

CONȚINUTUL ȘI FORMA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Octavian SPEIANU,
magistru on drept,
lector universitar, ASEM

SUMMARY

This article is reserved for some of the legal aspects, connected with the maintenance and the form of the labour contract. Moreover, the author has analysed special contractual conditions which can be included by the parties in the individual labour contract. As to the form of the individual labour contract, the author has come to conclusion that it is characterized *ad validitatem*.

Conținutul și forma contractului individual de muncă constituie totalitatea

condițiilor (clauzelor) care determină drepturile și obligațiile reciproce ale părților contractante. On aceste condiții, nu trebuie de confundat conținutul contractului individual de muncă cu conținutul raportului juridic de muncă, ultimul prezentându-se ca totalitatea drepturilor și obligațiilor subiecților raportului juridic, determinate de contractul individual și colectiv de muncă și de legislația muncii.

Orice contract individual de muncă cuprinde două categorii de clauze: clauze generale, care se regăsesc on orice contract și clauze speciale, caracteristice unui anumit contract individual de muncă.

Potrivit prevederilor art. 58 alin. 1 și ale art. 49 alin. 1 din Codul muncii al Re-

publicii Moldova, contractul individual de muncă se oncheie on forma scrisă și va cuprinde următoarele clauze generale: numele și prenumele salariatului; datele de identificare ale angajatorului; durata contractului; data de la care contractul urmează sa-și producă efectele; atribuțiile funcției; riscurile specifice funcției; drepturile și obligațiile salariatului; drepturile și obligațiile angajatorului; condițiile de retribuire a muncii, inclusiv salariul funcției sau cel tarifar și suplimentele, premiile și ajutoarele materiale; compensațiile și alocațiile, inclusiv pentru munca prestată on condiții grele, vătămătoare și (sau) periculoase; locul de muncă; regimul de muncă și de odihnă; perioada de

probă, după caz; durata concediului de odihnă anual și condițiile de acordare ale acestuia; condițiile de asigurare socială; condițiile de asigurare medicală. [art. art. 58; 49]

On cazul on care salariatul urmează să-și desfășoare activitatea on străinătate, angajatorul are obligația de a-i pune la dispoziție, on timp util, toată informația prevăzută la art. 49 alin. 1 din CM RM și, suplimentar, informații referitoare la: a) durata perioadei de muncă on străinătate; b) moneda on care va fi retribuită munca, precum și modalitatea de plată; c) compensațiile și avantajele on numerar și (sau) on natură aferente plecării on străinătate; d) condițiile specifice de asigurare.

Este interzisă stabilirea pentru salariat, prin contractul individual de muncă, a unor condiții sub nivelul celor prevăzute de actele normative on vigoare, de convențiile colective și de contractul colectiv de muncă. De exemplu, dacă on contractul individual de muncă a fost inserată clauza prin care, on caz de comitere de către salariat a unei abateri disciplinare, s-au stabilit sancțiunile disciplinare cu caracter pecuniar (oncălcond, on acest mod, stipulațiile art. 206 alin.1-3 din CM RM), salariatul cointerestat este on drept să se adreseze on instanța de judecată on vederea recunoașterii nulității parțiale a contractului individual de muncă. Deci, o serie de dispoziții, care reglementează contractul individual de muncă (de exemplu, drepturile și obligațiile angajatorului și salariatului), avond caracter de ordine publică, duc la consecința că părțile nu pot deroga de la ele spre a crea salariatului un regim mai defavorabil. Aceste dispoziții reprezintă un minim

de garanție pentru salariați, oncot orice clauză convențională contrară, este nulă on temeiul art. 49 alin. 3 CM al RM. [1, art.49]

On afara clauzelor generale, părțile contractante pot negocia și include on contractul individual de muncă clauze specifice, cum ar fi: clauză de mobilitate; clauză de confidențialitate, alte clauze negociate de părți, care nu contravin legislației on vigoare.

Clauzele facultative ale contractului individual de muncă nu pot fi enumerate exhaustiv, atota timp cot, on baza principiilor generale de drept, părțile contractante pot negocia orice clauză care nu contravine prevederilor imperative ale legii. De exemplu, reieșind din conținutul art. 264 din CM al RM, părțile contractante pot include o clauză contractuală referitoare la mărimea compensației on legătură cu oncetarea contractului individual de muncă, oncheiat cu conducătorul unității.

Potrivit art. 52 din CM RM, clauza de mobilitate este clauza prin care se permite angajatorului să dispună de o activitate ce nu presupune un loc stabil de muncă, această activitate ținond de specificul muncii.

Reieșind din prevederile legale, clauza de mobilitate desemnează situația on care executarea obligațiilor de serviciu de către salariat nu se realizează ontr-un loc stabil de muncă. Acesta este cazul agenților de vonzări, agenților de marketing sau agenților de asigurări etc.

Codul muncii al Republicii Moldova conține inovația care rezidă on faptul că salariatul care acceptă clauza de mobilitate poate beneficia de dreptul la o indemnizație specifică și (sau) de alte drepturi, conform contractului

individual de muncă (art.51 alin.2 CM alRM). Deoarece norma juridică nu precizează expres, apreciem că din categoria altor drepturi fac parte: dreptul de a folosi autoturismul ce aparține unității pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu; dreptul de a beneficia de serviciile sau produsele firmei la prețuri mai mici etc.

Prin clauza de confidențialitate se înțelege acea clauză prin care părțile convin ca, pe toată durata contractului individual de muncă și timp de cel mult trei luni (respectiv un an pentru cei care au deținut funcții de răspundere) după încetarea acestuia, să nu divulge date sau informații de care au luat cunoștință în perioada executării contractului individual de muncă, în condițiile stabilite de regulamentul intern al unității, de contractul colectiv sau de cel individual de muncă.

Prin inserarea în contractul de muncă a clauzelor de confidențialitate, angajatorul urmărește scopul de a proteja informațiile ce țin de producție, tehnologie, administrare, de activitatea financiară și de altă activitate a unității, adică informațiile ce se raportează la categoria „secretul comercial”. Actul normativ de bază ce statuează diferite modalități de protecție a acestor informații, este Legea RM nr. 171-XII/1994 „Cu privire la secretul comercial”[2]. În conformitate cu prevederile art. 8 din Legea în cauză, salariații agentului economic care au acces la informațiile ce constituie secret comercial, își asumă obligațiile: a) să păstreze secretul comercial pe care îl vor cunoaște în procesul muncii și să nu-l divulge fără a avea autorizație, eliberată în modul stabilit, cu condiția

ca informațiile ce constituie secret comercial nu le-au fost cunoscute mai înainte sau nu au fost primite de ei de la o terță persoană, fără obligația de a respecta confidențialitatea lor; b) să respecte cerințele instrucțiunilor, regulamentelor și dispozițiilor privind asigurarea păstrării secretului comercial; c) în caz dacă persoane străine încearcă să obțină de la ei informații ce constituie secret comercial, să anunțe imediat despre această persoană cu funcții de răspundere respectivă sau subdiviziunea respectivă a agentului economic; d) să păstreze secretul comercial al agenților economici cu care întrețin relații de afaceri; e) să nu folosească cunoașterea secretului comercial pentru practicarea vreunei activități, în calitate de acțiune concurentă, ceea ce poate să aducă prejudicii agentului economic; f) în cazul concedierii să transmită toți purtătorii de informații ce constituie secret comercial (documente, manuscrise, discuri, materiale etc.), pe care i-au avut la dispoziție, persoane cu funcții de răspundere respective sau subdiviziuni respective a agentului economic.

Pentru a fi realizate în practică prevederile art.8 al Legii nr.171-XII/1994, recomandăm ca în cazul concedierii sau demisionării salariatului, să fie perfectat actul de predare-primire a purtătorilor de informații.

În literatura de specialitate s-a analizat posibilitatea de a include în contractele individuale de muncă cu titlu de clauză facultativă a clauzei de conștiință. Includerea unei astfel de clauze în contractul individual de muncă are drept scop posibilitatea salariatului de a refuza executarea dispoziției primite, dacă este contrară conștiinței

sale. Motivele inacțiunii pot de ordin: religios, moral, politic, științific sau să țină de regulile de politețe. [3, pag., 113]; de exemplu, refuzul unui jurnalist de a scrie și a publica un articol de popularizare a unor concepții ateiste). [4, pag.25]

Codul muncii al Republicii Moldova nu prevede expres clauza de conștiință. On consecință, inserarea unei asemenea clauze rămâne la latitudinea părților contractante. Cu toate acestea, legiuitorul nostru trebuie să se conducă de recomandările Rezoluției nr. 1003/1993, adoptate de către Adunarea Parlamentară a Consiliului Europei, potrivit căroră, on contextul necesității ontării garanțiilor libertății de exprimare a jurnaliștilor, statele trebuie să dezvolte și să precizeze cadrul legal al clauzei de conștiință și să racordeze cu prevederile legislației naționale on acest domeniu. [5, pag. 134]

On practică se ontolnesc și alte clauze facultative on contractele individuale de muncă, printre care clauza de stabilitate, clauza de risc, clauza de obiectiv etc. [6, pag. 617]

Clauza de stabilitate este o dispoziție inclusă on contractul individual de muncă prin care salariatului i se garantează menținerea on muncă o perioadă certă de timp. [6, pag. 390]. Prin intermediul său se limitează dreptul angajatorului de a proceda la concedierea salariatului, care beneficiază, astfel, de o anumită siguranță.

Clauza de risc poate fi utilizată on unele contracte individuale de muncă, on care felul muncii sau locul muncii implică riscuri deosebite pentru salariat. Asumându-și un astfel de risc, (de exemplu, on unitățile de circ, on

mass-media), salariatul va beneficia, ca urmare a clauzei respective, de o serie de avantaje: timp redus de muncă, echipament de protecție, salarii majorate etc. [7, pag. 391]

On temeiul clauzei de obiectiv, salariatul se obligă să obțină on munca sa un rezultat cuantificabil, de exemplu, o anumită cantitate de produse; să finalizeze o anumită lucrare, să colecteze o sumă de bani etc. „Pentru a fi validă, clauza respectivă trebuie să fie precisă, dar și realizabilă”.

On conformitate cu dispozițiile art. 58 alin.1 din CM RM, contractul individual de muncă se oncheie on formă scrisă. Deși are o onsemnătate incontestabilă pentru precizarea drepturilor și obligațiilor părților contractante, forma scrisă a contractului individual de muncă nu reprezintă o condiție de validitate (ad validitatem), ci una de probă (ad probationem). Această concluzie oși are suportul normativ on prevederile art.58 alin.3 din CM RM, potrivit căroră, on cazul on care contractul individual de muncă nu a fost perfectat on formă scrisă; acesta este considerat a fi oncheiat pe o durată nedeterminată și oși produce efectele din ziua on care salariatul a fost admis la muncă de către angajator sau de către o altă persoană cu funcție de răspundere din unitate. Dacă salariatul dovedește faptul admitterii la muncă, perfectarea contractului individual de muncă on forma scrisă va fi efectuată de angajator on mod obligatoriu ulterior.

On lipsa onscrisului, consecințele nerspectării formei scrise a contractului individual de muncă sunt următoarele: contractul individual de muncă există și oși produce efectele, dacă s-a realizat

concret acordul părților; se prezumă că el a fost oncheiat pe o durată nedeterminată; [3, pag., 114] existența raporturilor juridice de muncă se poate dovedi prin orice mijloc legal de probă (depozițiile marturilor, corespondența ș.a.).

Reieșind din prevederile art.56 alin.3 din CM RM, contractul individual de muncă se ontocmește on două exemplare, se semnează de către părți,

fiindu-i atribuit un număr din registrul unității, aplicandu-i-se ștampila unității. Un exemplar al contractului individual de muncă se onmonează salariatului, celălalt se păstrează la angajator. [1, art.56]

Formalitatea dublului exemplar se ontemeiază pe faptul că contractul individual de muncă constituie o convenție sinalagmatică. Această formalitate este cerută de lege ca mijloc de probă, și nu

ca o condiție de valabilitate a contractului individual de muncă.

La oncheierea contractului individual de muncă cu angajatorul persoană fizică, se cere onregistrarea contractului la autoritatea administrației publice locale (primărie). Obligațiile privind ontocmirea contractului de muncă on formă scrisă și onregistrarea acestuia oi revin angajatorului persoană fizică.

Angajatorul persoană fizică nu are dreptul să facă onscrieri on carnetele de muncă ale salariaților și să perfecteze carnete de muncă pentru persoanele care se angajează pentru prima dată. On acest caz, perfectarea și onscrierile on carnetele de muncă se vor realiza de către autoritatea administrației publice locale, care a onregistrat contractul individual de muncă.

BIBLIOGRAFIE

1. Codul Muncii al Republicii Moldova nr.154-XV din 28.03.2003 M.O. nr.159-162 din 29.07.2003
2. Legea cu privire la secretul comercial nr. 171-XII/1994 M.O. nr.13 din 10.11.1994
3. Alexandru Țiclea „Contractul individual de muncă” Editura „Lumina Lex”, București 2003
4. Romulus Gidro „Opinii asupra unor dispoziții din proiectul Codului Muncii cu privire la oncheierea și conținutul contractului individual de muncă // Revista Română de Dreptul Muncii” nr.1/2002
5. Emanoil Popescu „Raportul juridic de muncă al jurnalistului”, Editura