CONSIDERAȚII GENERALE PRIVIND CAPACITATEA JURIDICĂ DE MUNCĂ A SALARIATULUI

Nicolae ROMANDAȘ,
doctor în drept, profesor universitar,
Academia de Administrare Publică
de pe lângă Președintele Republicii Moldova

Eduard BOIȘTEANU,
doctor în drept, conferențiar universitar,
Universitatea de Stat „Alecu Russo" din Bălți

SUMMARY

In this article, the authors have approached the labour legal capacity of the employee. Thus, it was mentioned that, unlike civil legal capacity, the legal capacity subjected to the research, has an unitary character, and therefore, it cannot be fragmented in the ability of use and of exercise.

However, the authors have analyzed the basic conditions of labor legal capacity, and especially: the age and the volitional criterion.

În conformitate cu art. 1 din *Codul muncii al Republicii Moldova* (în continuare – *CM al RM*), prin noțiunea de *salariat* se subînțelege o persoană fizică (bărbat sau femeie) care prestează o muncă conform unei anumite specialități, calificări sau într-o anumită funcție, în schimbul unui salariu, în baza contractului individual de muncă. [1]

Așadar, calitatea de salariat poate fi atribuită unei persoane în baza unor trăsături (caracteristici) specifice raportului juridic de muncă, în forma sa tipică (întemeiată pe contractul individual de muncă). În condițiile de aplicare a unor noi forme de organizare a muncii, de apariție a unor raporturi de muncă de nivel transnațional, precum și a unor raporturi de muncă de natură „deghizată", apare necesitatea de a formula o *altă* definiție legală a noțiunii de salariat, care ar lua în considerare și cazurile privind raporturile atipice de muncă. Pot fi preluate, în acest sens, unele construcții juridice, statornicite în practica judiciară a Uniunii Europene.

În ciuda multitudinii de legislație comunitară secundară, sensul termenului de „lucrător" a fost reliefat de Curtea Europeană de Justiție. Astfel, termenul de „lucrător" cuprinde persoanele angajate în țara-gazdă, cele care se află în că-

utarea unui loc de muncă, șomerii apți de muncă și care, anterior, au fost angajați (*cazul Hoekstra, nr. 75/63*), persoanele incapabile de muncă din cauza bolii sau accidentării suferite în timpul angajării în țara-gazdă, persoanele care au atins vârsta normală de pensionare în timpul desfășurării activității în țara-gazdă. [2] *S-a acordat, așadar, o semnificație mai largă noțiunii de lucrător*. Totodată, observăm că urmează a fi recunoscută ca lucrător, în înțelesul dreptului comunitar, acea persoană care prestează doar o activitate ocazională sau cu timp de muncă parțial. Este suficient ca activitatea să fie efectivă, să nu fie, pur și simplu, una benevolă (*cazul Levin nr. 53/81*)[3].

Din caracterul *intuitu personae* al contractului individual de muncă rezultă legătura indisolubilă dintre capacitatea de folosință și cea de exercițiu ale persoanei care urmează să se încadreze în muncă. Munca, prin definiție, este personală și deci nu poate fi efectuată prin intermediul altuia. Sub acest aspect,„capacitatea juridică, în ceea ce privește raportul juridic de muncă, poate fi considerată drept unică". [4]

O altă viziune a avut autorul rus B. K. Beghicev (Б. К. Бегичев), care, în lucrarea sa, [5] consacrată cercetării problematicii privind capacitatea juridică de muncă, a pledat pentru distingerea capacității de exercițiu. O astfel de distingere, în opinia autorului rus, poate fi operată în cazul unor categorii de drepturi a căror exercitare nu necesită participarea personală a salariatului și care, așadar, pot fi realizate printr-un reprezentant, cum ar fi: dreptul de a primi salariul, dreptul de a compensa prejudiciul cauzat vieții și sănătății salariaților ș. a.

O astfel de viziune a fost supusă unor critici serioase în doctrina rusă. Astfel, autorul rus L. I. Ghințburg (Л. Я. Гинцбург) a menționat că exemplele invocate mai sus sunt preluate din dreptul civil și dreptul procesual civil, și nu din dreptul muncii. „Este admisă achitarea (primirea) salariului prin intermediul reprezentantului (în temeiul procurii) sau înaintarea, prin intermediul reprezentantului, a acțiunii civile în instanță de judecată cu privire la încasarea salariului. Dar, în acest caz, apare un raport juridic de o altă natură decât cea care vizează apariția dreptului la salariu, care se obține în urma prestării muncii în mod personal." [6]

În doctrina contemporană, autorul rus M. V. Lebedev (М. В. Лебедев) a împărtășit punctul de vedere al lui L.I. Ghințburg. Mai mult, M.V. Lebedev consideră că în dreptul muncii nu sunt temeiuri pentru formarea și dezvoltarea instituției juridice a reprezentării, întrucât raportul juridic de muncă nu admite modificarea componenței subiective. *Caracterul personal al muncii constituie o temelie a raporturilor juridice de muncă*. [7]

Revenind la problematica capacității juridice de muncă, vom menționa că în calitate de condiții ale acesteia sunt recunoscute: *criteriul de vârstă* și *criteriul volitiv*. Ultimul criteriu vizează starea psihică a persoanei. În viziunea majorității autorilor, capacitatea juridică de muncă nu depinde de starea psihică a acesteia. Astfel, autorul rus N. G. Aleksandrov (Н. Г. Александров) a afirmat că„recunoașterea capacității juridice de muncă la o persoană declarată incapabilă conform dreptului civil nu se prezintă ca un paradox." [8] O astfel de poziție a fost susținută parțial de către M. V. Lușnikova și A. M. Lușnikov, care afirmă că starea psihică și fizică a persoanei influențează doar asupra volumului capacității juridice de muncă.

O opinie diametral opusă expune autorul O.V. Smirnov (О.В. Смирнов), care consideră că persoana fizică declarată incapabilă nu poate fi titular al dreptului la muncă, întrucât, ca urmare a lipsirii prin hotărâre judecătorească de capacitate de exercițiu, aceasta nu poate dispune de capacitate juridică de muncă. [9]

În doctrina română s-a menționat că nu pot încheia contractul individual de muncă persoanele puse sub interdicție din cauza alienației sau debilității mintale, întrucât acestea nu dispun de capacitate de exercițiu și le lipsește deci discernământul. [10]

În opinia noastră, *persoanele cu dizabilități* dispun de capacitate juridică de muncă, dar volumul acesteia este redus. O astfel de afirmație se întemeiază pe considerentul că persoanele în cauză pot fi încadrate în muncă conform pregătirii lor profesionale și a capacității lor de muncă, atestate prin certificatul de încadrare în grad de dizabilitate și conform recomandărilor conținute în programul individual de reabilitare și incluziune socială, emis de Consiliul Național pentru Determinarea Dizabilității și Capacității de Muncă sau structurile sale teritoriale. [11]

În conformitate cu art. 33, alin. (4) din *Legea Republicii Moldova nr. 60/2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități* în vederea realizării dreptului la muncă, persoanelor cu dizabilități li se oferă posibilitatea de a activa în cadrul oricărei întreprinderi, instituții, organizații, inclusiv în cadrul întreprinderilor specializate, secțiilor și sectoarelor specializate, dacă sunt întrunite condițiile stabilite de lege. [12]

Totodată, atragem atenția asupra faptului că muncii îi revine un rol deosebit de important în procesul reabilitării socioprofesionale a persoanelor suferinde de tulburări psihice. Astfel, în privința acestor persoane se aplică uneori *ergoterapia (terapia prin muncă)*, prin care se subînțelege o tehnică medicală care contribuie la reabilitarea socioprofesională a persoanei suferinde de tulburări psihice, oferind terapie prin muncă adaptată, reprofesionalizare, activitate profesională protejată (art. 1 din *Legea Republicii Moldova nr. 1402/1997 privind sănătatea mentală*). [13]

Legislația Republicii Moldova cuprinde unele reglementări ce vizează limitarea temporară a practicării unor activități profesionale și a activităților cu pericol sporit în cazul persoanelor suferinde de tulburări psihice. Astfel, în conformitate cu prevederile art. 6 din Legea Republicii Moldova nr. 1402/1997 privind sănătatea mentală, în caz de tulburări psihice, persoana poate fi declarată incapabilă de a desfășura anumite activități profesionale și activități cu pericol sporit pentru un termen de cel mult 5 ani, cu dreptul de reexaminare ulterioară. Hotărârea restrictivă este emisă de o comisie medicală, împuternicită de organul de ocrotire a sănătății, în temeiul concluziei asupra sănătății psihice a

persoanei, și poate fi contestată în instanță judecătorească. Dacă, până la expirarea termenului de 5 ani, persoana nu este reexaminată de un consiliu (o comisie) de expertiză medicală a vitalității, ea devine, în mod automat, capabilă să desfășoare activitățile menționate.

Potrivit prevederilor art. 34, alin. (4) din Legea Republicii Moldova nr. 60/2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități, angajatorii, indiferent de forma de organizare juridică, care conform schemei de încadrare a personalului au 20 de angajați și mai mult, creează sau rezervează locuri de muncă și angajează în muncă persoane cu dizabilități într-o proporție de, cel puțin, 5 la sută din numărul total de salariați.

Angajarea persoanei cu dizabilități în muncă se realizează în următoarele forme:

- *la întreprinderi, instituții și organizații în condiții obișnuite*;

- *la domiciliu*. În conformitate cu art. 35 alin. (2) din Legea Republicii Moldova nr. 60/2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități, persoanele cu dizabilități angajate la domiciliu beneficiază din partea angajatorului de transportul la și de la domiciliu al materiilor prime și materialelor necesare în activitate și al produselor finite, precum și de adaptare rezonabilă, după caz;

- *la întreprinderile specializate, fondate de societățile și asociațiile obștești ale persoanelor cu dizabilități*. În art. 36, alin. (2) din Legea Republicii Moldova nr. 60/2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități se prevede că statul va subvenționa parțial procurarea utilajului și a materiei prime, crearea locurilor de muncă; de asemenea, va compensa parțial contribuțiile de asigurări sociale de stat achitate de către întreprinderile specializate ale Societății Invalizilor din Republica Moldova, Societății Orbilor din Republica Moldova și Asociației Surzilor din Republica Moldova. Mijloacele financiare respective vor fi aprobate anual prin legea bugetului de stat. În plus, întreprinderile specializate se scutesc de impozite și taxe conform legislației în vigoare.

Spre deosebire de criteriul volitiv, cel al vârstei este consfințit expres în legislația muncii a Republicii Moldova. Astfel, art. 46, alin. (2) din Codul Muncii al Republicii Moldova prevede că persoana fizică dobândește capacitatea de muncă la împlinirea vârstei de 16 ani. Cu titlu de excepție, persoana fizică poate încheia un contract individual de muncă și la împlinirea vârstei de 15 ani, cu acordul scris al părinților sau al reprezentanților legali, dacă, în consecință, nu-i vor fi periclitate sănătatea, dezvoltarea, instruirea și pregătirea profesională.

Acordul părinților sau al reprezentanților legali pentru tânărul între 15-16 ani trebuie să fie prealabil sau, cel puțin, concomitent încheierii contractului individual de muncă, special (să vizeze un anumit contract) și expres (să fie exprimat în formă scrisă). Lipsa acordului din partea părinților sau a reprezentanților legali antrenează nulitatea absolută a contractului individual de muncă.

Reglementările naționale privind vârsta minimă de încadrare în muncă corespund întru totul instrumentelor internaționale din domeniu. Astfel, *Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 138/1973 privind vârsta minimă de încadrare în muncă*, prin reglementările sale, instituie interdicția încadrării în muncă a persoanelor sub vârsta de 15 ani. De asemenea, acest instrument internațional relevă faptul că vârsta încadrării în muncă nu poate fi, în niciun caz, inferioară vârstei la care încetează școlarizarea obligatorie. [14]

Cu toate acestea, articolul 7 din Convenția OIM nr. 138/1973 acordă legislației naționale posibilitatea autorizării încadrării în munci ușoare a persoanelor între 13 și 15 ani sau a executării de către aceste persoane a unor astfel de munci, cu condiția că muncile respective: a) să nu fie susceptibile de a le prejudicia sănătatea sau dezvoltarea; b) să nu fie de natură a le prejudicia: interesul pentru școală, participarea la programele de orientare sau formare profesională aprobate de autoritatea competentă, posibilitatea de a beneficia de instruirea primită.

CM al RM interzice utilizarea muncii persoanelor în vârstă de până la 18 ani la lucrările cu condiții de muncă grele, vătămătoare și (sau) periculoase, la lucrări subterane, precum și la lucrări care pot să aducă prejudicii sănătății sau integrității morale a minorilor (jocurile de noroc, lucrul în localurile de noapte, producerea, transportarea și comercializarea băuturilor alcoolice, a articolelor din tutun, a preparatelor narcotice și toxice).

De asemenea, persoanele în vârstă de până la 18 ani nu pot efectua lucrări și ocupa funcții *materialmente responsabile*, cum ar fi cele de casieri, controlori, vânzători, șefi de depozite și alte funcții specificate în *Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 449/2004 „Despre aprobarea Nomenclatoarelor funcțiilor deținute și lucrărilor executate de către salariații cu care angajatorul poate încheia contracte scrise cu privire la răspunderea materială individuală sau colectivă (de brigadă) deplină, precum și a contractelor-tip cu privire la răspunderea materială deplină*." [15]

Reținem că legislația în vigoare poate institui o vârstă minimă majorată pentru apariția capacității juridice de muncă. De exemplu, în funcția de ofițer de informații și securitate poate fi angajată doar persoana care a atins vârsta de, cel puțin, 21 de ani (art. 7, alin. (1) din Legea Republicii Moldova nr. 170/2007 „Privind statutul ofițerului de informații și securitate"). O cerință similară este prevăzută de art. 20, alin. (1), lit. a) și art. 27, alin. (2), lit. a) din *Legea Republicii Moldova nr. 283/2003 „Privind activitatea particulară de detectiv și de pază"* în privința persoanelor care vor să fie încadrate în activitatea particulară de detectiv și de pază. Desigur că astfel de reglementări țin de problematica diferențierii capacității juridice de muncă. [16]

Limita maximă de vârstă până la care se menține capacitatea juridică de muncă poate fi statuată în acte normative doar pentru ocuparea anumitor funcții. Astfel, conform art. 82, lit. i) din Codul Muncii al Republicii Moldova, conducă-

torul unității de stat, inclusiv municipale sau al unității cu capital majoritar de stat urmează să fie eliberat din serviciu la atingerea vârstei de 65 de ani. În situația analizată, *atingerea limitei maxime de vârstă micșorează volumul capacității juridice de muncă a persoanei vizate, dar nu împiedică ocuparea oricărei alte funcții a cărei exercitare nu implică asemenea restricții de vârstă*. Ca o confirmare la cele spuse, menționăm că în nota la art. 82 din Codul Muncii al Republicii Moldova se arată că *persoanele eliberate din serviciu în temeiul art. 82, lit. i) din CM al RM pot fi angajate pe o durată determinată conform art. 55, lit. f) din CM al RM în orice funcție, alta decât cea de conducător de unitate de stat, inclusiv municipală, sau de unitate cu capital majoritar de stat*.

În cazul funcționarilor publici, împlinirea de către aceștia a vârstei necesare obținerii dreptului la pensie pentru limită de vârstă conduce la încetarea raporturilor de serviciu în circumstanțe ce nu depind de voința părților. Cu titlu de excepție, la împlinirea vârstei necesare obținerii dreptului la pensie pentru limită de vârstă, funcționarul public poate fi numit, la decizia persoanei (organului) care are competență legală de numire în funcție, pe perioade determinate, dar care cumulativ nu vor depăși 3 ani, în aceeași funcție publică, în funcție echivalentă sau în funcție de nivel inferior, primind pensia și salariul conform legislației (art. 42, alin. (5) din Legea Republicii Moldova nr. 158/2008 „Cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public").

Problematica cenzului de vârstă pentru exercitarea anumitor activități a fost supusă unor interpretări de către Curtea Constituțională a Republicii Moldova. Astfel, în *Hotărârea nr. 30 din 23.12.2010*, Curtea Constituțională a statuat că „ … stabilirea unui cenz de vârstă pentru exercitarea anumitor activități nu poate fi privită *a priori* ca o încălcare a dreptului constituțional la muncă." [17]

Potrivit legislației în vigoare, capacitatea juridică de muncă a persoanei poate fi supusă unor limitări. Așadar, limitarea capacității juridice de muncă se admite în cazurile prevăzute de lege în privința persoanei care a săvârșit o infracțiune sau o contravenție. De exemplu, în temeiul sentinței de condamnare, persoana poate fi privată de dreptul de a ocupa anumite funcții sau de a exercita o anumită activitate pe un termen de la 1 la 5 ani, iar în cazurile expres prevăzute în Partea specială a *Codului Penal al Republicii Moldova* (în continuare – CP al RM) [18] – pe un termen de la un an la 15 ani. În sensul CP al RM, privarea de dreptul de a ocupa anumite funcții sau de a exercita o anumită activitate constă în interzicerea de a ocupa o funcție sau de a exercita o activitate de natura aceleia de care s-a folosit condamnatul la săvârșirea infracțiunii (art. 65, alin. (1) din CP al RM).

Limitarea capacității juridice de muncă poate fi operată doar cu respectarea strictă a următoarelor condiții: a) o astfel de limitare poate surveni doar în cazurile prevăzute de lege; b) poate fi dispusă în mod individual, în temeiul hotărârii judecătorești; c) poate fi operată doar în privința anumitor tipuri de activități de muncă; d) este limitată în timp. [19]

BIBLIOGRAFIE

1. *Monitorul Oficial al Republicii Moldova,* nr. 159-162 din 29.07.03.

2. Nicolae Voiculescu, *Drept comunitar al muncii*, București, Editura „Rosetti", 2005, p. 85.

3. *Ibidem*, p. 86.

4. Ion Traian Ștefănescu, *Dreptul muncii*, București, Lumina Lex, 1997, p.75.

5. Б. К. Бегичев. *Трудовая правоспособность советских граждан*. – Москва, 1972, стр. 72-73.

6. Гинцбург Л. Я. *Социалистическое трудовое правоотношение*. – Москва: Наука, 1977, стр. 200.

7. Лебедев В. М. *Лекции по трудовому праву России*. Выпуск 3. Томск, 2002, стр. 51.

8. А. М. Лушников, М. В. Лушникова. *Курс трудового права: Учебник:* Том I. – Москва: Статут, 2009, стр. 771.

9. Смирнов О. В. *Природа и сущность права на труд в СССР*. – Москва: Юридическая литература, 1964, стр. 25.

10. Alexandru Țiclea, *Codul muncii comentat: republicat 18 mai 2011,* Ediția a 2-a, revizuită și adăugită, București, Universul Juridic, 2011, p. 28.

11. În sensul *Legii Republicii Moldova nr. 60/2012 „Privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități"*, prin noțiunea de „persoană cu dizabilități" se înțelege o persoană cu deficiențe fizice, mintale, intelectuale sau senzoriale, deficiențe care, în interacțiune cu diverse bariere/obstacole, pot îngrădi participarea ei deplină și eficientă la viața societății în condiții de egalitate cu celelalte persoane.

12. *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, nr. 155-159 din 27.07.2012.

13. *Monitorul Oficial al Republicii Moldova,* nr. 44-46 din 21.05.1998.

14. Ratificată prin Hotărârea Parlamentului Republicii Moldova nr. 519-XIV din 15.07.1999; în vigoare pentru Republica Moldova – 21.09.2000.

15. *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, nr. 73 din 07.05.2004.

16. *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, nr. 200-203 din 19.09.2003.

17. Hotărârea Curții Constituționale a Republicii Moldova nr. 30 din 23.12.2010 „Pentru controlul constituționalității art. 16, alin. (1), lit. g) din Legea nr. 1453-XV din 8 noiembrie 2002 „Cu privire la notariat", cu modificările și completările ulterioare" // *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, nr. 1-4 din 07.01.2011.

18. *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, nr. 128-129 din 13.09.2002.

19. А. М. Лушников, М. В. Лушникова. *Курс трудового права: Учебник: Том I*. – Москва: Статут, 2009, стр. 780.