

# NOȚIUNI INTRODUCTIVE PRIVIND ONCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

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

## SUMMARY

*The article represents attention to the individual labour contract and especially the aspects connected with the cessation of the latter in the light of the Constitution and of the Labour Code of the Republic of Moldova. The author pays special attention to the notions of dismissal and resignation and studies the causes that lead to the cancellation of the individual labour contract. At the same time, the practice of signing and canceling the individual labour contract in such countries as Romania, Austria, Switzerland, etc is described. The way the legislation in force in this field in the Republic of Moldova is being stated and dissected also presents interest.*

la muncă, consacrat on art. 43 alin. 1 din Constituția Republicii Moldova din 1994<sup>1</sup>. 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 salariatului<sup>2</sup>. On acest sens, legislația muncii prevede oncheierea contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, excepția referindu-se la durată 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 legiuitor, mai sont 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. Tolkunova<sup>3</sup>, termenii de *oncetare* și de *desfacere* sont utilizați referitor la con-

tractul individual de muncă, iar noțiunea de *concediere* este ontrebuintată on privința salariatului.

Coraportul dintre noțiunile menționate poate fi ușor relevat prin prisma prevederilor art. 81 din Codul muncii al Republicii Moldjva (on continuare - CM RM)<sup>4</sup>, potrivit căroră 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 situația de excludere a angajatului din componența scriptică a unității on legătură cu moartea acestuia<sup>5</sup>. Oncetarea contractului individual de muncă cuprinde toate faptele juridice, on baza căroră 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 ontrebuintau și alți termeni ce desemnau ontreruperea raporturilor juridice de muncă. Autorul E. Cristoforeanu<sup>6</sup> a ontrebuintat, 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”<sup>7</sup>.

Potrivit *Dicționarului de drept privat*<sup>8</sup>, 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 nu mai 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 *congödier*. La momentul actual, acest termen desemnează acțiunea de „eliberare sau ondepărtare din serviciu”<sup>9</sup>.

Prezintă interes și opinia autoarei ruse E.A.Golovanova<sup>10</sup>, 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, concedierea salariatului poate surveni și on urma unor evenimente (de exemplu, constatarea necorespunderii profesionale, din cauza stării de sănătate).

On opinia noastră, definiția legală a noțiunii de concediere, ce se conține on Codul muncii al Rombniei<sup>11</sup>, este reușită. Așadar, potrivit opiniei legiuito- rului rombn, prin **concediere** se onțelege

oncetarea 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 oncetarea raporturilor de muncă din inițiativa celui care angajează” menționează că termenul *concediere* onseamnă oncetarea 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 oncetează, ca urmare a manifestării de voință a persoanei oncadrate în muncă, este mai adecvat termenul de denunțare. În opinia lui M. Țichindelean<sup>12</sup>, compararea celor doi termeni (denunțare și demisie) conduce la relevarea următoarelor diferențe: denunțarea contractului individual de muncă este cerută de către persoana oncadrată 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 oncetarea 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 oncetarea 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 ale actului, ce conduce la oncetarea raporturilor juridice de muncă<sup>13</sup>.

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 vamali<sup>14</sup> sau al judecătorilor<sup>15</sup>.

Este necesar a deosebi oncetarea 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 oncetării contractului de muncă între angajator și salariat, se desființează definitiv toate relațiile contractuale de muncă. Spre deosebire de oncetarea 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 on caz de suspendare a contractului individual de muncă, salariatul oși menține dreptul la locul de muncă.

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

Garanțiile legale statuate pentru salariați on Codul muncii și on alte acte legislative au un caracter necondiționat. Acestă trăsătură on legislația RM se deosebește de legislațiile mai multor state, membre ale Uniunii Europene. De exemplu, on Germania, Actul legislativ privind protecția ompotriva concedierii din 1969 („*Kündigungsschutzgesetz*”) este aplicabil numai on unități care au mai mult de 10 angajați. On același timp, se cere menționat că on Portugalia, procedura simplificată de concediere este obligatorie pentru unități, care au on statele de personal, cel puțin, 20 de salariați<sup>16</sup>.

On Austria, dispozițiile generale referitoare la protecția ompotriva concedierii se aplică doar on unități ce au mai mult de 5 angajați. Lucrătorii pe lângă domiciliu nu beneficiază de nici o protecție ompotriva concedierii<sup>17</sup>.

*Clasificarea cazurilor de oncetare a contractului individual de muncă.* Art. 81 din Codul muncii al Republicii Moldova reglementează modurile de oncetare a contractului individual de muncă *din cuprinsul acestui text de lege rezultă cele două forme ale oncetării contractului de muncă: on circumstanțe ce nu depind de voința părților; la inițiativa uneia dintre părți*.

*Motivele* constau on faptele și actele care justifică oncetarea contractului individual de muncă. Unui și aceluiași motiv oi pot corespunde două moduri de desfacere

a contractului de muncă. De exemplu, dacă starea sănătății ar fi motivul, pot fi două moduri de oncetare 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 oncetare a contractului de muncă asigură garantarea stabilității on muncă. Unitatea este ontotdeauna obligată să motiveze desfacerea contractului individual de muncă, să indice faptele și actele care justifică oncetarea contractului de muncă, spre deosebire de desfacerea contractului de muncă din inițiativa salariatului care nu trebuie motivată (cu excepția cazurilor on care salariatul are interesul să precizeze motivele).

*Cazurile* sont ipoteze legale on care poate avea loc oncetarea 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. Țichindelean<sup>18</sup> distinge trei categorii de condiții, a căror ondeplinire asigură validitatea desfacerii contractului individual de muncă: de fond, formă și de procedură.

Sont considerate condiții de fond, de exemplu, la realizarea oncetării contractului de muncă on legătură cu privarea salariatului, prin hotărora 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, oncadrată on 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 on 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 on lipsa căreia nu poate onceta 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 on legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal, să-i propună un alt loc de muncă on unitatea respectivă. On afară de aceasta, angajatorul este obligat, potrivit prescripțiilor art. 184 din CM, să-i acorde salariatului preaviz on cazul oncetării contractului de muncă potrivit art. 86, alin. 1, lit. b), c), d) și e) CM al RM. Toate aceste condiții vizează validitatea oncetării contractului individual de muncă.

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

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

- *după modul de reglementare*: *cazuri reglementate de lege* (desfacerea contractului individual de muncă on 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 omprejurarea care determină oncetarea 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* (on 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 sînt 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, hotărârii), 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 oncălcare gravă a obligațiilor 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.

ate on contract (expirarea termenului on cazul contractelor oncheiate pe o perioadă determinată).

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) restabilirea la locul de muncă, conform hotărârii 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 decesului salariatului ori ca urmare a notificării unilaterale a oncetării contractului de muncă<sup>19</sup>.

On România, potrivit prevederilor art. 55 din Codul muncii, contractul individual 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 anume<sup>20</sup>: 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 fixe-

## BIBLIOGRAFIE

<sup>1</sup> Adoptată de către Parlamentul Republicii Moldova la 29 iulie 1994, Chișinău, „Moldpres”, 1997.

<sup>2</sup> Țichindelean Mărioara, Oncetarea contractului individual de muncă, Lumina Lex,



București, 1999. - P. 9.

<sup>3</sup> Толкунова В.Н., Аусов К.Н. Трудовое право России. – Москва: Тристь, 1997. - С. 220.

<sup>4</sup> Adoptat prin Legea Republicii Moldova nr. 154-XV din 28.03.2003, Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 159-162 din 29.07.2003.

<sup>5</sup> Boișteanu Eduard, Procedura de concediere a lucrătorului, Bălți, Presa universitară bălțeană, 2001. - P. 4.

<sup>6</sup> Cristoforeanu E., Teoria generală a contractului individual de muncă, București, Editura “Curierul judiciar”, 1937. - P. 215.

<sup>7</sup> Ibidem. - P. 215-216.

<sup>8</sup> Dicționarul de drept privat, Editura Mondan '94, București, 1996. - P. 394.

<sup>9</sup> Dicționarul explicativ al limbii române, Ediția a II-a, Editura „Univers enciclopedic”, București, 1996. - P. 206.

<sup>10</sup> Аолованова Е.А. Прекращение трудовой договор. – Москва: Тридическая литература, 1966. - С. 8.

<sup>11</sup> 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 în vigoare la 1 martie 2003.

<sup>12</sup> Țichindelean Mărioara, Oncetarea contractului individual de muncă, Lumina Lex, București, 1999. - P. 12.

<sup>13</sup> Кобец Н.А. Судебная защита при спорах об увольнении, - Москва: Тридическая литература, 1968. - С. 8-9.

<sup>14</sup> Legea serviciului on organele vamale // Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 106-108 din 24.08.2000.

<sup>15</sup> Legea cu privire la statutul judecătorului din 20.07.95 // Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 59-60 din 26.10.1995.

<sup>16</sup> Termination of employment relationships. Legal situation in the Member States of the European Union, Luxemburg, European Commission, 1997. Versiunea electronică a acestei publicații poate fi găsită on Internet pe adresa: [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/labour\\_law/docs/termination\\_emp\\_relation\\_report\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/labour_law/docs/termination_emp_relation_report_en.pdf).

<sup>17</sup> Idem.

<sup>18</sup> Țichindelean Mărioara, Oncetarea contractului individual de muncă, Lumina Lex, București, 1999. - P. 21.

<sup>19</sup> Termination of employment relationships. Legal situation in the Member States of the European Union, Luxemburg, European Commission, 1997, p. 13 // [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/labour\\_law/docs/termination\\_emp\\_relation\\_report\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/labour_law/docs/termination_emp_relation_report_en.pdf).

<sup>20</sup> Ibidem. - P. 6.