scopul de a proteja informaţiile ce ţin de producţie, tehnologie, administrare, de activitatea financiară şi de altă activitate a unităţii, adică informaţiile ce se raportează la categoria „secretului comercial". Actul normativ de bază, ce statuează diferite modalităţi de protecţie a acestor informaţii, este Legea Republicii Moldova „Cu privire la secretul comercial", nr.171-XII/1994.[8]

În literatura de specialitate s-a analizat posibilitatea de a include în contractele individuale de muncă clauza de conştiinţă, cu titlul de clauză facultativă. Includerea unei astfel de clauze în contractul individual de muncă are drept scop posibilitatea salariatului de a refuza executarea dispoziţiei primite, dacă este contrară conştiinţei sale. Motivele inacţiunii pot fi de ordin: religios, moral, politic, ştiinţific sau ţinând de regulile de politeţe.[9] De exemplu, refuzul unui jurnalist de a scrie şi publica un articol de popularizare a unor concepţii ateiste.[10]

Codul muncii al Republicii Moldova nu prevede expres clauza de conştiinţă. În consecinţă, inserarea unei asemenea clauze rămâne la latitudinea părţilor contractante. Cu toate acestea, legiuitorul nostru trebuie să se conducă de recomandările Rezoluţiei nr.1003/1993, adoptate de Adunarea Parlamentară a Consiliului Europei, potrivit cărora, în contextul necesităţii întăririi garanţiilor libertăţii de exprimare a jurnaliştilor, statele trebuie să dezvolte şi să precizeze cadrul legal al clauzei de conştiinţă şi să pună de acord prevederile legislaţiei naţionale în acest domeniu.[11]

În practică se întâlnesc şi alte clauze facultative în contractele individuale de muncă, printre care: clauza de stabilitate, clauza de risc, clauza de obiectiv, clauza de exclusivitate etc.[12]

Clauza de stabilitate este o dispoziţie inclusă în contractul individual de muncă prin care se garantează salariatului menţinerea sa în muncă o perioadă certă de timp.[13] Prin intermediul acesteia se limitează dreptul angajatorului de a proceda la concedierea salariatului, care beneficiază astfel de o anumită siguranţă.

Clauza de risc poate fi utilizată în unele contracte individuale de muncă în care felul muncii sau locul muncii implică riscuri deosebite pentru salariat. Asumându-şi un astfel de risc (de exemplu, munca în unităţile de circ, în mass-media), salariatul va beneficia, ca urmare a clauzei respective, de o serie de avantaje: timp redus de muncă, echipament de protecţie, salarii majorate etc.[14]

În temeiul clauzei de obiectiv, salariatul se obligă să obţină în munca sa un rezultat cuantificabil, de exemplu, o anumită cantitate de produse, să finalizeze o anumită lucrare, să colecteze o sumă de bani etc. „Pentru a fi validă, clauza respectivă trebuie să fie precisă, dar şi realizabilă".[15]

În ce priveşte clauza de exclusivitate, observăm că prin această clauză salariatul se obligă, în perioada executării contractului individual de muncă încheiat cu un anumit angajator, să nu presteze în folosul altui angajator sau în interes propriu munca la care s-a obligat prin contractul individual de muncă.[16] În toate cazurile, clauza de exclusivitate inclusă în contractul individual de muncă nu poate avea un caracter absolut;

în caz contrar, am fi asistat la încălcarea prevederilor constituționale referitoare la dreptul la muncă.

În opinia noastră, conținutul contractului individual de muncă trebuie să devină o preocupare prioritară a legiuitorului nostru în sfera raporturilor juridice de muncă, deoarece, după cum rezultă din prevederile Recomandării Organizației Internaționale a Muncii „Privind relațiile de angajare", nr.198 din 2006, statele trebuie să asigure standarde aplicabile tuturor formelor de aranjamente contractuale, inclusiv acelora care implică mai multe părți, astfel încât lucrătorii angajați să se bucure de protecție la care au dreptul.

Note:

[1] *A se vedea*: Al.Țiclea, A.Popescu, M.Țichidelean ş.a. *Dreptul muncii*. – Bucureşti: Rosetti, 2004, p.390.

[2] *Ibidem*.

[3] Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr.159-162.

[4] Dolul prin reticență, ca viciu de consimțământ apt a conduce la anularea contractului, rezidă în ascunderea sau necomunicarea către cealaltă parte a unei împrejurări esențiale, pe care aceasta ar fi trebuit să o cunoască. *A se vedea* pentru dezvoltări: G. Boroi. *Drept civil. Teoria generală*. – Bucureşti: ALL Beck, 1997, p.118.

[5] Hotărârea Guvernului Republicii Moldova „Cu privire la prestarea serviciilor de alimentație publică", nr.1209 din 08.11.2007 // Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2007, nr.180-183.

[6] Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2004, nr.212-217.

[7] *A se vedea:* V.Pascari, N.Clima. *Particularitățile examinării litigiilor de muncă.* – În: Manualul judecătorului la examinarea pricinilor civile. – Chișinău: Cartier, 2006, p.440.

[8] Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 1994, nr.13.

[9] *A se vedea:* Al.Țiclea. *Contractul individual de muncă*. – Bucureşti: Lumina LEX, 2003, p.113.

[10] *A se vedea:* R.Gidro. *Opinii asupra unor dispoziții din proiectul Codului Muncii cu privire la încheierea şi conținutul contractului individual de muncă* // Revista Română de Dreptul Muncii, 2002, nr.1, p.25.

[11] *A se vedea:* Em.Popescu. *Raportul juridic de muncă al jurnalistului.* – Tîrgu-Jiu: Mapamond, 2003, p.134.

[12] *A se vedea:* M.Tofan. *Posibilități de armonizare a reglementării contractului de muncă cu legislația europeană în domeniu.* – În: Reforme administrative şi judiciare în perspectiva integrării europene. – Sibiu: Burg Sibiu, 2004, p.617.

[13] *A se vedea:* Al.Țiclea, A.Popescu, M.Țichidelean ş.a. *Dreptul muncii,* p.390.

[14] *Ibidem,* p.391.

[15] *Ibidem.*

[16] *A se vedea:* O.Ținca. *Clauza de exclusivitate din contractul individual de muncă* // Revista Română de Dreptul Muncii, 2007, nr.6, p.26.