

Aspecte privind contractul individual de muncă pe durată determinată

Victoria PLEȘCA,
lector universitar, magistru în drept,
Universitatea de Stat din Moldova

SUMMARY

The individual labor contract is an agreement between the employee and employer, in which the employee undertakes to perform work in a particular specialty, qualification or function, to respect the rules of the unit, and the employer is obliged to ensure proper working conditions and to pay the salary on time and fully. In the individual labor contract, the duration must be specified explicitly. Otherwise, it is considered that the individual labor contract is concluded for an indefinite period. The individual labor contract concluded for a definite term contains certain specific features.

Keywords: individual labor contract, duration of individual labor contract, types of the individual labor contract, individual labor contract for a definite term, individual contract of indefinite duration

Introducere. Fiecare persoană are nevoie să-și îndrepte energia într-o direcție oarecare și cea mai cunoscută modalitate de a aduce profit din energia proprie este munca. Munca, conform Dicționarului Explicativ al Limbii Române,¹ reprezintă acea activitate conștientă (specifică omului) îndreptată spre un anumit scop, în procesul căreia omul efectuează, reglementează și controlează prin acțiunea sa schimbul de materii dintre el și natură pentru satisfacerea trebuințelor sale. De asemenea, munca poate fi privită și ca o acțiune care nu este determinată de supraviețuirea speciei, fiind un serviciu prestat în schimbul unei remunerații sau a unei alte forme de răsplată. Rolul muncii în societatea contemporană se apreciază în funcție de afirmarea tot mai puternică a creativității, a efortului intelectual, comparativ cu cel manual, ca și prin prisma promovării formelor atipice de ocupare a forței de muncă și a reducerii timpului de muncă.²

Pe de altă parte, pentru ca o persoană să poată fi angajată în muncă, este necesară încheierea unui raport juridic de muncă, care, la rândul său, cel mai frecvent apare ca urmare a încheierii unui contract individual de muncă. În această situație apare o relație dintre doi subiecți, un salariat și un angajator, în

care primul prestează în beneficiul celui de-al doilea o muncă în schimbul primirii unui salariu. De aici și putem desprinde definiția contractului individual de muncă. Conform art. 45 al Codului Muncii al Republicii Moldova,³ contractul individual de muncă este înțelegerea dintre salariat și angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcție, să respecte regulamentul intern al unității, iar angajatorul se obligă să-i asigure condițiile de muncă prevăzute de Codul respectiv, de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum și să achite la timp și integral salariul. Conform lit. d), alin. (1) al art. 49 din Codul Muncii al Republicii Moldova, conținutul contractului individual de muncă este determinat prin acordul părților, ținându-se cont de prevederile legislației în vigoare, și include pe lângă celelalte clauze și clauza privitoare la durata contractului.

Aspecte privind durata și tipurile contractului individual de muncă. Conform Dicționarului Explicativ al Limbii Române, durata reprezintă perioada de timp în care are loc, se desfășoară ceva. Astfel, pornind de la definiția dată de D.E.X., prin durata

contractului individual de muncă se înţelege perioada de timp în care părţile raportului juridic de muncă s-au obligat a- i îndeplini obligaţiile.⁴

Regula generală care guvernează durata contractului individual de muncă este că contractul individual de muncă se încheie, de regulă, pe durată nedeterminată. Însă alin. (2) al art. 54 menţionează expres că contractul individual de muncă poate fi încheiat  i pe o durată determinată, ce nu depăşeşte 5 ani, în condiţiile prevăzute de Codul Muncii.

Astfel, observăm din conţinutul Codului Muncii al Republicii Moldova că contractul individual de muncă, după criteriul duratei, se clasifică în:

- contracte individuale de muncă încheiate pe perioadă nedeterminată (cele mai frecvent utilizate);
- contracte individuale de muncă încheiate pe perioadă determinată (prin excepţie de la primul tip).

Contractul individual de muncă pe durată determinată ameninţă salariatul cu instabilitatea locului de muncă  i, implicit, toate consecinţele negative ale acesteia. Însă, utilitatea economică a acestor mecanisme este suficient de puternică pentru a impune căutarea unor reglementări care, protej nd salariatul, să nu împiedice recurgerea la aceste modalităţi.

Caracteristicile contractului individual de muncă pe durată determinată. Codul Muncii al Republicii Moldova conţine reglementări privind contractul individual de muncă pe durată determinată. Astfel, art. 55 stabileşte că contractul individual de muncă poate fi încheiat pe durată determinată, conform art. 54, alin. (2), numai în vederea executării unor lucrări cu caracter temporar, în următoarele cazuri:

a) *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  i 300;*

b) *pentru perioada îndeplinirii unor lucrări temporare cu o durată de p n  la 2 luni, pre-*

cum  i în cazul unor lucrări sezoniere care, în virtutea condiţiilor climatice, se pot desfăşura numai într-o perioadă anumită a anului;

c) *cu persoanele deta ate la lucru peste hotarele Republicii Moldova;*

d) *pentru perioada stagierii  i instruirii profesionale a salariatului la o altă unitate;*

e) *cu persoane care  si fac studiile la instituţiile de  nv ţ m nt la cursurile de zi;*

f) *cu persoanele pensionate, conform legislaţiei în vigoare, pentru limită de v rst  ori vechime în muncă (sau care au obţinut dreptul la pensie pentru limită de v rst  ori vechime în muncă)  i nu sunt încadrate în c mpul muncii - pe o perioadă de p n  la 2 ani, care, la expirare, poate fi prelungită de părţi în condiţiile art. 54, alin. (2)  i ale art. 68, alin. (1)  i alin. (2), lit. a);*

g) *cu colaboratorii ştiinţifici din instituţiile de cercetare-dezvoltare, cu cadrele didactice  i rectorii instituţiilor de  nv ţ m nt superior, precum  i cu conducătorii instituţiilor de  nv ţ m nt pre colar, primar, secundar general, special complementar, artistic, sportiv, secundar profesional, mediu de specialitate, în baza rezultatelor concursului desfăşurat în conformitate cu legislaţia în vigoare;*

h) *la alegerea, pe o perioadă determinată a salariaţilor, în funcţii electivă în autorităţile publice centrale  i locale, precum  i în organele sindicale, patronale, ale altor organizaţii necomerciale  i ale societăţilor comerciale;*

i) *cu conducătorii unităţilor, adjuncţii lor  i contabilii- efi ai unităţilor;*

j) *pentru perioada îndeplinirii de către  omeri a lucrărilor publice remunerate, în modul stabilit de Guvern;*

k) *pentru perioada îndeplinirii unei anume te lucrări;*

l) *cu lucrătorii de creaţie din artă  i cultură;*

m) *cu salariaţii asociaţiilor religioase;*

n) * n alte cazuri prevăzute de legislaţia în vigoare.*

Contractul individual de muncă pe durată determinată presupune unele caracteristici specifice faţă de contractul încheiat pe durată nedeterminată. Una dintre aceste caracteristici o  nt lnim la reglementarea duratei perioadei de probă. Perioada de probă, de regulă, este stabilită de către angajator la încheierea contractului individual de

muncă în scopul verificării aptitudinilor profesionale ale salariatului. Este necesar să se specifice clauza privind aplicarea perioadei de probă expres în conținutul contractului, în caz contrar considerându-se că salariatul a fost angajat conform condițiilor generale. Conform regulii generale, se poate stabili pe o perioadă de, cel mult, 3 luni și, respectiv, de, cel mult, 6 luni – în cazul persoanelor cu funcție de răspundere, lista cărora se aprobă de către angajator cu consultarea reprezentanților salariaților. În cazul angajării muncitorilor necalificați, perioada de probă se stabilește ca excepție și nu poate depăși 15 zile calendaristice. Însă, în cadrul contractului individual pe durată determinată, observăm termene reduse ale perioadei de probă. Astfel, art. 61 din Codul Muncii al Republicii Moldova stabilește că salariații, angajați în baza contractului individual de muncă pe durată determinată, pot fi supuși unei perioade de probă, care nu va depăși:

a) 15 zile calendaristice pentru o durată a contractului individual de muncă cuprinsă între 3 și 6 luni;

b) 30 de zile calendaristice pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni.

De asemenea, art. 62 al C. M. al R. M. stabilește faptul interzicerii aplicării perioadei de probă pentru persoanele angajate în baza unui contract individual de muncă cu o durată de până la 3 luni.

În ceea ce privește încetarea contractului individual de muncă pe durată determinată, acesta, la rândul său, comportă anumite particularități distincte față de contractul individual de muncă pe durată nedeterminată. Astfel, Codul Muncii al Republicii Moldova

stabilește în art. 83 că, în caz de încetare a contractului individual de muncă pe durată determinată, în legătură cu expirarea termenului său, salariatul trebuie să fie înștiințat în scris de către angajator despre acest fapt cu, cel puțin, 10 zile lucrătoare înainte. Astfel, observăm importanța preavizului în cazul dat, deoarece în caz contrar, dacă, la expirarea termenului contractului individual de muncă pe durată determinată, niciuna dintre părți nu a cerut încetarea lui și raporturile de muncă continuă de fapt, contractul se consideră prelungit pe durată nedeterminată.

Concluzii. Trebuie arătat că unii angajatori utilizează contractul individual de muncă pe durată determinată și cu scopul verificării profesionale a salariatului. Într-o perioadă de creștere a activității unității, ei încheie astfel de contracte cu salariații, care ar urma să ocupe poziții-cheie în companie, având, astfel, răgazul de a verifica dacă persoana corespunde, într-adevăr, atribuțiilor postului respectiv.

Totuși contractele încheiate pe durată determinată sunt avantajoase, în general, pentru angajator, deoarece ele încetează automat, de drept, fără să fie necesară aplicarea procedurii greoaie de concediere. Nu este necesar preavizul, nu este necesară nici măcar invocarea vreunui motiv de încetare.

Însă pentru salariat contractul individual de muncă pe durată determinată este dezavantajos, deoarece acesta, cunoscând din start termenul la care expiră acest contract, deseori apare frica pentru ceea ce va urma, adică va dori angajatorul să prelungească termenul contractului, fie, la expirare, raportul juridic de muncă dintre acești doi subiecți va înceta definitiv.

NOTE

¹ <<http://dexonline.ro/>>

² <<http://ro.wikipedia.org/wiki/Munc%C4%83>>

³ Codul Muncii adoptat prin Legea nr. 154 din 28.03.2003, publicat în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 159-162 din 29.07.2003

⁴ Macovei Ovidiu, *Conținutul contractului individual de muncă*. București: Editura Lumina Lex, 2004, p. 126.

BIBLIOGRAFIE***Cărți de specialitate***

1. Macovei Ovidiu, *Conținutul contractului individual de muncă*. București: Editura Lumina Lex, 2004, p. 126.

Legislație

2. Codul Muncii adoptat prin Legea nr. 154 din 28.03.2003, publicat în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 159-162 din 29.07.2003.

Alte surse

3. <<http://ro.wikipedia.org/wiki/Munc%C4%83>>

4. <<http://dexonline.ro/>>

Prezentat: 02 octombrie 2012.

E-mail: catedradreptulmuncii@mail.ru
vitusea@yahoo.com