

Reflecții privind modificarea contractului individual de muncă

Nicolae ROMANDAȘ,
doctor în drept, profesor universitar,
Academia de Administrare Publică

Eduard BOIȘTEANU,
doctor habilitat în drept, conferențiar universitar,
Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți

SUMMARY

The present article accomplishes a scientific practical study on the modification of individual contracts and highlights the most important subjects regarding the content/matter of this theme. Initially, the subject is concerned with the notion of changing the individual labor contract. Its types and legal aspects, that are produced as a result, are highlighted.

A distinct aspect is dedicated to the changing procedure of the individual labor contract by appealing to judicial practice. In order to understand better the matter, examples of legal acts, which can be used in practice, are attached.

Executarea contractului individual de muncă este guvernată de principiul stabilității în muncă, ceea ce presupune că modificarea și încetarea acestui contract poate interveni numai în condițiile prevăzute de lege. Însă, în timpul executării contractului individual de muncă, pot interveni anumite situații care impun modificarea unor condiții esențiale în acest contract.

După cum se arată în literatura de specialitate, prin *modificarea contractului individual de muncă* se înțelege trecerea salariului într-un alt loc de muncă sau la o altă activitate în mod temporar sau definitiv.¹

Codul Muncii al Republicii Moldova (*în continuare CM RM*) conține o definiție legală a noțiunii de modificare a contractului individual de muncă. Astfel, potrivit art. 68, alin. (2) din Codul Muncii al RM, se consideră modificare a contractului individual de muncă orice schimbare sau completare ce se referă la: durata contractului; specificul muncii

(condiții grele, vătămătoare și (sau) periculoase, introducerea clauzelor specifice conform art. 51 din CM al RM etc.); cuantumul retribuirii muncii; regimul de muncă și de odihnă; specialitatea, profesia, calificarea, funcția; caracterul înlesnirilor și modul lor de acordare dacă acestea sunt prevăzute în contract.

Modificarea contractului individual de muncă prin acordul de voință al părților nu cunoaște restricții. În acest caz, părților contractante le revine numai obligația de a respecta prevederile art. 49, alin. (3) din CM al RM, potrivit cărora este interzisă stabilirea pentru salariat, prin contractul individual de muncă, a unor condiții sub nivelul celor prevăzute de actele normative în vigoare, de convențiile colective și de contractul colectiv de muncă.

Modificarea unilaterală de către angajator a contractului individual de muncă este posibilă în cazuri excepționale și doar

în condițiile prevăzute de CM al RM. Observăm însă că, luând în considerare prevederile art. 68, alin. (3) din CM al RM, legislația muncii nu admite ca modificarea unilaterală a contractului individual de muncă să vizeze clauzele esențiale ale acestuia (cu alte cuvinte, acele clauze care sunt specificate în art. 68, alin. (2) din CM al RM).

Atenționăm asupra faptului că legislația muncii în vigoare prevede încă o situație în care poate avea loc modificarea unilaterală din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă, și anume: conform art. 286 din CM al RM, despre modificarea clauzelor contractului individual de muncă, angajatorul persoană fizică previne salariatul, în formă scrisă, cu cel puțin 14 zile calendaristice înainte. În opinia noastră, toate aceste modificări aduse la contractul individual de muncă, încheiat cu angajatorul persoană fizică, urmează să fie înregistrate, în conformitate cu art. 283, alin. (3), lit. a) din CM al RM, la autoritatea administrației publice locale (care a înregistrat anterior contractul de muncă ce a fost supus modificării), care, la rândul său, le va remite, ulterior, inspecției teritoriale de muncă.

Clauzele esențiale ale contractului individual de muncă pot fi revizuite doar prin acordul de voință al părților contractante, exteriorizat într-un act special (acordul suplimentar) semnat de aceștia, care se anexează la contract și este parte integrantă a acestuia.

La examinarea judiciară a litigiului privind modificarea contractului individual de muncă, instanțele de judecată trebuie să verifice existența acordului adițional de modificare, prezența unuia dintre cazurile de modificare prevăzute de art. 68, alin. (2) din CM al RM, precum și dacă nu este incidentă vreuna din excepțiile legale de modificare unilaterală a contractului. După cum au menționat V. Pascari și N. Clima, aceste aspecte nu sunt respectate întotdeauna de

către instanțele de judecată. De exemplu, prin hotărârea Judecătorei Botanica din 10.12.2003 s-a dispus încasarea de la SRL „L. Moldova” în beneficiul lui B.S. a sumei de 32082 lei, pentru munca prestată peste orele de program și în zilele de sărbătoare. Reclamantul a susținut că a avut o înțelegere de modificare a contractului individual de muncă pentru orele suplimentare prestate, fără a prezenta vreun acord adițional al contractului individual de muncă, așa cum prevede art. 68, alin. (1) din CM al RM, care trebuie să fie scris și semnat de către părți. Calculul sumelor litigioase s-a efectuat de către o firmă de audit – SRL „C”, în baza declarațiilor reclamantului. Pentru aceste motive, hotărârea instanței de fond a fost casată prin decizia Curții de Apel Chișinău din 11.03.2004. În continuare, V. Pascari și N. Clima au menționat că situația existentă în speță nu s-a referit la una dintre situațiile expuse în art. 104, alin. (2) din CM al RM, când munca suplimentară este permisă fără existența unui acord de voință dintre angajator și salariat. A se vedea pentru dezvoltări: V. Pascari, N. Clima, Particularitățile examinării litigiilor de muncă. În: Manualul judecătorului la examinarea pricinilor civile, Chișinău, Cartier, 2006, p. 446-447.²

Cazurile de modificare a contractului individual de muncă pot fi clasificate în funcție de anumite criterii:

1) *în raport cu rolul manifestării de voință a părților contractante* se pot identifica următoarele modalități de modificare a contractului individual de muncă:³

a) modificarea unilaterală a contractului individual de muncă ce poate fi inițiată de angajator și este valabilă fără a fi necesar consimțământul salariatului (de exemplu, schimbarea temporară a locului și specificului muncii);

b) modificarea convențională a contractului individual de muncă ce poate fi operată din inițiativa oricărei părți contractante,

însă a cărei valabilitate impune realizarea acordului dintre părțile contractante (de exemplu, în cazul detașării salariatului sau transferului acestuia la o altă muncă ș. a.);

c) modificarea în temeiul legii a contractului individual de muncă determinată de modificarea prevederilor legale sau ale contractelor colective de muncă sau convențiilor colective aplicabile. În asemenea situații, modificarea contractului individual de muncă operează fără a fi necesare consimțământul angajatorului și cel al salariatului;

2) după elementul (sau elementele) contractului individual de muncă supus sau, respectiv, supuse modificării: a) specificul muncii; b) specialitatea, profesia, calificarea, funcția; c) cuantumul retribuirii muncii; d) durata contractului individual de muncă; e)

regimul de muncă și de odihnă; f) caracterul înlesnirilor și modul de acordare a lor dacă acestea sunt prevăzute în contract;

3) în funcție de durata măsurii: a) modificarea temporară a contractului de muncă (deplasarea în interes de serviciu, detașarea salariatului la alt loc de muncă); b) modificarea definitivă a contractului de muncă (transferul salariatului la o altă muncă permanentă);

4) după cum este sau nu nevoie de consimțământul salariatului, în: a) modificarea unilaterală a contractului individual de muncă (de exemplu, trimiterea salariatului în deplasare în interes de serviciu); b) modificarea convențională a contractului individual de muncă (transferul salariatului la o altă muncă permanentă).

ACORD SUPLIMENTAR nr. ____
cu privire la modificarea contractului individual de muncă
nr. ____ din ____ 20__

____ 20__

(localitatea)

Prin prezentul, persoana juridică _____ în persoana _____, având calitate de angajator, și salariatul _____, călăuzindu-se de prevederile art. 68 din Codul Muncii al Republicii Moldova, au convenit de a modifica punctele (articolele) 7 și 9 din contract și le expun în următoarea redacție:

„7. Salariatului i se stabilește durata incompletă a zilei de muncă și anume: de la ora 8⁰⁰ până la ora 12⁰⁰”;

„9. Retribuirea muncii salariatului se va efectua proporțional timpului efectiv lucrat.”

ANGAJATOR

L. Ș.

SALARIAT

ACORD SUPLIMENTAR nr. ____
cu privire la modificarea contractului individual de muncă
nr. ____ din ____ 20__

____ 20__

(localitatea)

Societatea cu răspundere limitată _____, denumită în continuare „Angajator,” în persoana Administratorului _____, care activează în baza actelor de constituire a societății comerciale, pe de o parte, și dnul (dna) _____ (buletinul de identitate, seria A, nr. _____, eliberat la _____, oficiul nr. __, codul personal _____), denumit în continuare „Salariat,” au încheiat prezentul acord cu privire la următoarele:

1. Punctul [...] din contractul individual de muncă nr. ____ din ____ 200__ (în continuare – „Contract”) se expune în următoarea redacție:

„ [...]”

2. Prezentul acord suplimentar va intra în vigoare din momentul semnării de către părțile contractante.

3. Acordul suplimentar nr. ____ este întocmit în două exemplare. Un exemplar al acordului suplimentar se înmânează salariatului, iar celălalt se păstrează la angajator.

ANGAJATOR

SALARIAT

L. Ș.

În conformitate cu prevederile art. 69, alin. (1) din CM al RM, locul de muncă poate fi schimbat temporar de către angajator prin deplasarea în interes de serviciu sau detașarea salariatului la alt loc de muncă în conformitate cu art. 70 și 71 din CM al RM.

Deplasarea în interes de serviciu. Coroborând dispozițiile art. 174, alin. (1) din CM al RM cu prevederile pct. 10 din Regulamentul cu privire la delegarea salariaților entităților din Republica Moldova, aprobat prin Hotărârea Guvernului RM nr. 10/2012,⁴ putem concluziona că prin *deplasare în inte-*

res de serviciu se înțelege delegarea salariatului, conform ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) angajatorului, pe un termen de cel mult doi ani – la delegarea peste hotare și 60 de zile calendaristice – în hotarele Republicii Moldova (fără a lua în calcul timpul aflării în drum), pentru executarea obligațiilor de muncă în afara locului de muncă permanent (seminare, schimburi de experiență, ședințe, ateliere de lucru, procese de negocieri, consultări etc.).

Potrivit prevederilor art. 174, alin. (2) din CM al RM, călătoriile de serviciu ale salari-

așilor a căror activitate permanentă are caracter mobil sau ambulant, precum și îndeplinirea lucrărilor de prospecțiune, a celor geodezice și topografice pe teren, nu sunt considerate deplasări în interes de serviciu dacă angajatorul acordă transportul de serviciu necesar.

În conformitate cu pct. 6 din Regulamentul cu privire la delegarea salariaților entităților din Republica Moldova, delegarea salariatului se efectuează de către conducătorul entității sau altă persoană împuternicită prin aprobarea ordinului, cu indicarea scopului și a termenului delegării, precum și a țării gazdă. Delegarea salariatului pe teritoriul Republicii Moldova se efectuează în baza ordinului sau a legitimației de deplasare.

În legitimația de deplasare se indică: denumirea entității pe care o reprezintă, numele, prenumele salariatului, funcția deținută, localitățile de destinație și denumirea entității la care este delegat, scopul și termenul delegării. În același timp, observăm că în legitimația de deplasare se fac mențiuni despre plecarea în deplasare, sosirea la punctele de destinație, plecarea din ele și sosirea la locul de muncă permanent, care se autentifică prin ștampilele entităților corespunzătoare. La delegarea în câteva localități, datele despre sosire și plecare se fac aparte, în fiecare dintre ele.

Nu este obligatorie eliberarea legitimației de deplasare în cazul în care salariatul revine din deplasare la locul permanent de muncă în aceeași zi în care a fost delegat. Delegarea salariatului în deplasare în aceste cazuri se efectuează în baza emiterii ordinului (dispoziției).

În conformitate cu prevederile art. 175 din CM al RM, salariaților deplasați în interes de serviciu li se garantează menținerea locului de muncă (a funcției) și a salariului mediu, precum și compensarea cheltuielilor legate de deplasarea în interes de serviciu. Cu alte cuvinte, pe durata deplasării în interes de serviciu, salariatul rămâne legat prin ra-

portul juridic de muncă numai cu unitatea care a dispus această plecare, nu și cu unitatea la care s-a deplasat salariatul respectiv.

Salariatul trimis în deplasare în interes de serviciu urmează să respecte normele de disciplină și de securitate și sănătate în muncă în unitatea în care își execută obligațiile de muncă, dar răspunderea sa disciplinară poate fi angajată numai față de angajatorul la care este încadrat salariatul în cauză. Pentru prejudiciile cauzate unei alte unități, în timpul aflării în deplasare în interes de serviciu, salariatul vinovat nu va răspunde potrivit CM al RM față de unitatea păgubită, întrucât nu se află în raporturi juridice de muncă cu aceasta. Putem adăuga că, în această situație, răspunderea salariatului va fi una de natură civil delictuală și, ca urmare, va putea fi angajată potrivit dreptului comun, conform art. 1398 din Codul civil al Republicii Moldova.

Totodată, se cere relevat faptul că, potrivit pct. 14 din Regulamentul cu privire la delegarea salariaților entităților din Republica Moldova, la delegarea persoanei care lucrează prin cumul, salariul mediu se păstrează la acea entitate care a delegat persoana respectivă. În cazul delegării în același timp de la lucrul de bază și de la cel prin cumul, salariul mediu se păstrează la ambele funcții, iar cheltuielile pentru plata deplasării se repartizează de comun acord între entitățile care îl delegează.

În ceea ce privește regimul timpului de muncă în deplasare, menționăm că asupra salariaților aflați în deplasare se extinde regimul timpului de lucru și de odihnă al acestor entități în care ei sunt delegați. La întoarcerea din deplasare, în locul zilelor de odihnă nefolosite în timpul deplasării, acestora nu li se acordă alte zile de odihnă (pct. 12 din Regulamentul cu privire la delegarea salariaților entităților din Republica Moldova).

Dacă salariatul este delegat pentru a lucra și în zilele de odihnă sau sărbătoare, compensarea pentru lucrul în aceste zile se

efectuează în conformitate cu legislația în vigoare.

În cazul în care, conform ordinului conducătorului, salariatul pleacă în deplasare în zi de odihnă, la întoarcerea din deplasare acestuia i se acordă, în modul stabilit, o altă zi de odihnă.

Chestiunea ce ține de prezentarea la lucru în ziua plecării în deplasare sau în ziua sosirii se soluționează de comun acord cu conducătorul.

În conformitate cu art. 176, alin. (1) din CM al RM, în cazul deplasării în interes de serviciu, angajatorul este obligat să compenseze salariatului: a) cheltuielile de călătorie tur-retur; b) cheltuielile de cazare; c) diurna; d) alte cheltuieli ce țin de deplasare.

Modul și mărimea compensării cheltuielilor legate de deplasările în interes de serviciu au fost statuate prin Regulamentul cu privire la delegarea salariaților entităților din Republica Moldova, aprobat prin Hotărârea Guvernului RM nr. 10/2012. Mai mult, unitățile cu autonomie financiară pot stabili în contractul colectiv de muncă mărimi sporite ale acestor compensații.

Din caracteristica generală a deplasării în interes de serviciu, putem notifica următoarele elemente definitorii ale acesteia.

1. Deplasarea în interes de serviciu este o măsură obligatorie luată prin dispoziția conducătorului unității, astfel încât refuzul neîntemeiat al salariatului de a pleca în deplasare reprezintă o încălcare a disciplinei de muncă.

2. Deplasarea în interes de serviciu se dispune pe o anumită durată de timp. Într-adevăr, luând în considerare reglementările existente, această măsură poate fi dispusă pe un termen de cel mult doi ani – la delegarea peste hotare și 60 de zile calendaristice – în hotarele Republicii Moldova.

3. În cazul deplasării în interes de serviciu, elementul contractului de muncă supus modificării este *locul de muncă permanent (obișnuit)*. Astfel, deplasarea se poate realiza

în cadrul aceleiași unități, la o unitate componentă sau subunitate ori la o altă unitate, în aceeași sau în altă localitate. Esențial pentru deplasarea în interes de serviciu este ca locul în care aceasta se dispune să nu fie locul de muncă permanent (obișnuit).

Nu se admite trimiterea în deplasare în interes de serviciu a următoarelor categorii de salariați:

- persoanele cărora deplasarea le este contraindicată conform certificatului medical (art. 249, alin. (1) din CM al RM);

- salariații în vârstă de până la 18 ani, cu excepția salariaților din instituțiile audiovizualului, din teatre, circuri, organizații cinematografice, teatrale și concertistice, precum și din cele ale sportivilor profesioniști (art. 256 din CM al RM).

În conformitate cu art. 249, alin. (2) din CM al RM, invalizii de gradul I și II, femeile gravide, femeile aflate în concediul postnatal, părinții singuri care au copii în vârstă de până la 14 ani, salariații care au copii în vârstă de până la 6 ani sau copii invalizi, persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului, prevăzute la art. 126 și 127, alin. (2) CM al RM, cu munca, precum și salariații care îngrijesc de un membru al familiei bolnav, în baza certificatului medical, pot fi trimiși în deplasare numai cu acordul lor scris. Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris salariații menționați despre dreptul lor de a refuza plecarea în deplasare.

Detașarea. Potrivit prevederilor art. 71-72 din CM al RM, *detașarea* poate fi definită ca o schimbare temporară a locului de muncă (iar în unele cazuri și a specificului muncii) dispusă de către angajator, cu acordul în scris al salariatului, și încadrarea acestuia din urmă la o altă unitate în scopul executării unor lucrări în interesul acesteia.

Detașarea salariatului se prezintă ca o operațiune tehnico-juridică complexă care se particularizează prin următoarele aspecte:

- ca natură juridică, detașarea salariatului

lui reprezintă o cesiune a contractului individual de muncă, cu clauza retrocesiunii.⁵ Așadar, detașarea are ca efect constituirea unor raporturi juridice triumphiulare la care participă: unitatea care a dispus detașarea (unitatea cedentă), unitatea la care va lucra salariatul (unitatea cesionară) și salariatul detașat. Detașarea nu se dispune în cadrul aceleiași unități, de la o subdiviziune (filială, reprezentanță) la alta, ci pentru a fi înfăptuită o asemenea operațiune este necesară solicitarea expresă din partea altei unități decât cea la care este angajat salariatul;

- detașarea poate fi dispusă numai cu acordul scris al salariatului pentru o perioadă de, cel mult, un an. În caz de necesitate, perioada detașării poate fi prelungită, prin acordul părților, cu încă, cel mult, un an. În conformitate cu art. 302, alin. (2) din CM al RM, durata maximă a detașării salariaților din cadrul misiunilor diplomatice și al oficiilor consulare ale Republicii Moldova constituie pentru șefii misiunilor diplomatice și ai oficiilor consulare 4 ani, iar pentru ceilalți salariați detașați – 3 ani;

- detașarea salariatului presupune suspendarea contractului individual de muncă, încheiat de către acesta cu unitatea cedentă, în temeiul art. 77, lit. e¹) din CM al RM. În consecință, salariatul detașat încheie un contract individual de muncă pe o durată determinată cu unitatea cesionară;

- prin detașare se poate modifica și specificul muncii, dar numai cu acordul scris al salariatului;

- detașarea salariatului presupune în toate cazurile trimiterea temporară a acestuia la un alt angajator pentru executarea unor sarcini ale acestuia;

- salariatul detașat face parte pe durata detașării din colectivul de muncă al unității cesionare, subordonându-se acesteia. Potrivit pct. 22 din Hotărârea Plenului Curții Supreme de Justiție a RM nr. 12 „Cu privire la practica judiciară a examinării litigiilor care apar în cadrul încheierii, modificării și

încetării contractului individual de muncă” din 03.10.2005, puterea disciplinară față de salariat se exercită, de regulă, de către unitatea la care acesta este detașat, cu excepția încetării contractului individual de muncă;

- salariatul detașat beneficiază de o protecție socială sporită. Astfel, el are dreptul la compensarea cheltuielilor de transport și a celor de cazare, precum și la o indemnizație specială în conformitate cu legislația în vigoare, cu contractul colectiv și (sau) cu cel individual de muncă. De asemenea, observăm că, potrivit art. 72, alin. (2) din CM al RM, dacă, la noul loc de muncă, condițiile de salarizare sau timpul de odihnă diferă de cele de care beneficia salariatul la unitatea care a dispus detașarea, salariatului i se vor aplica condițiile mai favorabile.

În conformitate cu art. 72, alin. (1) din CM al RM, salarizarea, în caz de detașare, va fi efectuată de unitatea la care va lucra salariatul. În cazul în care aceasta se află în imposibilitate de plată, obligația de retribuire a muncii prestate revine unității care a dispus detașarea cu dreptul la acțiune de regres împotriva unității în care a fost detașat salariatul.

Salariatul detașat poartă răspundere materială față de unitatea la care este detașat pentru prejudiciul material cauzat în legătură cu prestarea muncii în perioada detașării conform art. 333-347 din CM al RM. În mod corespunzător, această unitate poartă răspunderea materială pentru prejudiciul cauzat celui detașat, precum și față de terți, pentru daunele produse prin faptele salariatului, în legătură cu munca prestată.

Modul obișnuit de încetare a detașării este expirarea duratei pe care a fost dispusă. La împlinirea termenului, raportul juridic de muncă dintre salariatul detașat și unitatea cesionară încetează, persoana în cauză revenind la unitatea cedentă în funcția și cu salariul avut anterior. Totodată, observăm că detașarea salariatului poate înceta și în alte cazuri, cum ar fi: revocarea detașării de

către unitatea cedentă; desfacerea contractului individual de muncă din inițiativa salariatului (demisia), operațiune ce presupune preavizarea de către salariatul detașat atât a unității cesionare cât și a celei cedente conform art. 85 alin. (1), (2) și (4¹) din CM al RM; desfacerea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului cesionar conform prevederilor art. 86 din Codul Muncii al Republicii Moldova, dar menționăm că o astfel de măsură va avea drept consecință doar încetarea detașării, fără a afecta contractul individual de muncă încheiat cu unitatea cedentă.

Schimbarea temporară a locului și specificului muncii. În legislația muncii se aplică o regulă generală, potrivit căreia angajatorul nu are dreptul să ceară salariatului efectuarea unei munci care nu este stipulată în contractul individual de muncă. Dar această regulă, expusă în art. 50 din Codul Muncii al Republicii Moldova, cunoaște și anumite excepții. Astfel, în conformitate cu prevederile art. 73 din CM al RM, angajatorul poate schimba temporar, pe o perioadă de, cel mult, o lună, locul și specificul muncii salariatului fără consimțământul acestuia și fără operarea modificărilor respective în contractul individual de muncă în următoarele cazuri: a) la efectuarea lucrărilor necesare pentru apărarea țării, pentru preîntâmpinarea unei avarii de producție ori pentru înlăturarea consecințelor unei avarii de producție sau a unei calamități naturale; b) la efectuarea lucrărilor necesare înlăturării unor situații care ar putea periclita buna funcționare a serviciilor de aprovizionare cu apă și energie electrică, de canalizare, poștale, de telecomunicații și informatică, a căilor de comunicație și a mijloacelor de transport în comun, a instalațiilor de distribuire a combustibilului.

Observăm că modificarea unilaterală (din inițiativa angajatorului) a locului și specificului muncii se admite:

- *temporar*, întrucât această măsură nu poate fi luată pe un termen mai mare de o lună;

- *numai în cazuri excepționale*, expuse în art. 104, alin. (2), lit. a) și b) din CM al RM.

Schimbarea locului și specificului muncii în cazurile menționate nu va implica modificarea contractului individual de muncă.

Dacă situația excepțională, prevăzută de textul legal, durează mai mult de o lună, iar salariatul nu este de acord cu prelungirea prestării muncii necorespunzătoare cu cea indicată în contractul de muncă și (sau) cu locul efectuării acesteia, angajatorul este obligat să repună salariatul în condițiile de muncă indicate în contract (pct. 18 din Hotărârea Plenului CSJ nr. 12 din 03.10.2005).

Transferul salariatului la o altă muncă permanentă. Transferul salariatului la o altă muncă permanentă constituie o modalitate de modificare cu caracter permanent a locului muncii, realizată fie în interesul serviciului, fie la cererea salariatului, prin trecerea la o altă muncă permanentă în cadrul aceleiași unități, cu modificarea contractului individual de muncă conform art. 68 din CM al RM, precum și angajarea prin transferare la o muncă permanentă la o altă unitate ori transferarea într-o altă localitate împreună cu unitatea. În toate aceste situații, transferul salariatului la o altă muncă permanentă operează numai în temeiul unui acord scris al părților. Mai mult, părțile contractante vor opera modificările necesare în contractul individual de muncă conform art. 68 din CM al RM, în temeiul ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) emis de angajator care se aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură, în termen de 3 zile lucrătoare.

ORDIN nr. ____
din ____ 200__

*Cu privire la transferul salariatului
la o altă muncă permanentă în cadrul
aceleiași unități*

Dnul Ion Vasilev se transferă, cu acordul acestuia, din funcția de jurist în funcția de șef al serviciului resurse umane, cu un salariu lunar de ____ lei, cu începere de la ____ 20__.

Temei: Acordul suplimentar la contractul individual de muncă nr. ____ din ____ 20__;
*acordul organizației sindicale primare.**

Am luat cunoștință de conținutul ordinului:

(semnătura salariatului)

(semnătura șefului Secției resurse umane)

Conducătorul unității,
(directorul SRL sau SA, managerul-șef
al întreprinderii de stat ș. a.)

(semnătura)

** Conform art. 33, alin. (2) din Legea sindicatelor, transferarea la alt lucru a persoanei, alese în componența organului sindical și neeliberate de la locul de muncă de bază, se face cu consimțământul organului al cărui membru este, respectându-se și alte prevederi stabilite de legislație și de contractul colectiv de muncă.*

Potrivit dispozițiilor pct. 41 din Regulamentul privind completarea, păstrarea și evidența carnetului de muncă, transferul salariatului la o altă muncă permanentă în cadrul aceleiași unități se perfectează în același mod ca și angajarea la lucru.

În conformitate cu art. 74, alin. (2) din CM al RM, salariatul care, conform certificatului medical, necesită acordarea unei munci mai ușoare urmează a fi transferat, cu consimțământul scris al acestuia, la o altă muncă,

care nu-i este contraindicată. Dacă salariatul refuză acest transfer, contractul individual de muncă se desface în conformitate cu prevederile art. 86, alin. (1), lit. x) din CM al RM, în legătură cu refuzul salariatului de a fi transferat la o altă muncă pentru motive de sănătate, conform certificatului medical.

În cazul în care un loc de muncă corespunzător lipsește, contractul individual de muncă va fi desfăcut în temeiul art. 86, alin. (1), lit. d) din CM al RM, în legătură cu con-

statarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate din cauza stării de sănătate, în conformitate cu certificatul medical.

Legislația română nu reglementează expres transferul salariatului (cesiune convențională definitivă a contractului individual de muncă), însă aceasta nu înseamnă și interzicerea sa cu titlu general. Potrivit autorului român Șerban Beligrădeanu,⁶ „astfel fiind, chiar nereglementat în Codul muncii, și în prezent transferul salariatului se poate legal efectua, sub dubla condiție a existenței acordului neechivoc al tuturor celor trei părți implicate (angajatorul cedent, angajatorul cesionar, salariatul în cauză) și a strictei respectări a dispozițiilor art. 38 din Codul muncii,” potrivit căruia salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege. În acest context menționăm că articolul 38 din Codul muncii al României instituie o limitare a exercițiului libertății contractuale, în scopul protecției salariaților.

Astfel, legiuitorul român statuează că salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege salariaților sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

În cazul în care prin proiectatul transfer nu se poate respecta această a doua condiție (de exemplu, s-ar reduce salariul de bază avut anterior), legal transferul respectiv nu poate să fie efectuat, ci urmează ca, în prealabil, să aibă loc încetarea contractului individual de muncă (prin acordul părților sau prin demisie) urmată de o încheiere a unui nou contract individual de muncă cu cel care ar fi trebuit să fi fost angajatorul cesionar.⁷

Conform art. 65, alin. (3) din CM al RM, la transferarea salariatului la o altă muncă, angajatorul este obligat: a) să-l pună la curent cu munca care i se încredințează, cu condițiile de muncă, cu drepturile și obligațiile

sale; b) să-i aducă la cunoștință regulamentul intern al unității și contractul colectiv de muncă; c) să-l familiarizeze cu tehnica securității, igiena muncii, măsurile de securitate antiincendiară și cu alte reguli de protecție a muncii.

În conformitate cu pct. 23 din Hotărârea Plenumului CSJ nr. 12 din 03.10.2005, transferul salariatului la o altă muncă permanentă (sub aspectul unității la care se va efectua munca) poate fi de 2 tipuri: transferul la o altă muncă permanentă în cadrul aceleiași unități și transferul la o muncă permanentă la o altă unitate. Observăm, în acest sens, că transferul salariatului la o muncă permanentă la o altă unitate se realizează prin două operațiuni:

a) concedierea salariatului de la prima unitate în baza art. 86, alin. (1), lit. u) din CM (în legătură cu transferarea salariatului la o altă unitate cu acordul celui transferat și al ambilor angajatori);

b) încheierea unui nou contract individual de muncă între salariat și a doua unitate și emiterea de către conducătorul acesteia a ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) de angajare.

Transferul salariatului într-o altă localitate, în cadrul aceleiași unități, se va realiza numai în cazul mutării (dislocării) unității în altă localitate și numai cu acordul scris al salariatului, iar în cazul refuzului exprimat de salariat pentru transfer, acesta va fi concediat în baza art. 86, alin. (1), lit. y) din CM al RM.

În conformitate cu prevederile art. 74, alin. (4) din CM, nu se consideră transfer și nu necesită consimțământul salariatului *permutarea* lui în cadrul aceleiași unități la un alt loc de muncă, în altă subdiviziune a unității situate în aceeași localitate, însărcinarea de a îndeplini lucrul la un alt mecanism ori agregat în limitele specialității, calificării sau funcției specificate în contractul individual de muncă.

În opinia noastră, permutarea salariatului se diferențiază de transferul acestuia la

o altă muncă permanentă prin următoarele aspecte:

- transferul salariatului implică, în toate cazurile, schimbarea funcției de muncă (de exemplu, inițial salariatul a fost angajat în funcția de jurist, iar, ulterior, a fost transferat în funcția de șef al secției resurse umane). În cazul permutării, funcția de muncă a salariatului rămâne neschimbată, cum ar fi în cazul în care șoferul unității a fost permutat de la automobilul de marcă VAZ la altul de marcă BMW;

- permutarea poate fi dispusă, din punct de vedere teritorial, doar în limitele uneia și aceleiași localități, pe când transferul salariatului poate fi realizat (cu condiția că există un acord din partea salariatului) și în altă localitate.

Semnificația juridică a unei asemenea

distincții rezidă în faptul că, spre deosebire de permutarea salariatului, transferul acestuia la o altă muncă poate fi operat numai în baza unui acord scris al părților.

În caz de permutare, angajatorul emite un ordin (dispoziție, decizie, hotărâre) care se aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură, în termen de 3 zile lucrătoare.

În conformitate cu art. 164 din CM al RM, în cazul în care salariatul este permutat sau transferat la o altă muncă permanentă cu retribuție mai mică în cadrul aceleiași unități sau într-o altă localitate împreună cu unitatea, conform art. 74, alin. (1) din CM al RM, acestuia i se menține salariul mediu de la locul de muncă precedent timp de o lună din ziua permutării (transferării), cu respectarea prealabilă a prevederilor art. 68 din CM al RM.

ORDIN nr. ____

din ____ 20__

Cu privire la permutarea salariatului

Salariatul _____ este permutat de la secția de
(numele de familie, prenumele, funcția de muncă)
producție nr. ____ la secția de producție nr. ____, începând cu ____ 20__.

Am luat cunoștință de conținutul ordinului:

(semnătura salariatului)

(semnătura șefului Secției resurse umane)

Conducătorul unității,
(directorul SRL sau SA, managerul-șef
al întreprinderii de stat ș. a.)

(semnătura)

BIBLIOGRAFIE

1. Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea. Dreptul muncii. București, „Șansa” S.R.L., 1997, p. 225.
2. V. Pascari, N. Clima. Particularitățile examinării litigiilor de muncă.// „Manualul judecătorului la examinarea pricinilor civile,” Chișinău: ed. Cartier, 2006, p. 446-447.
3. Alexandru Athanasiu, Luminița Dima. Regimul juridic al raporturilor de muncă în reglementarea noului Cod al Muncii.// „Pandectele române,” nr. 5/2003, p. 228; Adriana Georgetta Meseșan. Dreptul muncii: contractul individual de muncă. Cluj-Napoca: Editura Albastră, 2006, p. 74-75.
4. Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 10/2012 prin care s-a aprobat Regulamentul cu privire la delegarea salariaților entităților din Republica Moldova.// Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 7-12 din 13.01.2012.
5. Alexandru Țiclea. Codul muncii comentat: republicat la 18 mai 2011. Ediția a 2-a, revizuită și adăugită. București: Universul Juridic, 2011, p. 73.
6. Șerban Beligrădeanu. Posibilitatea transferului în cazul persoanelor încadrate prin contract individual de muncă (II).// „Dreptul”, nr. 1, 2007, p. 103.
7. Șerban Beligrădeanu. Posibilitatea transferului în cazul persoanelor încadrate prin contract individual de muncă (II).// „Dreptul”, nr. 1, 2007, p. 103.
8. Codul Muncii al Republicii Moldova adoptat prin Legea nr.154-XV din 28.10.2003.// Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr.159-162 din 29.07.2003.

Prezentat: 14 iulie 2015.

E-mail: romandas@mail.ru