

NOȚIUNI INTRODUCTIVE PRIVIND ONCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Eduard BOIȘTEANU,
doctor on drept, lector superior,
Universitatea de Stat „Alecu Russo”
din Bălți

SUMMARY

Through the conclusion of the Contract on Labour, reflected in article 43, of the Constitution of the Republic of Moldova of 1994 a citizen exercises the right to work. This right presumes not only to treat citizens of the Republic of Moldova in equal way in the field of juridical reports on labour but the assurance of the stability of juridical reports on labour, as well.

dreptul la muncă, consacrat on art. 43 alin. 1 din Constituția Republicii Moldova din 1994¹. Acest drept presupune nu numai tratarea, on mod egal, a cetățenilor Republicii Moldova on domeniul raporturilor juridice de muncă, ci și asigurarea stabilității raporturilor juridice de muncă.

Spre deosebire de contractele civile, contractul individual de muncă conține un element de stabilitate, ce se regăsește on caracterul continuu al prestațiilor și reglementarea legală imperativă a modurilor de oncetare a contractului de muncă, reprezentond sursa sigură de asigurare a existenței salariatului². On acest sens, legislația muncii prevede oncheierea contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, excepția referindu-se la durata determinată a contractului

individual de muncă numai on anumite situații, expres și limitativ prevăzute de lege.

Expresia cea mai elocventă a stabilității on muncă, garanție a apărării intereselor salariaților o constituie, fără ondoială, reglementarea prin lege a temeiurilor și condițiilor on care poate avea loc oncetarea raporturilor juridice de muncă.

Atot literatura juridică de specialitate, cot și practica judiciară utilizează mai mulți termeni care desemnează modul on care ia sforșit contractul individual de muncă. Astfel, alături de termenii oncetare și demisie folosiți și de legiutor, mai sunt utilizați și termenii de desfacere, denunțare, concediere și nulitate. On esență, conținutul acestor termeni desemnează stingerea raportului juridic de muncă, dar cu semnificații

oarecum deosebite.

On opinia autorilor ruși K.N. Gusov și V.N. Tolcunova³, termenii de oncetare și de desfacere sunt utilizați referitor la contractul individual de muncă, iar noțiunea de concediere este ontrebuințată on privința salariatului.

Coraportul dintre noțiunile menționate poate fi ușor relevat prin prisma prevederilor art. 81 din Codul muncii al RM (on continuare - CM RM)⁴, potrivit cărora oncetarea contractului individual de muncă poate avea loc ca urmare a existenței unor circumstanțe, ce nu depind de voința părților (decesul angajatorului-persoană fizică, expirarea termenului contractului de muncă etc.), sau la inițiativa uneia dintre părți (demisia sau concedierea salariatului).

Termenul de oncetare a raporturilor juridice de muncă este cel mai cuprinzător, deoarece el include toate temeiurile de concediere sau demisie a salariatului, inclusiv și situația de excludere a angajatului din componența scriptică a unității on legătură cu moartea acestuia⁵. Oncetarea contractului individual de muncă cuprinde toate faptele juridice, on baza cărora se sting raporturile juridice de muncă, stabilite ontre părțile contractului individual de muncă, neavond importanță, dacă ele (faptele juridice) s-au ivit prin acordul părților, la inițiativa uneia dintre părțile contractante sau datorită unui eveniment (de exemplu, decesul salariatului sau forța majoră).

Se cere menționat că on literatura juridică interbelică se mai ontrebuințau și alți termeni ce desemnau ontreruperea raporturilor juridice de muncă. Autorul E. Cristoforeanu⁶ a ontrebuințat, on acest sens, termenii de reziliere sau de

desființare a contractului de muncă. El a menționat că atunci „cond una dintre părți nu mai execută contractul de muncă, voluntar sau dintr-un caz de forță majoră, cealaltă parte este eliberată de obligațiunile sale contractuale, contractul este desființat sau reziliat”⁷.

Potrivit Dicționarului de drept privat⁸, prin desfacerea actului juridic se desemnează onlăturarea unui act juridic și a efectelor sale ulterioare, cu menținerea efectelor produse on trecut, ponă la momentul desfacerii actului. Referindu-se numai la viitor, desfacerea se deosebește de desființare, care se produce retroactiv.

Termenul de desfacere a contractului individual de muncă este on general, utilizat on literatura juridică și on practica judiciară, pentru a desemna situațiile on care contractul individual de muncă oncetează, pe parcursul executării sale, din inițiativa uneia dintre părțile contractante (angajator și salariat).

Termenul de concediere a salariatului provine, din punct de vedere etimologic, de la verbul din limba franceză congădier. La momentul actual, acest termen desemnează acțiunea de „eliberare sau ondepărtare din serviciu”⁹.

Prezintă interes și opinia autoarei ruse Golovanova E.A.¹⁰, potrivit căreia drept temei pentru oncetarea contractului individual de muncă servesc faptele juridice (actele juridice și evenimentele). Aceeași autoare conchide că oncetarea contractului individual de muncă on rezultatul unui act juridic se recunoaște ca concediere. Considerăm că noțiunea de concediere nu este conturată ontr-un mod reușit, deoarece, reieșind din dispozițiile art. 86 din CM RM, con-

cedierea salariatului poate surveni și în urma unor evenimente (de exemplu, constatarea necorespunderii profesionale din cauza stării de sănătate).

În opinia noastră, definiția legală a noțiunii de concediere, ce se conține în Codul muncii al României¹¹, este reușită. Așadar, potrivit opiniei legiuitorului român, prin concediere se înțelege încheierea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului.

Noțiunea de concediere este definită și în instrumentele internaționale. Astfel, art. 3 din Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 158/1982 „Privind încheierea raporturilor de muncă din inițiativa celui care angajează” menționează că termenul concediere înseamnă încheierea raporturilor de muncă din inițiativa angajatorului.

Termenul de demisie a salariatului desemnează, în opinia legiuitorului nostru, desfacerea contractului individual de muncă pe durată nedeterminată din propria inițiativă a salariatului. Considerăm că dacă contractul de muncă se încheiează, ca urmare a manifestării de voință a persoanei angajate în muncă, este mai adecvat termenul de denunțare. În opinia lui M. Țichindelean¹², compararea celor doi termeni (denunțare și demisie) conduce la relevarea următoarelor diferențe: denunțarea contractului individual de muncă este cerută de către persoana angajată în muncă și nu este supusă vreunei aprobări sau aprecieri din partea unității, iar demisia apare ca o cerere adresată unității care este sau nu aprobată de conducerea acesteia.

Constatăm că și în Codul muncii al României este utilizat termenul de

demisie. Articolul 79 alin. 1 din Codul muncii român definește noțiunea de demisie ca act unilateral de voință a salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încheierea contractului individual de muncă, după expirarea unui termen de preaviz.

Ca sinteză la cele relatate în alineatele precedente, considerăm că legiuitorul nostru utilizează, în mod inoportun, sintagma demisia salariatului; susținem că, în acest context, ar fi mai potrivită operarea cu termenul de denunțare a contractului individual de muncă.

Manifestarea inițiativei de desfacere a contractului individual de muncă nu constituie, în mod necesar, un temei pentru încheierea contractului de muncă. În ceea ce ne privește, ne raliem la opinia autorului rus Kobeț N.G., care face distincție între actele de desfacere a contractului de muncă (cererea salariatului, ordinul angajatorului, acordul de muncă al părților) și temeiurile de desfacere a contractului de muncă, adică împrejurările care servesc drept bază pentru săvârșirea de către una dintre părțile contractante a actului, ce conduce la încheierea raporturilor juridice de muncă¹³.

În legislația Republicii Moldova desfacerea contractului individual de muncă mai este desemnată, uneori, prin noțiunea de eliberare din serviciu (funcție), cum ar fi în cazul colaboratorilor vamali¹⁴ sau a judecătorilor¹⁵.

Este necesar a deosebi încheierea contractului individual de muncă de suspendarea acțiunii contractului individual de muncă. Menționăm că suspendarea contractului individual de muncă implică suspendarea temporară

a prestării muncii de către salariat și a achitării salariului de către angajator; în cazul încetării contractului de muncă între angajator și salariat, se desființează definitiv toate relațiile contractuale de muncă. Spre deosebire de încetarea contractului individual de muncă, suspendarea acestuia se caracterizează prin aceea că este parțială.

Caracterul parțial al suspendării contractului de muncă constă în aceea că ea nu privește totalitatea efectelor contractului de muncă, ci numai o parte, și anume, prestarea muncii de către salariat și retribuirea acesteia de către angajator. Drept consecință, chiar în cazul de suspendare a contractului individual de muncă, salariatul își menține dreptul la locul de muncă.

Încetarea contractului individual de muncă are ca efect desființarea tuturor relațiilor contractuale, stabilite între angajator și salariat.

Garanțiile legale statuate pentru salariați în Codul muncii și în alte acte legislative au un caracter necondiționat. Această trăsătură în legislația RM se deosebește de legislațiile mai multor state, membre ale Uniunii Europene. De exemplu, în Germania, Actul legislativ privind protecția împotriva concedierii din 1969 („Kündigungsschutzgesetz”) este aplicabil numai în unități care au mai mult de 10 angajați. În același timp, se cere menționat că în Portugalia, procedura simplificată de concediere este obligatorie pentru unități, care au în statele de personal cel puțin 20 de salariați¹⁶.

În Austria, dispozițiile generale referitoare la protecția împotriva concedierii se aplică doar în unități ce au

mai mult de 5 angajați. Lucrătorii pe longă domiciliu nu beneficiază de nici o protecție împotriva concedierii¹⁷.

Clasificarea cazurilor de încetare a contractului individual de muncă.

Articolul 81 din Codul muncii al Republicii Moldova reglementează modurile de încetare a contractului individual de muncă. (Din cuprinsul acestui text de lege rezultă cele două forme ale încetării contractului de muncă: în circumstanțe ce nu depind de voința părților; la inițiativa uneia dintre părți).

Motivele constau în faptele și actele care justifică încetarea contractului individual de muncă. Unui și aceluiași motiv îi pot corespunde două moduri de desfacere a contractului de muncă. De exemplu, dacă starea de sănătate ar fi motivul, pot fi două moduri de încetare a contractului individual de muncă: 1) constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate din cauza stării de sănătate (art. 86 alin. 1 p. d) din CM RM); 2) refuzul salariatului de a fi transferat la o altă muncă pentru motive de sănătate, conform certificatului medical (art. 86 alin. 1 p. x) din CM RM).

Stabilirea prin lege a motivelor de încetare a contractului de muncă asigură garantarea stabilității în muncă. Unitatea este întotdeauna obligată să motiveze desfacerea contractului individual de muncă, să indice faptele și actele care justifică încetarea contractului de muncă, spre deosebire de desfacerea contractului de muncă din inițiativa salariatului care nu trebuie motivată (cu excepția cazurilor în care salariatul are interesul să precizeze motivele).

Cazurile sunt ipoteze legale în care poate avea loc încetarea contractului individual de muncă, și anume: cele ce nu depind de voința părților contractante și ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți.

Autoarea M. Țichindelean¹⁸ distinge trei categorii de condiții, a căror îndeplinire asigură validitatea desfacerii contractului individual de muncă: de fond, formă și de procedură.

Sunt considerate condiții de fond, de exemplu, la realizarea încetării contractului de muncă în legătură cu privarea salariatului, prin hotărârea instanței de judecată, de dreptul de a ocupa anumite funcții sau de a exercita o anumită activitate (art. 82 alin. 1 lit. e) din CM al RM) următoarele cerințe: calitatea de persoană, încadrată în muncă; existența unei hotărâri judiciare definitive, prin care salariatul a fost privat de dreptul de a ocupa anumite funcții sau de a exercita o anumită activitate; condamnarea salariatului în cauză necorespunzător funcției pe care o deține.

Conform prevederilor art. 88 alin. 1 lit. a), 184, 355 alin. 1 lit. a) din CM al RM, conchidem că angajatorului îi revine obligația, atunci când procedează la concedierea salariatului, să emită o dispoziție (ordin, decizie) scrisă care trebuie să indice motivele și prevederile legale pe care se întemeiază. Prevederile legale menționate se referă la o condiție de formă în lipsa căreia nu poate înceta contractul individual de muncă.

Legislația muncii cuprinde și condiții procedurale care, de regulă, au o natură complexă. Astfel, reieșind din conținutul art. 88 alin. 1 din CM al

RM, angajatorul este obligat, odată cu preavizarea salariatului în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal, să-i propună un alt loc de muncă în unitatea respectivă. În afară de aceasta, angajatorul este obligat, potrivit prescripțiilor art. 184 din CM, să-i acorde salariatului preaviz în cazul încetării contractului de muncă potrivit art. 86 alin. 1 lit. b), c), d) și e) CM al RM. Toate aceste condiții vizează validitatea încetării contractului individual de muncă.

Cauzele care determină încetarea contractului individual de muncă pot fi împărțite:

- după natura lor juridică, în: acțiuni, care, la rândul lor, pot fi acte juridice (manifestarea unilaterală de voință a uneia dintre părți) și fapte juridice; evenimente (expirarea termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată, decesul salariatului etc.);

- după modul de reglementare: cazuri reglementate de lege (desfacerea contractului individual de muncă în temeiul art. 85 din CM al RM din inițiativa salariatului, desfacerea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului – art. 86 CM al RM); cazuri nereglementate de lege (divulgarea secretului comercial etc.);

- după împrejurarea care determină încetarea contractului individual de muncă: cele ce nu depind de voința părților (forța majoră, retragerea autorizației (licenței) de activitate a unității); din voința unei părți contractante (în caz de demisie, solicitarea de stingere a raportului juridic de muncă aparține salariatului).

Din analiza prevederilor Codului

muncii al RM rezultă că temeiurile oncetării contractului individual de muncă pot fi clasificate on două categorii: a) temeiuri generale pentru oncetarea contractului individual de muncă, adică acele temeiuri care pot fi dispuse on privința oricărui salariat (oncetarea contractului individual de muncă on legătură cu lichidarea unității, reducerea numărului sau a statelor de personal); b) temeiuri suplimentare pentru oncetarea contractului individual de muncă oncheiat cu anumite categorii de salariați. De exemplu, on art. 263 din CM al RM sunt consfințite temeiuri suplimentare pentru oncetarea contractului de muncă, oncheiat cu conducătorul unității, și anume: a) eliberarea din serviciu a conducătorului unității debitor on conformitate cu legislația cu privire la insolvabilitate; b) emiterea de către organul abilitat sau proprietarul unității a ordinului (dispoziției, deciziei, hotărării), ontemeiat juridic, de oncetare a contractului individual de muncă onainte de termen; c) alte cazuri prevăzute de contractul individual de muncă.

On ceea ce privește concedierea salariatului, menționăm că aceasta poate fi dispusă:

- din motive care țin de persoana salariatului și anume: a) on cazul on care salariatul nu a susținut cu succes perioada de probă (art. 86 alin. 1 lit. a) din CM RM); b) on cazul on care salariatul a săvârșit o încălcare gravă a obligațiilor la locul de muncă, conform notărilor instanței de judecată, a persoanei care a ondeplinit anterior munca respectivă (art. 86 alin. 1 lit. t) din CM RM).

Referindu-ne la legislațiile altor state, menționăm că on Elveția, de exemplu, contractul individual de muncă poate onceta on baza acordului intervenit ontre părți, la expirarea termenului fixat, ca urmare a decedului salariatului ori ca urmare a notificării unilaterale a oncetării contractului de muncă¹⁹.

On Rombnia, potrivit prevederilor art. 55 din Codul muncii, contractul in-

de muncă sau abateri disciplinare repetate, ca sancțiune disciplinară etc. (concedierea disciplinară); c) on legătură cu transferul salariatului la o altă unitate cu acordul celui transferat și al ambilor angajatori (art. 86 alin. lit. u) din CM RM); d) on cazul on care salariatul refuză continuarea muncii (de exemplu, on legătură cu schimbarea proprietarului unității) sau transferul acestuia la o altă muncă din motive de sănătate, precum și refuzul salariatului de a fi transferat on altă localitate on legătură cu mutarea unității on această localitate (art. 86 alin. 1 lit. v), x) și y) din CM RM);

- din motive care nu țin de persoana salariatului și anume: a) on legătură cu lichidarea unității sau oncetarea activității angajatorului persoană fizică (art. 86 alin. 1 lit. b) din CM RM); b) ca urmare a reducerii numărului sau a statelor de personal din unitate (art. 86 alin. 1 lit. c) din CM RM); c) on cazul on care se constată faptul că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate din cauza stării de sănătate sau ca urmare a calificării insuficiente (art. 86 alin. 1 lit. d)-e) din CM RM); d) on caz de schimbare a proprietarului unității (art. 86 alin. 1 lit. f) din CM RM); e) on caz de oncheiere, vizond salariații ce prestează munca prin cumul, a unui contract de muncă cu o altă persoană care va exercita profesia, specialitatea sau funcția respectivă ca profesie, specialitate sau funcție de bază (art. 86 alin. 1 lit. s) din CM RM); f) prestabilirea

dividual de muncă poate onceta: de drept; ca urmare a acordului părților; ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți.

On Austria, contractul individual de muncă oncetează on cazurile expres prevăzute de Codul civil („Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch”) și convențiile colective, și anume²⁰: ca urmare a acordului bilateral, intervenit ontre părți; concediere; demisie; denunțarea contractului („Rücktritt”) on caz de insolvabilitate a angajatorului, dacă salariatul n-a recurs la activitate; la cerere, on decursul perioadei de probă; conform clauzei fixate on contract (expirarea termenului on cazul contractelor oncheiate pe o perioadă determinată).

BIBLIOGRAFIE

¹ Adoptată de către Parlamentul RM la 29 iulie 1994, Chișinău, „Moldpresă”, 1997.

² Țichindelean Marioara, Oncetarea contractului individual de muncă, Lumina Lex, București, 1999, p. 9.

³ □□□□□□□□ □.□., □□□□□ □.□. □□□□□□□□ □□□□□ □□□□□□. – □□□□□□: □□□□□□, 1997, □□□. 220.

⁴ Adoptat prin Legea RM nr. 154-XV din 28.03.2003, „Monitorul Oficial al Republicii Moldova”, nr. 159-162 din 29.07.2003.

⁵ Boișteanu Eduard, Procedura de concediere a lucrătorului, Bălți, Presa universitară bălțeană, 2001, p. 4.

⁶ Cristoforeanu E., Teoria generală a contractului individual de muncă, București, Editura “Curierul judiciar”, 1937, p. 215.

⁷ Ibidem, p. 215-216.

⁸ Dicționarului de drept privat, Editura Mondan '94, București, 1996, p. 394.

⁹ Dicționarul explicativ al limbii române, Ediția a II-a, Editura „Univers enciclopedic”, București, 1996, p. 206.

¹⁰ □□□□□□□□□□ □.□. □□□□□□□□□□□□ □□□□□□□□ □□□□□□□□. – □□□□□□: □□□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□, 1966, □□□. 8.

¹¹ Codul muncii al României, Editura „Meteor Press”, București, 2003. Codul muncii al României a fost adoptat prin Legea nr. 53 din 24.01.2003 și a intrat on vigoare la 1 martie 2003.

Prezentat: la 11 decembrie 2006.

Recențent: Nicolae ROMANDAȘ, dr. on drept, conferențiar universitar, șef catedră Administrare de stat și municipală, AAP