UNELE REGLEMENTĂRI PRIVIND IMPEDIMENTELE ABSOLUTE ȘI INCOMPATIBILITĂȚI LEGALE ÎN PROCESUL EXERCITĂRII DREPTULUI LA MUNCĂ

SOME REGULATIONS ON ABSOLUTE IMPEDIMENTS AND LEGAL INCOMPATIBILITIES IN THE PROCESS OF EXERCISING THE RIGHT TO WORK

Nicolai ROMANDAȘ,
doctor, profesor universitar,
Academia de Administrare Publică

SUMMARY

This article is dedicated to absolute and legal incompatibilties in the process of enforcement of the right to work. Initially it was made a delimitation between the notion absolute liability and legal incompatibilities in the process of enforcing the right to work. In this content there was made a reference to the legislation, to the specialty literature, doctrine, Convenention of international labour organization. The research of this subject made us to deduce that the nations of implementation are used as a result of impairment of the legal work capacity or deprivation of capacity to exercise it by final decision of the court legal incompatibilities in the process of enforcing the right to work occur as a result of the establishment of prohibitions by law to practice in certain filds of activity. So it is conditioned by some legal reqeurements. They refer onlu to certain categories of people and are often specific only to certain positions.

Keywords: *legal capacity to work, rights and obligations, freedom of will, alienated person, incompatibility, special legal incapacity, legal impediments.*

Studierea doctrinei și analiza minuțioasă a legislației ne permite să afirmăm că uneori capacitatea juridică de muncă este afectată. Conform art. 46 din Codul muncii din 27.03.2003 este interzisă angajarea în câmpul muncii a minorilor sub 15 ani. De la această vârsta se consideră că există maturitatea biologică (aptitudinile fizice și psihice) indispensabilă executării muncii, fapt care permite minorului să încheie contracte individuale de muncă fără a avea nevoie de încuviințarea ocrotitorilor legali[1]. Altfel spus, minorii de la 16 ani dispun de capacitate juridică deplină de muncă. Cu toate acestea art. 46 alin.3) al CM RM din 28.03.2003 [2] admite angajarea în cazuri excepționale a minorilor care au împlinit 15 ani, cu acordul scris al părinților sau al reprezentanților legali.

Aceste prevederi corespund totalmente cu dispozițiile Convenției OIM nr. 138 privind vârsta minimă de angajare[3]. Astfel, în acest instrument internațional se menționează că „vârsta minimă stabilită... nu va putea fi mai inferioară vârstei de la care încetează școlarizarea obligatorie și, în nici un caz, vârstei de 15 ani". Și Carta Socială Europeană revizuită statuează „statul trebuie să stabilească vârsta minimă de angajare în câmpul muncii de 15 ani și să asigure respectarea efectivă a acestei dispoziții". Interdicția vizează toate sferele de activitate, deci toate sectoarele economiei naționale și toate tipurile de întreprinderi, inclusiv întreprinderile familiale, precum și toate formele de activitate în câmpul muncii (remunerate ori nu); lucrările agricole, lucrul la domiciliu, lucrările de subantrepriză și munca copiilor în familie.

Mai mult ca atât, atragerea la muncă a minorilor de 15 ani se face potrivit actualei legislații a R. Moldova „în cazuri excepționale". Nu este clar ce subînțelege legiuitorul nostru prin această sintagmă și dacă caracterul excepțional al muncilor este de natură să dăuneze sănătății, securității sau moralității adolescenților. Ne permitem să afirmăm că muncile „în cazuri excepționale" nu sunt de lungă durată. Cu toate acestea muncile temporare nu-s specificate de Codul muncii al R. Moldova drept o condiție obligatorie de încadrare a minorilor în muncă.

Potrivit Cartei Sociale Europene revizuite, aceste lucrări trebuie incluse într-o listă respectivă. Dacă lista ocupațiilor permise sau interzise lipsește, statul trebuie să includă în propria legislație un regulament cu

definiția precisă a termenului „munci ușoare". Muncile considerate ușoare prin definiție își pierd această proprietate, în cazul practicării lor excesive.

Legislația muncii în vigoare, deși prevede necesitatea acordului părinților pentru încheierea unui contract individual de muncă de către un minor de la 15 la 18 ani, nu reglementează o procedură expresă a exprimării acestui acord. În asemenea situații suntem de acord cu opiniile doctrinarilor români și ruși că acordul ocrotitorilor legali ai minorului trebuie să rezulte din semnătura acestora, alături de semnătura minorului pe contractul individual de muncă încheiat în formă scrisă.

De asemenea ne raliem părerilor din doctrină că încuviințarea trebuie să fie prealabilă încheierii contractului individual de muncă sau concomitentă cu aceasta, să fie specială, adică să se refere la un anumit contract individual de muncă și expresă, adică să aibă o formă neechivocă, clară și precisă. Întrucât, toate problemele privind educația și instruirea copilului se soluționează de părinți de comun acord, ținându-se cont de interesele și părerea copilului, este necesar acordul ambilor părinți, iar în cazul dezacordului dintre ei ori decăderii unui sau ambilor din drepturi părintești trebuie să se pronunțe autoritatea tutelară.

Persoanele lipsite de capacitate de exercițiu prin hotărâre definitivă a instanței de judecată nu-și pot asuma drepturi și obligații rezultând din contracte individuale de muncă, or, acestea nu iau naștere decât dacă viitorul salariat își manifestă liber și cu discernământ dorința de a se încadra în câmpul muncii. Lipsa discernământului din cauza alienației sau debilității mintale excluzând de plano încheierea contract individual de muncă[4]. n această ordine de idei, nu este clar de ce legiuitorul nostru menționează expres doar în anumite cazuri capacitatea de exercițiu al drepturilor în calitate de condiție specială de angajare în serviciu. Interpretarea logică ne-ar duce la deducția că în restul cazurilor persoanele lipsite de capacitate de exercițiu pot deveni salariați.

Nu credem însă că acest fapt ar fundamenta opinia că persoanele lipsite de capacitate de exercițiu pot încheia contracte individuale de muncă, or, acestea generează un șir de consecințe juridice (obligații și răspundere) care, prin ipoteză, a fost lipsit de aptitudinea de a-și asuma și exercita drepturi și obligații prin fapte proprii.

Încadrarea în muncă a interzisului legal i-ar periclita viața și integritatea corporală, punând în pericol iminent membrii colectivului cu care lucrează și bunurile aparținând angajatorului. O altă categorie de persoane cărora le este afectată capacitatea juridică de a încheia contracte individuale de muncă sunt persoanele private de libertate în baza unor sentințe definitive. Acestea pot să lucreze în conformitatea cu capacitatea lor de muncă. Acest act normativ atribuie legislației muncii calitatea de drept comun atunci când este vorba de: timp de muncă și de odihnă, protecția muncii, retribuirea muncii. Însă, din cauza condițiilor speciale de detenție condamnații sunt supuși măsurilor de îngrădire cu caracter de pedeapsă penală a dreptului lor la muncă. Referitor la principiile fundamentale ale dreptului muncii în cazul condamnaților nu putem vorbi nici de libertate, nici de neîngrădire, nici de negociere liberă a contractelor individuale de muncă. Potrivit legislației penale, în afara orelor de muncă cel condamnat se poate ocupa cu muncă individuală sau de altă natură cu autorizația administrației penitenciarului. Adică există o probabilitate destul de mică ca un condamnat să lucreze în baza unui contract individual de muncă încheiat doar cu permisiunea administrației penitenciarului, acesta putând fi interpretat ca „muncă de altă natură". În Republica Moldova însă nu se cunoaște o atare practică.

În realitate munca condamnaților este forțată, or, refuzul de a lucra sau întreruperea lucrului sunt calificate ca încălcare a regimului de executare a pedepselor penale. Prin excepție constituțională, munca unei persoane condamnate prestată în perioada de detenție nu se consideră forțată (art. 44 pct. b) Constituția Republicii Moldova din 27.08.1994) [6]. Starea privativă de libertate nu lipsește persoana de dreptul la muncă, mai mult ca atât, ea obligă condamnatul să muncească în cadrul instituției penitenciare, limitând astfel libertatea de voință a titularului acestui drept.

În alte state (de exemplu: Franța), pedepsele privative de libertate nu suprimă voința liber manifestată în cazul exercitării dreptului la muncă, în consecință condamnații nu sunt obligați să muncească.

Aceasta ne duce la concluzia că în Republica Moldova posibilitatea de a încheia contracte în scopul exercitării dreptului la muncă în cazuri-excepții nu poate fi pusă în aplicare, fie că ea este imposibil să apară până la atingerea vârstei necesare, prevăzute de lege, fie că s-a stins, de regulă temporar, prin hotărârea instanței de judecată de a declara o persoană incapabilă sau prin sentința penală privativă de libertate. Prin urmare, vârsta, lipsa unei hotărâri judecătorești definitive privitoare la lipsirea de capacitate de exercițiu, precum și

lipsa unei condamnări privative de libertate sunt premise generale necesare pentru a obține capacitate juridică de muncă.

În doctrină aceste premise sunt numite „cazuri de incapacitate generală a persoanei fizice" [7]. Numindule impedimente generale în procesul exercitării dreptului la muncă, nu intenționăm să știrbim, în vreun fel, semnificația lor juridică, ci să o punem în evidență.

Indiferent de denumire, situațiile menționate fac imposibilă încheierea oricărui contract individual de muncă în vederea utilizării forței de muncă. Scopurile interdicțiilor menționate sunt diferite. Lipsirea de capacitate juridică de muncă a minorilor până la 15 ani implică în realitate protejarea lor împotriva propriilor acte de conduită care, săvârșite pe fondul lipsei de maturitate, asociată cu o totală inexperiență de viață, ar putea determina în plan juridic consecințe grave pentru ei. In ce privește lipsirea de capacitate a interzișilor judecătorești aceasta își găsește explicație în inexistența discernământului datorită unor maladii psihice. Măsura este de asemenea de protejare a intereselor acestora[8]. Fiind lipsiți de dreptul de a-și câștiga existența prin munca proprie, aceste categorii sunt protejate de stat în alt mod decât prin profesarea în câmpul muncii.

Lipsirea condamnaților de dreptul de a încheia contracte individuale de muncă are caracter de îngrădire tăcută în interes public general.

În fond, sunt unicele trei situații când titularii dreptului la muncă nu dispun de capacitate juridică de a încheia contracte individuale de muncă.

În concluzie, neatingerea vârstei necesare, lipsirea de capacitatea de exercițiu, precum și starea privativă de libertate sunt impedimente absolute pentru statutul juridic de salariat. Caracterul absolut al acestora nu semnifică, în mod obligatoriu, și caracterul permanent, or, vârsta necesara potrivit legii oricum survine. Sau, dacă persoana alienată sau debilă mintal s-a însănătoșit și instanța o declară capabilă ori persoana este eliberată din instituțiile de detenție ea își recapătă capacitatea juridică de muncă.

Incompatibilități legale în procesul de exercitare a dreptului la muncă. Exceptând premisele general-obligatorii, profesarea în anumite domenii de activitate este condiționată de niște exigențe legale. Ele se referă doar la anumite categorii de persoane și deseori sunt specifice doar pentru ocuparea anumitor funcții, multe din ele fiind aceleași de la o profesie la alta. Oricum nu s-ar exercita dreptul la muncă, exigențele legale, care circumstanțiază statutul juridic de salariat nu pot fi ignorate. De exemplu, în anumite cazuri legea indică expres condițiile necesare ocupării unei funcții: „exercițiul profesiunilor medico-sanitare și farmaceutice este autorizat titularilor unei diplome, unui atestat sau certificat eliberat de o instituție de învățământ superior sau mediu de specialitate respectivă din republică sau străinătate" sau specifică, în altele, unele condiții generale, fără întrunirea cărora persoana nu poate accede la acea funcție: „personalul aeronautic se compune din persoane fizice cu un grad satisfăcător de sănătate". Anumite exigențe sunt proprii activității desfășurate de cadrele didactice. Pe lângă interdicția ocupării funcțiilor didactice de către persoanele lipsite de acest drept, pe durata stabilită printr-o hotărâre definitivă judecătorească, legea prevede o atare incompatibilitate pentru cei care suferă de boli contagioase stabilite prin norme sanitare antiepidemiologice, precum și pentru cei care din cauza unor boli mintale sau a unor infirmități, sunt inapți pentru activitatea instructiv-educativă.

În cazul necorespunderii acestor cerințe persoana se poate angaja în altă funcție decât cea solicitată. Aceste condiții, de regulă, circumstanțiază capacitatea persoanei de a deveni salariat într-un anumit domeniu și/sau pe o anumită durată.

Dreptul la muncă garantat oricărei persoane trebuie exercitat în condițiile legii. Nerespectarea acestora nu afectează existența dreptului însăși, ci face imposibilă desfășurării unui gen de activitate sau ocupării unei anumite funcții. In alte cazuri poate condiționa chiar aplicarea unor sancțiuni. De exemplu, potrivit art. 8 al Legii ocrotirii sănătății „exercitarea ilegală a profesiilor medico-sanitare și farmaceutice este pedepsită conform legislației în vigoare" [8].

Cea ce se consideră, uneori capacitate „specială de drept al muncii", nu este decât un ansamblu de reglementări de excepție, care alcătuiesc condiții speciale, cu caracter restrictiv, ce limitează posibilitatea de încheiere a anumitor contracte de muncă de către unele persoane. Deci, în ultimă analiză, cazurile respective constituie incompatibilități pentru încadrarea în anumite posturi. Instituind, în unele cazuri, restrângeri ale capacității juridice a persoanei de a încheia contracte individuale de muncă, legea stabilește o incompatibilitate între o anumită calitate a persoanei, pe de o parte, și o anumită muncă sau funcție, pe de altă parte[9].

Conform Dicționarului Explicativ al Limbii Române, „incompatibilitate este interzicerea (prevăzută de

lege) de a cumula două funcții, atribuții care, prin caracterul lor sunt contradictorii".

Însă în accepțiune juridică noțiunea „incompatibilitate" depășește cadrul unei simple interdicții de a cumula două funcții, care din anumite considerente, consacrate de legiuitor, se exclud reciproc. În viziune doctrinară acestea sunt niște „condiții restrictive de încadrare în anumite posturi a unor persoane".

În textele actelor normative în vigoare ele sunt numite în diferite feluri:

- „exigențe"- (în instituțiilor financiare, și bancare);
- „restricții" - (în legislația ce vizează: funcția publică și statutul funcționarului public; activitatea de audit; activitatea în organele vamale);
- „restricții de serviciu", „condiții" - (în legislația privind statutul judecătorului);
- „cerințe" - (în legislația Curții Supreme de Justiție);

Unele din incompatibilitățile calității de salariat se deduc din prevederile legale care reglementează cazurile de eliberare din funcție sau de încetare a anumitor calități; suspendare din funcție; aplicare de sancțiuni disciplinare.

Astfel, în sens îngust, noțiunea de „incompatibilitate" în dreptul muncii cuprinde doar interdicția cumulării anumitor funcții. În doctrina și legislația muncii se operează și cu accepțiunea vastă a incompatibilităților, acestea putând exista între statutul social al unei persoane și posibilitatea de a ocupa o anumită funcție, în condițiile prevăzute de lege. În cele din urmă, incompatibilități pot exista între profesiile liberale și cei care își desfășoară activitatea în temeiul unor contracte individuale de muncă. De pildă, legislația cu privire la avocatură, exercitarea profesiei de avocat este incompatibilă cu orice funcție retribuită, cu excepția funcțiilor țin de activitatea științifică și didactică, precum și activitatea în calitate de arbitru al judecății arbitrale (arbitrajului).

Incompatibilitatea în doctrina română [10] este și o instituție de drept procesual care se referă la compunerea instanței, deși este plasată de legiuitorul român în materia competenței. În acest sens, incompatibilitatea determină competența ca o capacitate obiectivă a unui organ judiciar de a îndeplini în genere acte procesuale care sa fie valide și să producă efectele prevăzute de lege, precum și ca o capacitate subiectivă a unei persoane fizice care face parte din organul judiciar respectiv, de a îndeplini acele acte procesuale. În general, incompatibilitatea, ca instituție procesuală este acea situație în care o persoană este împiedicată să ia aparte la soluționarea unui anumit litigiu, prin lege prezumându-se, în mod indiscutabil, lipsa sau alterarea imparțialității și obiectivității obligatorii în rezolvarea acelui litigiu. Ea își are motivația în stări de fapt diverse, anterioare sau concomitente procesului în cauză, de natură a crea suspiciuni în privința modului corect de soluționare concretă a acestuia.

Potrivit normelor de drept procesual civil și procesual penal ale Republicii Moldova exigențele legale referitoare la incompatibilitate, abținere și recuzare sunt norme care se referă la compunerea legală a instanței. Dar, întrucât obiectivul prezentului studiu nu se referă decât la impedimentele legale de ocupare și exercitare a unor funcții (posturi), credem inoportună dezvoltarea acestei accepțiuni doctrinale a stărilor de incompatibilitate.

Doctrina dreptului muncii, cea românească în special, utilizează pur și simplu sintagma „incompatibilități" sau „incompatibilități legale la încheierea contractului individual de muncă" ori „situații de incompatibilitate legală de a încheia un anumit contract de muncă" [11].

Natura juridică a incompatibilităților generează în literatura de specialitate diverse abordări. În primul rând ar putea fi vorba de restrângeri ale dreptului la muncă. O atare formulare ar putea viza dreptul în integritatea sa. Fiind garantat de Constituția Republicii Moldova, cu posibilități de restrângere justificate și prevăzute doar prin lege, dreptului la muncă, totuși, nu i se poate atinge existența. Un drept fundamental nu poate fi incompatibil cu alte drepturi. De aceea expresia „incompatibilități legale în procesul exercitării dreptului la muncă" nu urmează a fi interpretată extensiv sau ambiguu.

Incompatibilitatea este privită de către alți autori ca fiind o problemă de incapacitate juridică specială pentru încheierea unui contract de muncă, determinată de existența, în legislația muncii, a unor reglementări de excepție de la incapacitățile generale care privesc persoana fizică (minoritatea, interdicția judecătorească pentru cauza de alienație mintală, interdicția, ca o consecință a condamnării penale). În viziunea altora „aceste cerințe nu pot fi considerate cazuri de incapacitate specială, ci constituie elemente de fapt necesare (condiții speciale de validitate) pentru stabilirea unui raport juridic de muncă" [12]. Nu putem fi de acord cu această opinie, mai ales, din cauza că angajarea în anumite funcții nu este determinată de condiții

de fapt, ci de drept, prevăzute în mod imperativ de lege. Privitor la incapacitate, acesta fiind în conținutul ei, antonimul capacității, constituie situația în care o persoană, fizică în cazul nostru, este lipsită prin lege de anumite drepturi și obligații și respectiv de aptitudinea de a le avea. Întrucât incapacitatea este o calitate a persoanei ca însăși subiect de drept, desemnând împiedicarea acesteia de a fi titular al unor drepturi și obligații determinate, ea trebuie prevăzută expres de lege. Din acest punct de vedere, nu există discrepanțe între semnificația juridică a stării de incompatibilitate legală în dreptul mucii și cea de incapacitate juridică de a ocupa anumite posturi.

Unii autori numind incompatibilitățile „limitări sau restrângeri" evită să specifice dacă acestea se referă la drepturi sau capacitate juridică.

Alți doctrinari consideră că incompatibilitățile sunt restrângeri ale dreptului de a ocupa o anumită funcție în contradicție cu opinia majoritară că prin incompatibilități este limitată capacitatea juridică de muncă. Nu credem că între aceste două opinii există deosebiri substanțiale, întrucât a doua opinie o înglobează și pe prima, or, condițiile restrictive de încadrare în anumite posturi a anumitor persoane limitează capacitatea juridică a acestora.

Altfel spus, reglementările de excepție se prezintă sub forma unor condiții speciale cu caracter restrictiv, ce limitează posibilitatea de încheiere a contractelor individuale de muncă de către unele persoane pentru ocuparea anumitor posturi. Limitările respective sunt apreciate ca fiind incompatibilități, deoarece constituie pentru persoana în cauză, un impediment legal la încheierea unui contract de muncă pentru o anumită funcție. De aceea, subscriem părerii că incompatibilitățile sunt impedimente legale ce afectează capacitatea juridică de muncă, circumstanțiind ordinea încheierii contractelor individuale de muncă în anumite domenii.

Însă starea de incompatibilitate pe care o creează anumite restrângeri legale ale capacității juridice se poate produce nu numai în cazul încheierii unor contracte individuale de muncă. Exercitarea profesiilor de avocat sau notar este pusă în dependență de lipsa anumitor impedimente legale. În consecință, pentru a ocupa un anumit loc de lucru indiferent de procedura ocupării funcției respective, o persoană trebuie să întrunească anumite calități sau să îndeplinească anumite acțiuni (de exemplu: să aibă vârsta necesară, vechimea în muncă cerută, să fie aptă de muncă din punct de vedere medical, să fie cetățean al Republicii Moldova, etc.) și în același timp să nu dispună de anumite calificative sau să se abțină de la anumite activități (de exemplu: să nu fie condamnat prin sentință judecătorească definitivă, să nu aibă antecedente penale, să nu cumuleze anumite activități, să nu fie în anumite relații de rudenie cu subalternii săi direcți, etc.). Adică, pentru ocuparea anumitor funcții, persoana pretendentă trebuie să țină cont de anumite condiții și totodată să respecte anumite restricții. În așa fel se pun în evidență două aspecte ale incompatibilităților calității de salariat: unul prohibitiv - când prin norme juridice în mod imperativ se interzice săvârșirea anumitor acțiuni și atunci incompatibilitățile iau forma unor restricții, interdicții, și altul operativ - când prin lege se cere o conduită obligatorie, cazuri în care incompatibilitățile devin condiții, cerințe, exigențe. Din acest punct de vedere, toate incompatibilitățile convențional formează două mari grupuri: cel cu caracter negativ și cele cu caracter pozitiv. Valorificarea legitimă a dreptului la muncă necesită întrunirea cumulativă a acestora în limitele prevăzute de lege.

Reieșind din cele menționate, incompatibilitățile în procesul exercitării dreptului la muncă se definesc ca anumite interdicții și/sau cerințe legale care condiționează obținerea și păstrarea calității de titular activ al dreptului la muncă.

BIBLIOGRAFIE

1. Ion Traian Ștefănescu, Dreptul muncii, București, Lumina Lex, 1997, p. 98.
2. Codul Muncii al Republicii Moldova din 28.03.2003, nr. 154 nr. 154 MO al RM nr. 159-162.
3. Convenției OIM nr. 138 privind vârsta minimă de angajare. Publicat la 30.12.1998 în Tratate Internaționale Nr. 1, art.342. Data intrării în vigoare 01.02.1998.
4. Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, Dreptul muncii, București, Lumina Lex, 1995, p. 167.
5. Legea RM nr. 443 din 24-12-2004 prin care s-a adoptat Codul de executare al Republicii Moldova. (Cartea a 2-a. Executarea hotărârilor cu caracter penal). Publicat la 05.11.2010, MO RM nr. 214-220.
6. Constituția Republicii Moldova din 27.08.1994. Publicat la 12.08.1994 în MO RM, nr. 1.

7. Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, Dreptul muncii, București, Lumina Lex, 1995, p. 169.
8. Legii ocrotirii sănătății nr. 411-XIII din 28.03.1995. Publicat la 22.06.1995 în MO RM nr. 34.
9. Gh. Piperea. Considerații privind natura juridică a incompatibilității // Dreptul, nr. 2, 1996, p. 46.
10. Sanda Ghimpu. Codul muncii al României – comentat și adnotat, București, Politică, 1990, p. 203.
11. Ion Traian Ștefănescu, Magda Volonciu, Raluca Dimitriu, Dreptul muncii, București, Academia de studii economice, 1997, p. 66.
12. Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, Dreptul muncii, București, Lumina Lex, 1995, p. 172.