# CONTRACTUL DE UCENICIE ȘI CONTRACTUL DE CALIFICARE PROFESIONALĂ – FORME SPECIFICE DE PRESTARE A MUNCII

**Tatiana MIHAILOV,**
**doctorand,**
**Școala Doctorală de Științe Juridice a Universității de Stat din Moldova**
**Departamentul Drept Privat**
**Conducător științific de doctorat: Eduard Boișteanu**
**Doctor habilitat în drept, conferențiar universitar**

***Abstract:*** *Although the Labor Code of the Republic of Moldova contains a separate chapter in title VIII called „Apprenticeship agreement and professional qualification agreement”, however o proper defitinion of such agreement types cannot be found in the provisions of law.*

*According to art. 216 para. (2) of the Labor Code of the Republic of Moldova, apprenticeship agreement is a civil law contract that is and is regulated by the Civil Code and other normative acts. The analysis of the legal provisions, at a first sight, creates the false conclusion that this contract belongs to the civil law rule, thus it makes it impossible to treat the apprenticeship agreement according to the legal definition mentioned above, meaning as an individual employment agreement of a particular type.*

*This contract, as a judicial nature, is also an individual employment agreement. But this one is of a particular type, because it has a complex object, that not only contains the performance of work and payment of sallary, but also, what is decisive for this contract, the professional training in a certain job, provided by the employer, whereas the employed apprentice is committing himself to attend the classes.*

*What prevails in the apprenticeship agreement is the professional training, and not the performance of work itself, which is only the method that ensures the qualification of the concerned person.*

*Unit-level training qualification in accordance with the agreement is performed by a professional trainer or instruction master, appointed by the employer amongst the qualified employees with professional experience and duly authorized under the law.*

*In practice, there may be doubts and confusions between the professional qualification agreement and the apprenticeship agreement, due to certain ambiguities between the legal regulation for these types of agreements.*

*In this regard, with this scientific article, we intend to identify common and differet elements of the apprenticeship and professional qualification agreements by taking into account their legal regulation.*

***Keywords:*** *labor supply, types of labor supply, individual employment agreement, apprenticeship agreement, professional training agreement.*

**GENERALITĂȚI**

Deşi Codul muncii al Republicii Moldova [1] conține în titlul VIII un capitol distinct intitulat „Contractul de ucenicie și contractul de formare profesională continuă”, totuşi în dispozițiile legale nu poate fi regăsită o noțiune a acestor tipuri de contracte.

O definiție a contractului de ucenicie poate fi regăsită în legislația română, și anume în Legea privind ucenicia la locul de muncă nr. 279/2005 [2]. Astfel, potrivit prevederilor legale contractul de ucenicie este un contract individual de muncă de tip particular, încheiat pe durată determinată, în temeiul căruia o persoană fizică, denumită ucenic, se obligă să se pregătească profesional și să muncească pentru și sub autoritatea unei persoane juridice sau fizice denumite angajator, care se obligă să-i asigure plata salariului și toate condițiile necesare formării profesionale.

Potrivit art. 216 alin. (2) din Codul muncii al Republicii Moldova, contractul de ucenicie este un contract de drept civil și se reglementează de Codul civil și de alte acte normative. Analiza dispoziției legale la prima vedere crează falsa concluzie a apartenenței acestui contract la normele de drept civil, și deci face imposibilă tratarea contractului de ucenicie conform definiției legale enunțate mai sus, adică ca un contract individual de muncă de tip particular.

Acest contract, ca natură juridică, este tot un contract individual de muncă. Numai că el este de tip particular, deoarece are un obiect complex, în care intră nu doar prestarea muncii și plata salariului, ci și, ceea ce este determinant pentru acest contract, formarea profesională într-o anumită meserie, asigurată de angajator, ucenicul salariat obligându-se să urmeze cursurile.[3]

Considerăm că anume complexitatea obiectului contractului de ucenicie a dus la tratarea eronată a acestuia ca fiind unul de drept civil, și nu de dreptul muncii.

**TRĂSĂTURILE CARACTERISTICE ALE CONTRACTULUI DE UCENICIE ȘI CALIFICARE PROFESIONALĂ**

În continuare, prin analiza trăsăturilor caracteristice a acestui contract, vom încerca să demonstrăm că contractul de ucenicie reprezintă o formă specifică de prestare a muncii și poate fi încadrat în categoria contractului individual de muncă de tip particular.

Contractul de ucenicie este un contract individual de muncă, de tip particular, deoarece conferă ucenicului drepturile și obligațiile prevăzute de legislația muncii. Astfel, în conformitate cu art. 219 alin. (1) din Codul muncii, în privința ucenicilor și salariaților care au încheiat contract de formare profesională

continuă se aplică legislația muncii, inclusiv legislația privind securitatea și sănătatea în muncă. Mai mult ca atât, clauzele contractelor de ucenicie și ale contractelor de formare profesională continuă care contravin legislației în vigoare, prevederilor convențiilor colective și ale contractelor colective de muncă sunt considerate nule și inaplicabile. În acest sens apare întrebarea logică, cum putem trata contractul de ucenicie ca un contract civil, atâta timp cât prin normele legale este limitat principiul fundamental al dreptului civil, cel a libertății contractuale.

Libertatea contractuală reprezintă unul din drepturile fundamentale garantate de stat, însă acest drept nu este unul absolut și nu trebuie să ducă la negarea sau diminuarea semnificativă a altor drepturi și libertăți.

Principiul libertății contractuale este dezvoltat în art. 667 din Codul civil [4] al Republicii Moldova, potrivit căruia părțile contractante pot încheia în mod liber, în limitele normelor imperative de drept, contracte și pot stabili conținutul lor.

Doctrina rusă [5] evidențiază conținutul pozitiv și conținutul negativ al principiul libertății contractuale. Conform acestei opinii, din punct de vedere negativ, acest principiu semnifică că nimeni nu poate fi impus să încheie un acord contrar voinței sale, iar din punct de vedere pozitiv libertatea contractuală desemnează dreptul persoanelor de a încheia contracte cu orice conținut, cu excepția celor care contravin legislației.

Codul muncii reglementează expres în art. 217 conținutul contractului de ucenicie și al contractului de formare profesională continuă. În acest sens nu este clară logica juridică a legiuitorului, care pe de o parte prevede că contractul de ucenicie este un contract de drept civil și se reglementează de Codul civil și de alte acte normative, iar pe de altă parte include în Codul muncii atât clauzele ce urmează să formeze conținutul respectivului contract, precum și întreaga reglementare legală a acestui tip de contract.

Contractul de ucenicie și contractul de formare profesională continuă urmează să includă următoarele clauze:

a) numele și prenumele sau denumirea părților;

b) indicarea profesiei, specialității și calificării pe care o va obține ucenicul sau salariatul;

c) obligațiile angajatorului privind crearea condițiilor de instruire stipulate în contract;

d) termenul contractului;

e) obligația persoanei de a urma cursul de formare profesională și de a activa conform profesiei, specialității, calificării obținute în termenul stabilit de contractul respectiv;

f) condițiile de retribuire a muncii pe durata uceniciei sau formării profesionale continue;

g) condițiile de acoperire (restituire) a cheltuielilor suportate de părți (de o parte) pe durata uceniciei sau formării profesionale continue în cazul eliberării

salariatului (art. 85, art. 86 alin. (1) lit. g) –r)) înainte de expirarea termenului prevăzut de contract.

Indicarea profesiei, specialităţii şi calificării pe care o va obţine ucenicul este probabil cea mai importantă clauza a contractului, deoarece aceasta presupune obligaţia ulterioară a angajatorului de a încheia cu ucenicul respectiv un contract individual de muncă, de regulă pe o perioadă determinată, şi obligaţia ucenicului de a munci în folosul angajatorul, cu care până la momentul încheierii contractului individul de muncă, a fost încheiat contractul de ucenicie.

Contractul de ucenicie ca şi contractul individual de muncă este un contract strict personal, comparativ cu contractele civile de prestare a muncii care sunt doar în principiu nişte contracte intuitu personae. Caracterul personal al contractului de ucenicie are un dublu înţeles: pe de o parte din punct de vedere al ucenicului, acesta a încheiat contractul de ucenicie cu un anumit angajator pe care îl consideră apt în a-i asigura formarea profesională; pe de altă parte din punct de vedere al angajatorului acesta încheie contractul de ucenicie la locul de muncă cu o anumită persoană ce posedă un minimum de aptitudini.[6]

Ceea ce prevalează la contractul de ucenicie este formarea profesională, nu prestarea muncii propriu-zise, aceasta din urmă fiind doar modalitatea prin care se asigură calificarea celui în cauză.

Părţile contractului de ucenicie sunt ucenicul şi angajatorul. Conform prevederilor actuale ale legislaţiei, persoana fizică pentru a fi încadrată în calitate de ucenic, trebuie să îndeplinească următoarele condiţii:

– să se afle în căutarea unui loc de muncă;

– să nu aibă o calificare profesională.

Ţinând cont de cele menţionate mai sus, urmează a fi stabilită care este vârsta minimă la care persoana fizică poate încheia un contract de ucenicie, cea la care capată capacitate de muncă sau vârsta când dobândeşte capacitate deplină de exerciţiu. Deorece un răspuns univoc la aceasta întrebare nu poate fi regăsit în actuala legislaţie, considerăm că, datorită faptului că în temeiul acestui contract ucenicul prestează o muncă, în schimbul căreia primeşte retribuţia cuvenită, vârsta minimă de încheiere a acestui contract urmeaza a fi vârsta de dobândire a capacităţii de muncă.

De asemenea legislaţia actuală nu stabileşte nici vârsta maximă până la care poate fi încheiat un contract de ucenicie. Până la modificarea Codului muncii prin Legea nr. 205 pentru modificarea şi completarea Codului muncii al Republicii Moldova din 20.11.2015[7], art. 216 alin. (1) din Codul muncii avea următorul conţinut „angajatorul are dreptul să încheie un contract de ucenicie cu o persoană în vârsta de până la 30 de ani care este în căutarea unui loc de muncă şi care nu are o calificare profesională”. Având în vedere stabilirea expresă în reglementarea legală anterioară a vârstei maxime până la care o persoană poate fi ucenic, rezultă că legiuitorul reglementa contractul de ucenicie ca un instrument juridic necesar

formării profesionale a tinerilor. Considerăm că modificare făcută de legiuitor a textului „cu o persoană în vârstă de până la 30 de ani” prin cuvintele „cu persoană” a avut drept scop mărirea cercului de subiecţi care vor putea încheia un astfel de contract, şi deci în aşa mod reanimare şi popularizarea acestei insituţii juridice.

Contractul de ucenicie urmează a fi încheiat în formă scrisă. Forma scrisă a contractului de ucenicie este o condiție ad probationem și nu una ad validatem. Totuși, chiar dacă ar părea o condiție excesivă, având în vedere caracterul particular al contractului de ucenicie, considerăm că forma scrisă a contractului de ucenicie ar fi necesar să fie reglementată ca o condiție de validitate a acestuia. În acest fel s-ar putea evita eventualele dificultăți în calificarea unui contract ca fiind un simplu contract individual de muncă sau un contract de ucenicie care dă naștere la drepturi și obligații specifice în favoarea, și, respectiv, în sarcina ambelor părți. [8]

Legislația în vigoare nu stabilește termenul pentru care urmează a fi încheiat contractul de ucenicie, dar reglementează durata acestuia. Astfel, durata uceniciei sau a formării profesionale continue nu trebuie să depășească, pe parcursul săptămânii, durata timpului de muncă stabilită de Codul muncii pentru vârsta și profesia respectivă la executarea lucrărilor corespunzătoare. Termenul contractului de ucenicie, ca şi al celui de formare profesională continuă, începe să curgă la data indicată în contract, prelungindu-se cu perioada concediului medical şi în alte cazuri prevăzute de contract.

Timpul necesar ucenicului pentru participarea la activități teoretice ce țin de formarea profesională se include în timpul de muncă. Ținând cont de cele relatate anterior, considerăm necesară introducerea în Codul muncii a unei norme care ar reglementa durata minimă și maximă pentru care poate fi încheiat un contract de ucenicie, în funcție de nivelul de calificare pe care să se pregătească ucenicul.

Regulamentul privind salarizarea ucenicilor în perioada de instruire profesională, precum şi a muncitorilor calificaţi şi a specialiştilor antrenaţi în procesul de instruire [9] prevede că în scopul instruirii profesionale unităţile cu autonomie financiară angajează ucenici pentru care organizează învăţământul individual, în brigadă, la cursuri şi alte forme de instruire profesională în producţie din contul unităţilor respective. Lecţiile teoretice şi învăţământul în producţie al ucenicilor se desfăşoară în limitele timpului de muncă prevăzut de legislaţia muncii pentru lucrătorii de vârste, profesii şi producţii respective, perioada de instruire constituind cel mult 6 luni.

Salarizarea ucenicilor în cazul instruirii individuale pe profesii de muncitori salarizaţi în acord se efectuează:

- pentru luna întâi de instruire - în mărime de 75 % din salariul tarifar pentru categoria I de calificare;

- pentru luna a doua - în mărime de 60 % din salariul tarifar pentru categoria I de calificare;

- pentru luna a treia - în mărime de 40 % din salariul tarifar pentru categoria I de calificare;

- pentru luna a patra şi următoarele luni de instruire - în mărime de 20 % din salariul tarifar pentru categoria I de calificare.

În afară de aceasta, pentru producţia utilă fabricată de ucenici, acestora li se calculează salariul conform normelor şi tarifelor în acord în vigoare la întreprindere.

Salarizarea ucenicilor în cazul instruirii individuale pe profesii de muncitori salariaţi pe unitate de timp se efectuează:

- pentru lunile întâi şi a doua de instruire - în mărime de 75 % din salariul tarifar pentru categoria I de calificare;

- pentru lunile a treia şi a patra - în mărime de 80 % din salariul tarifar pentru categoria I de calificare;

- pentru următoarele luni până la expirarea termenului de instruire prevăzut de programul de instruire - în mărime de 90 % din salariul tarifar pentru categoria I de calificare.

În acelaşi mod sunt salarizaţi şi ucenicii ocupaţi la lucrările salarizate în acord în cazul în care instruirea în producţie se efectuează la utilajul ocupat de muncitorii însărcinaţi cu instruirea.

Muncitorilor calificaţi şi specialiştilor, antrenaţi fără a fi scoşi din producţia de bază, la pregătirea, reciclarea, recalificarea, asimilarea unor profesii înrudite şi ridicarea nivelului de calificare al muncitorilor în producţie, li se acordă un supliment de plată lunar în mărime de 5 % din salariul tarifar sau de funcţie, stabilit pentru fiecare ucenic sau lucrător instruit, din contul mijloacelor prevăzute pentru retribuirea muncii. Totodată, în scopul asigurării unei calităţi înalte a instruirii în producţie, se recomandă ca un muncitor calificat sau specialist să instruiască concomitent cel mult 2-3 persoane (ucenici).

În ceea ce privește încetarea contractului de ucenicie, Codul muncii în art. 221 stipulează că contractul de ucenicie încetează (se desface) în temeiurile prevăzute de Codul civil. Aceasta este probabil unica reglementare care mai stârnește dubii în vederea tratării contractului de ucenicie drept un contract de natură civilă. Luând în considerație întreaga reglementare a contractului de ucenicie care denotă prin esența sa că contractul de ucenicie este un contract individual de muncă de tip particular, precum și argumentele invocate anterior în susținerea acestei poziții, considerăm că art. 221 din Codul muncii urmează a fi modificat căpătând următorul conținut: „Contractul de ucenicie încetează în temeiurile prevăzute de prezentul cod pentru încetarea contractului individual de muncă”. Introducerea unei astfel de modificări la nivel legislativ, va conferi o claritate în reglemetarea și calificarea contractului de ucenicie drept un contract de muncă de tip particular.

Potrivit art. 215 alin. (1) din Codul muncii, contractul de calificare profesională este un contract special, adițional 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 obține o calificare profesională.

Formarea profesională la nivel de unitate conform contractului de calificare profesională se realizează de către un instructor sau maistru de instruire, numit de angajator dintre salariații calificați cu o experiență profesională și autorizat în condițiile prevăzute de lege.

În practică, pot să apară neclarități și confuzii între contractul de calificare profesională și contractul de ucenicie la locul de muncă, determinate de anumite ambiguități ale reglementării lor legale.[10]

În acest sens, ne-am propus identificarea elementelor comune şi a diferențierilor dintre contractul de ucenicie și contractul de calificare profesională, ținând cont de reglementarea lor legală. Atât contractul de ucenicie, cât și contractul de calificare profesională au aceeași finalitate, constând în calificarea profesională a celui care este parte în oricare dintre cele două contracte. Ambele contracte sunt organizate de către angajator pe cheltuiala sa. Sub aspect formal, contractele respective urmează a fi încheiate în formă scrisă.

La încheierea contractului de calificare profesională cel care va urma cursurile are deja calitatea de salariat. Codul muncii prevede în mod expres că contractul de calificare profesională este un contract special, adițional 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 obține o calificare profesională. Dimpotrivă, în contractul de ucenicie la locul de muncă, cel care se califică nu are inițial această calitate.

**CONCLUZII**

Analiza formelor specifice respective de prestare a muncii a avut ca scop identificarea unor carențe legislative în domeniu, ce creează confuzii în rândul angajatorilor în ceea ce privește tipul de contract ce urmează a fi încheiat pentru prestarea unei anumite activități. Din analiza legislației reiese cu claritate necesitatea modernizarării cadrului juridic care reglementează instituția jurdică a uceniciei. Atribuirea la nivel legislativ acestui tip de contract a statutului de contract individual de muncă de tip particular, și reglementarea detaliată a statului juridic a părților contractante, ar atrage în mod inevitabil reanimarea acestei insituții, care de fapt este una avantajoasă atât pentru angajator, cât și pentru ucenic.

**Bibliografie:**

1. Codul Muncii al Republcii Moldova nr. 154-XV din 28 martie 2003. în: Monitorul Oficial al Republicii Moldova , 29.07.2003, nr. 159-162.

2. Legea privind ucenicia la locul de muncă nr. 279 din 5 octombrie 2005. în: Monitorul Oficial al României, 25.07.2011, nr.522.
3. Ţiclea A. Dreptul Muncii, Curs Universitar, Bucureşti: Univesul Juridic, 2007.
4. Codul Civil al Republicii Moldova nr. 1107-XV din 6 iunie2002. în: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 22.06.2002, nr. 82-86.
5. Покровский И.А. Основные проблемы гражданского право,Москва: Статут, 1998.
6. Dragoş D. ş.a. Dreptul muncii, Suport de curs, Cluj-Napoca: Sfera Juridică, 2012.
7. Legea pentru modificarea şi completarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154-XV din 28 martie 2003 nr. 205 din 20 noiembrie 2015. în: Monitorul Oficial al Republicii Moldova , 18.12.2015, nr. 340-346.
8. Dragoş D. ş.a. Dreptul muncii, Curs universitar, ediția a III-a, Cluj-Napoca: Sfera Juridică,2007.
9. Regulamentul privind salarizarea ucenicilor în perioada de instruire profesională, precum și a muncitorilor calificați și a specialiștilor antrenați în procesul de instruire anexa nr. 7 la Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 743 din 11 iunie 2002. în: Monitorul Oficial al Republicii Moldova , 20.06.2002, nr. 79 - 81.
10. Ștefănescu I-T. Tratat de dreptul muncii, vol. I, București: Lumina Lex, 2003.