CZU: 349.2:331.108.45 **https://doi.org/10.59295/rpijn2025.88**

REPERE PRIVIND REGLEMENTAREA JURIDICĂ A FORMĂRII PROFESIONALE

JOSANU Dorin,
Universitatea de Stat din Moldova,
asistent universitar,
Departamentul Drept privat al Facultății de Drept
ORCID ID: 0009-0003-4490-0086

SUMMARY

In this article the author analyses some aspects that accompany social labour relations, namely the professional training of employees. Thus, one of the components of labour relations, with a certain influence and which cannot be ignored by either employer or by employee, is the professional training of employees. Whether we approach professional training from the perspective of a possibility to solve company organizational and functional issues (preparing highly qualified specialists, creating a reserve of personnel, optimizing the structure, etc.), or only from the perspective of additional costs (searching for a replacement for the employee during the period of contract suspension, paying allowances for the period of studies, etc.), knowledge of the norms that regulate this institute of labour law becomes a necessary imperative and an opportunity to use the resources that are to be allocated to this area as efficiently as possible. The method used in the research includes the analysis of the acting regulatory framework as well the norms that establish rights and obligations for employers and employees in the domain of workforce professional training.

***Keywords*:** labor legislation, professional training, employer, employee.

Analiza cadrului legal în vigoare, ne permite să concluzionăm importanța pe care o are formarea profesională pentru societate, la general, dar și în special, pentru relațiile de muncă, precum și ne permite să scoatem în evidență atenția deosebită pe care legiuitorul o acordă pregătirii profesionale și ridicării nivelului calificării forței de muncă.

Însăși legea instituie diferite forme de realizare a pregătirii profesionale, dar și condiții și garanții de realizare a acestora.

În contextul evidențierii importanței aspectului respectiv, indicăm și norma art.46 al Codului muncii al RM, care permite angajarea condiționată în cîmpul muncii a persoanelor cu vîrsta cuprinsă între 15 și 16 ani, iar una din condițiile impuse o reprezintă anume faptul că munca, în consecinţă, nu va periclita dezvoltarea, instruirea şi pregătirea profesională a acestora.

Negru, T. și Scorțescu, C., în același context, indică că funcționarea normală a

economiei naționale este în mod decizional determinată de gradul de pregătire și de perfecționare profesională permanentă a factorului uman, a forței de muncă [1, p. 67].

Țiclea, Al., cu referire la dreptul muncii român, dar și cu aplicabilitate la sistemul nostru de drept al muncii, menționează că formarea profesională, într-un sens larg, presupune și perfecționarea pregătirii inițiale de care dispune salariatul, adică dobândirea de cunoștințe noi, iar având în vedere importanța sa, formarea profesională este privită ca un proces continuu, determinat obiectiv de progresul societății, de dezvoltarea neîntreruptă a științei și tehnicii moderne [2, p. 299].

În sistemul ramurii dreptului muncii al Republicii Moldova, raporturile juridice de formare profesională fac parte din raporturile juridice de muncă auxiliare, de deservire, fapt care, însă nu diminuează din importanța acestora, or aportul pe care îl pot aduce la desfășurarea normală a raporturilor de bază, celor nemijlocite de muncă, este unul considerabil, calificarea înaltă a salariatului, inclusiv perfecționarea continuă a acestuia, în mod inerent urmează să influențeze benefic rezultatele muncii și climatul în relațiile angajator-salariat.

La categoria raporturilor conexe de muncă atribuie formarea profesională a salariaților și profesorii Boișteanu, Ed. și Romandaș, N. [3, p. 21].

Pregătirea profesională a salariatului, în opinia profesorului Sadovei, N., reprezintă unul din elementele determină caracterul *intuitu personae* al raportului juridic de muncă [4, p. 95]

Cu referire la cadrul legal și normativ al pregătirii profesionale ținem să menționăm prevederile Codului muncii al RM și ale Codului educației al RM, și, în special, ale titlului VIII al Codului muncii, întitulat Formarea Profesională, dar și ale capitolului III al titlului VI, al aceluiași cod, care nemijlocit reglementează garanţiile şi compensaţiile pentru salariaţii care îmbină munca cu studiile [5, 6]. La categoria prevederilor legale, atât cu caracter general, cât și în special pentru raporturile de ucenicie, menționăm și prevederile Codului civil al RM [7], iar la categoria actelor normative subordonate legii, drept cele mai importante, indicăm Hotărîrea Guvernului nr. 222 din 26.03.2024 pentru aprobarea Regulamentului cu privire la educația a adulților [8] și Hotărîrea Guvernului nr.435 din 23.04.2007 pentru aprobarea Regulamentului cu privire la acordarea unor garanţii şi compensaţii salariaţilor care îmbină munca cu studiile [9].

În esență, legiuitorul, în art.212 al Codului muncii al RM, deosebește trei tipuri

de formare profesională: formarea profesională, formarea profesională continuă și formarea profesională tehnică, definindu-le după cum urmează: formare profesională – orice proces de instruire în urma căruia un salariat dobândeşte o calificare, atestată printr-un certificat sau o diplomă eliberată în condiţiile legii; formare profesională continuă – orice proces de instruire în cadrul căruia un salariat, având deja o calificare ori o profesie, îşi completează cunoştinţele profesionale prin aprofundarea cunoştinţelor într-un anumit domeniu al specialităţii de bază sau prin deprinderea unor metode sau procedee noi aplicate în cadrul specialităţii respective; formare tehnică – orice sistem de instruire prin care un salariat însuşeşte procedeele de aplicare în procesul muncii a mijloacelor tehnice şi tehnologice [5].

Prin prisma altor prevederi legale mai delimităm, ca și formă de pregătire profesională, ucenicia, unde Codul muncii nu conține o definiție a uceniciei, însă, în esență, aceasta reprezintă o modalitate de căpătare a unei calificări profesionale prin muncă, altfel spus, prin intermediul exercitării unor atribuții, sub supravegherea unei persoane ce deține competențele necesare (instructor) persoana însușește o anumită meserie și obține abilitățile necesare ce îi permit angajarea ulterioară în câmpul muncii.

În cadrul formării profesionale realizată cu aportul angajatorului, acesta suportă anumite costuri, inclusiv de ordin material, inclusiv și la formarea inițială a salariatului, fapt care presupune și o anumită atitudine din partea salariatului, dar și evitarea unui risc de a fi prejudiciat de un salariat de rea-credință.

Formarea profesională inițială se realizează prin intermediul contractului de calificare profesională, care, conform art. 215 al Codului muncii al RM, este un contract special, adiţional la contractul individual de muncă, încheiat în formă scrisă, în baza căruia salariatul se obligă să urmeze un curs de formare profesională, organizat de angajator, pentru a obţine o calificare profesională [5].

Codul muncii nu înaintează careva cerințe pentru încheierea sau conținutul contractului de calificare profesională, însă, pentru a evita eventualele prejudicii sau litigii, angajatorul urmează să țină cont de anumite reguli.

Inițial, indicăm că fiind un contract special adițional la cel individual de muncă, în lipsa unor norme în parte, la încheierea acestuia urmează să se țină cont de regulile generale de încheiere a contractului individual de muncă, cum ar fi: caracterul legal și moral al obiectului contractului (profesiei ce urmează a fi însușită); libera exprimare

a voinței ș.a.

La fel, considerăm necesar pentru angajator să includă în conținutul contractului așa aspecte ca:

- domeniul calificării profesionale (eventual, specialitatea pe care o va obţine salariatul);
- obligaţia salariatului de a finisa cursul de formare profesională;
- obligația salariatului de a activa conform profesiei, specialităţii, calificării obţinute un anumit termen minim și însăși termenul respectiv;
- condiţiile de restituire a cheltuielilor suportate de angajator pentru cursul respectiv în cazul refuzul salariatului de a-l finisa sau în cazul eliberării acestuia din serviciu din motive ce îi pot fi imputate (demisia, concedierea pe temeiuri disciplinare) înainte de expirarea termenului minim invocat la cerința anterioară.

Însăși formarea profesională poate fi organizată atât nemijlocit în cadrul unității, cât și contractată de angajator în cadrul instituțiilor specializate. În cazul în care formarea profesională este organizată la nivel de unitate conform contractului de calificare profesională, aceasta urmează să se realizeze de către un instructor sau maistru de instruire, numit de angajator dintre salariaţii calificaţi cu experienţă profesională şi autorizat în modul prevăzut de lege.

Un aspect răspândit în cadrul raporturilor juridice de muncă reprezintă ridicarea calificării de către salariați, fapt care în legislație este întâlnit sub termenul de formare profesională continuă.

Inițial, menționăm importanța promovării politicii de stat în domeniul perfecţionării şi recalificării cadrelor din economia naţională în conformitate cu cerinţele economiei de piaţă, fapt care și a dictat, în mare parte, reglementarea domeniului. Astfel, regulamentul cu privire la educația adulților are menirea de a stabili un cadru normativ unitar al educației generale a adulților și al formării profesionale a adulților (inițială și/sau continuă) în cadrul învățării pe tot parcursul vieții, iar însăși educația adulților, printre scopurile sale, are și așa scopuri ca: facilitarea integrării sociale a indivizilor, în conformitate cu aspirațiile lor profesionale și cu necesitățile pieței muncii; actualizarea cunoștințelor și perfecționarea pregătirii profesionale în ocupația de bază, precum și în ocupații înrudite; recalificarea acestora ținând cont de restructurarea economică, de mobilitatea socială sau de modificările capacității de muncă – toate acestea, în ansamblu, venind să contribuie și la

dezvoltarea raporturilor juridice de muncă și a pieții muncii.

Cu referire la formarea prin intermediul cursurilor şi programelor de calificare suplimentară şi recalificare profesională, inițial, indicăm că, conform prevederilor, aceasta se organizează în baza Cadrului Naţional al Calificărilor şi a standardelor de evaluare externă şi acreditare și ținând cont de cerinţele prevăzute în Nomenclatorul specialităţilor faţă de anumite profesii şi funcţii, iar la finalul cursurilor tematice de formare continuă, de perfecţionare/specializare/policalificare, prestatorii de educație urmează să elibereze certificate de perfecționare/calificare/atestare a competențelor profesionale.

Formarea profesională continuă în raporturile dintre angajator și salariat se realizează pin intermediul contractului de formare profesională continuă. În esență, angajatorul are dreptul să încheie un contract de formare profesională continuă cu orice salariat al unității.

Conform prevederilor art.216 al Codului muncii al RM, contractul de formare profesională continuă se încheie în formă scrisă, este un act adiţional la contractul individual de muncă şi se reglementează de legislaţia muncii şi de alte acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii [5].

Cu referire la conținutul contractului de formare profesională continuă, menționăm că prevederile art.217 al Codului muncii al RM înaintează anumite cerințe obligatorii, și anume, specificăm că acesta trebuie să includă: numele şi prenumele sau denumirea părţilor; indicarea profesiei, specialităţii şi calificării pe care o va obţine salariatul; obligaţiile angajatorului privind crearea condiţiilor de instruire stipulate în contract; termenul contractului; obligaţia persoanei de a urma cursul de formare profesională şi de a activa conform profesiei, specialităţii, calificării obţinute în termenul stabilit de contractul respectiv; condiţiile de retribuire a muncii pe durata formării profesionale continue; condiţiile de acoperire (restituire) a cheltuielilor suportate de părţi (de o parte) pe durata formării profesionale continue, în cazul eliberării salariatului înainte de expirarea termenului prevăzut de contractul de formare [5].

Concomitent, indicăm că contractul de formare profesională continuă poate cuprinde şi alte clauze determinate de părţi, care nu contravin legislaţiei în vigoare, sub condiția că clauzele care contravin legislaţiei în vigoare, prevederilor convenţiilor colective şi ale contractelor colective de muncă, sînt considerate nule şi inaplicabile.

Conform normelor în vigoare, durata formării profesionale continue nu trebuie

să depăşească, pe parcursul săptămânii, durata timpului de muncă stabilită de legislația muncii pentru vîrsta şi profesia respectivă la executarea lucrărilor corespunzătoare, iar termenul contractului de formare profesională continuă, începe să curgă la data indicată în contract, prelungindu-se cu perioada concediului medical sau în alte cazuri prevăzute de contract.

La fel, se stabileşte că salariaţii încadraţi în formarea profesională continuă în unitate pot fi eliberaţi temporar de la munca prevăzută de contractul individual de muncă sau pot lucra în condiţiile timpului de muncă parţial ori ale regimului flexibil al timpului de muncă, cu acordul scris al angajatorului. În același timp, pentru salariaţii respectivi se interzice: prestarea muncii în condiţii grele, vătămătoare şi/sau periculoase; munca suplimentară; munca de noapte, precum și detaşarea nelegată de formarea profesională.

Unul dintre cele mai interesante aspecte ale formării profesionale, din punct de vedere juridic, îl reprezintă formarea profesională prin intermediul uceniciei.

Astfel, aceasta se realizează în cadrul raporturilor juridice de muncă, îmbracă forma unui contract, care conform legislației este numit drept contract civil, fără a se regăsi în Codul civil al RM, regăsindu-se în Codul muncii al RM, cu specificarea că i se aplică normele legislației muncii, și, în mod evident, cu aplicabilitatea, la general, a normelor legislației civile.

Conform, prevederilor art.216 al Codului muncii al RM, contractul de ucenicie este un contract de drept civil, încheiat în formă scrisă, şi se reglementează de Codul civil şi de alte acte normative [5].

După cum am expus anterior, contractul respectiv se realizează, de facto, în mediul unui raport juridic de muncă și, orice angajator are dreptul să încheie un contract de ucenicie cu o persoană care este în căutarea unui loc de muncă şi care nu are o calificare profesională.

În corespundere cu statutul său, pentru a nu i se afecta valabilitatea, încheierea acestui contract urmează să respecte condițiile generale solicitate de prevederile Codului civil al RM – discernământul părților, libertatea de exprimare a voinței și lipsa viciilor de consimțământ, forma, cauza, obiectul etc.

La rândul său, cerințele față de conţinutul contractului de ucenicie se conțin în Codul muncii al RM, și anume: numele şi prenumele sau denumirea părţilor; indicarea profesiei, specialităţii şi calificării pe care o va obţine ucenicul; obligaţiile angajatorului

privind crearea condiţiilor de instruire stipulate în contract; termenul contractului; obligaţia persoanei de a urma cursul de formare profesională şi de a activa conform profesiei, specialităţii, calificării obţinute în termenul stabilit de contractul respectiv; condiţiile de retribuire a muncii pe durata uceniciei; condiţiile de acoperire (restituire) a cheltuielilor suportate de părţi (de o parte) pe durata uceniciei în cazul eliberării salariatului înainte de expirarea termenului prevăzut de contract [5].

Pe lângă clauzele obligatorii, contractul de ucenicie poate cuprinde şi alte clauze determinate de părţi, care nu contravin legislaţiei în vigoare, dar, ca și în cazul contractului de formare profesională continuă, acele clauze care vor contravine legislaţiei în vigoare, prevederilor convenţiilor colective şi ale contractelor colective de muncă vor fi considerate nule şi inaplicabile.

În ceea ce privește realizarea contractului, legea specifică că în privinţa ucenicilor se aplică legislaţia muncii, inclusiv legislaţia privind protecţia muncii, iar angajatorul va asigura, printr-un control corespunzător, efectuat în comun cu reprezentanţii salariaţilor, eficienţa sistemului de ucenicie şi protecţia adecvată a lor.

În contextul analizei instituției formării profesionale, concluzionăm nu doar importanța acesteia pentru sistemul ramurii dreptului muncii, dar și importanța practică a acesteia, iar respectarea garanțiilor la pregătirea profesională a salariaților, limitele acestora acordate prin lege, dar și perfectarea corectă a relațiilor, va permite angajatorului atât o planificare mai rațională a cheltuielilor pentru formarea profesională, cu posibilitatea de transformare a lor în investiții, precum și evitarea eventualelor litigii și a costurilor suplimentare însoțite de acestea.

BIBLIOGRAFIE:

1. NEGRU T., SCORTESCU C. Dreptul muncii - Curs universitar. Ch. Labirint–Cutasevici Îl, 2010 (F.E.P. ”Tipogr. Centrală”). 320 p. ISBN: 978-9975-943-19-7.

2. ȚICLEA. Al. *Tratat de dreptul muncii: legislație, doctrină, jurisprudență*. Ed. a 7-a, rev. și adăugată. București: Universul Juridic, 2013. 1048 p. ISBN 978-606-673-094-5.

3. BOIȘTEANU, Ed., ROMANDAȘ, N., *Dreptul muncii. Manual*, Chișinău: S. n., 2014 (F.E.-P. ”Tipografia Centrală). 736 p. ISBN 978-9975-53-444-4.

4. SADOVEI, N., *Dihotomia raportului juridic de muncă: Studiu monografic*/Nicolai Sadovei; Univ. de Stat din Moldova, Facultatea de Drept; Catedra Dreptul Muncii. Ch.: „ Garomont – Studio” SRL, 2011. p. 203. ISBN 978-9975-4223-0-7.

5. Codul muncii al Republicii Moldova, nr.154 din 28.03.2003. În *Monitorul*

Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr.159-162.

6. Codul educației al Republicii Moldova nr. 152 din 17.07.2014//Publicat: 24.10.2014 în *Monitorul Oficial* nr. 319-324 art. 634.

7. Codul civil al Republicii Moldova nr. 1107 din 06.06.2002//Publicat: 22.06.2002 în *Monitorul Oficial* nr. 82-86 art. 661 şi republicat în *Monitorul Oficial* nr.66-75 din 01.03.2019 art.132.

8. Hotărîrea Guvernului nr. 222 din 26.03.2024 pentru aprobarea Regulamentului cu privire la educația a adulților. În *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 2024, nr. 141-143.

9. Hotărârea Guvernului nr.435 din 23.04.2007 pentru aprobarea Regulamentului cu privire la acordarea unor garanţii şi compensaţii salariaţilor care îmbină munca cu studiile. În *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 2007, nr. 60-63.