

REGLEMENTĂRI ALE CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Alexandru Tomuz
Conducător științific: V. Roșca

Universitatea Tehnică a Moldovei

Abstract: Persoana care își exercită dreptul și capacitatea de a munci este nevoită să își reglementeze relațiile sale cu persoana ce oferă un loc de muncă. Astfel prin intermediul Contractului Individual de Muncă se materializează respectarea principiilor ce stau la baza ramurii dreptului muncii: libertatea muncii, interzicerea muncii forțate și a discriminării în domeniul raporturilor de muncă, asigurarea fiecărui salariat cu condiții echitabile de muncă, egalitatea în drepturi și posibilități ale salariaților. Contractul e venit în ajutorul soluționării unor șir de probleme și dificultăți, precum și a totalității de condiții acordate de angajator tuturor salariaților ce activează într-o unitate (în cazul contractului colectiv de muncă).

Cuvinte-cheie: Contractul Individual de Muncă, Codul Muncii, Centrul de Informare a Muncitorilor Migranți, munca forțată sau obligatorie, discriminare, drepturile și garanțiile acordate salariaților.

I. Definirea muncii

Potrivit dicționarului explicativ al limbii române, prin muncă se înțelege: un folos material, un câștig, profit. Biblia menționează că „cea mai scumpă comoară pentru om este munca”.

Richard Bach (scriitor [american](#)) reliefează că niciodată nu ți se dă o dorință fără să ți se dea deasemenea și puterea să o transformi în realitate. Va trebui totuși să muncești ca să reușești. Thomas Edison (inventator [american](#)) afirmă că cele trei lucruri esențiale pentru a înfăptui ceva care să merite osteneala sînt munca stăruitoare, perseverența și bunul simț. Nicolai Iorga menționează că faima se ruginește, dacă nu o cureți prin muncă în fiecare zi. Rolul muncii în [societate](#) contemporană se apreciază în funcție de afirmarea tot mai puternică a creativității, a efortului intelectual, comparativ cu cel manual.

Organizația Internațională a Muncii

Dreptul muncii, ca ramură a sistemului național de [drept](#), este strîns legat de muncă. Conform [Organizației Internaționale a Muncii](#), 2,34 milioane de oameni mor anual din cauze generate de locul de muncă, dintre aceștia 2,02 milioane pierzîndu-și viața în urma bolilor profesionale. Scopul primar al IOM este de a promova munca decentă, încât fiecare să lucreze în condiții de libertate, securitate și demnitate umană. În atingerea scopului de muncă decentă pentru toți, IOM se bazează pe 4 obiective strategice:

1. Promovarea și elaborarea standardelor internaționale de muncă și a principiilor și drepturilor fundamentale la muncă;
2. Crearea mai multor șanse pentru cetățeni, de asigurare cu locuri de muncă și venituri decente;
3. Extinderea și eficientizarea protecției sociale pentru toți;

Domeniile principale de intervenție ale IOM sunt: instruirea și reabilitarea profesională, politicile de angajare, administrația muncii, legislația muncii și relațiile industriale, condițiile de muncă, statistica muncii, igiena și securitatea în muncă. Instrumentele prin care intervine IOM sunt norme ale muncii, care acoperă toate problemele legate de muncă, fiind elaborate și încorporate în [Convenții](#) și Recomandări internaționale (în total sunt 188 de convenții și 199 recomandări), de către reprezentanți ai guvernelor, angajatorilor și lucrătorilor din toată lumea. Consiliul de administrație al IOM (Organizarea Internațională a Muncii) a calificat ca “fundamentale” opt convenții considerate ca principii și drepturi fundamentale ale muncii:

- [Convenția \(nr. 87\) privind libertatea sindicală și protecția dreptului sindical](#), 1948
- [Convenția \(nr. 98\) privind dreptul la organizare și negociere colectivă](#), 1949
- [Convenția \(nr. 29\) privind munca forțată](#), 1930
- [Convenția \(nr. 105\) privind abolirea muncii forțate](#), 1957
- [Convenția \(nr. 138\) privind vârsta minimă de încadrare în muncă](#), 1973
- [Convenția \(nr. 182\) privind cele mai grave forme ale muncii copiilor](#), 1999
- [Convenția \(nr. 100\) privind egalitatea de remunerare](#), 1951
- [Convenția \(nr. 111\) privind discriminarea \(angajare și profesie\)](#), 1958.

Agenda pentru o muncă decentă a IOM, acoperă un mare număr de provocări cu care Organizația se confruntase deja la momentul creării sale. Această agendă are ca obiectiv să permită fiecăruia să obțină o

muncă decentă favorizând dialogul social, protecția socială și crearea de locuri de muncă, precum și respectarea normelor internaționale ce constituie componenta juridică a strategiei pe care IOM a adoptat-o pentru a garanta mondializarea, de a eradica sărăcia și a face astfel ca fiecare să beneficieze de condiții de muncă demne și sigure. Republica Moldova este membră a IOM din anul 1992 și în acest răstimp a ratificat 40 de convenții ale acestei organizații, inclusiv cele opt fundamentale.

Prin intermediul Contractului Individual de Muncă se materializează respectarea principiilor ce stau la baza ramurii de dreptul muncii, reglementată în cadrul art. 5 din Codul Muncii, principii ca : libertatea muncii, interzicerea muncii forțate și a discriminării în domeniul raporturilor de muncă, asigurarea fiecărui salariat cu condiții echitabile de muncă, egalitatea în drepturi și posibilități ale salariaților etc.

II. Centrul de Informare a Muncitorilor Migranți

Întru elucidarea temei voi relata un caz real. Mulți dintre vizitatorii CIMM vin pentru a verifica dacă agențiile care le propun un loc de muncă peste hotare au actele în regulă. Așa s-a întâmplat și recent, când un cetățean ce vroia să plece în Polonia, prin intermediul Agenției ”SRL GEO Paradis” și-a pus întrebarea: „Dar cât de credibilă este agenția care îmi oferă acest loc de muncă?”. Aflând că la CIMM poate obține o consultație juridică gratuită, cetățeanul le-a trecut pragul. S-a investigat cazul firmei și... s-a găsit în Raportul Ministerului de Interne următorul context care i-a pus serios pe gânduri: „În perioada lunilor februarie 2011 – februarie 2012, un grup de persoane urmărind scopul exploatării prin muncă și servicii forțate, prin înșelăciune, sub pretextul angajării la un loc de muncă bine plătit, a recrutat și a transportat un grup de 56 de persoane din R. Moldova, în satul Tavria, Ucraina. Ajungând în locul menționat, traficanții au sechestrat de la cetățenii Republicii Moldova toate actele și prin amenințări cu aplicarea violenței fizice și psihice i-au impus de a presta diferite lucrări agricole, neachitându-le salariile promise.

În urma măsurilor desfășurate au fost pornite 8 cauze penale privind organizarea migrației ilegale în privința agențiilor de turism și deplasare în câmpul muncii în străinătate, după cum urmează: SRL „Univeda”, SRL „GEO-Paradis”, SRL „Benedax-Grup”, I.I. „Rotov Grigorii”, SRL „Capturis”, SRL „Vernon-Prim”, SRL „Benidax”, SRL „Eligricon”, SRL „Snolmih”, SRL „Interstroii”, „Proparc-Grup”, SRL „IUSETA-LUX”. Potrivit Raportului MAI, SRL „GEO Paradis” are dosar penal, fiind suspectată, alături de alte 11 firme, inclusiv turistice, de organizare a muncii forțate, deoarece „prin amenințări cu aplicarea violenței fizice și psihice” au impus cele 56 de persoane din R. Moldova să presteze „diferite lucrări agricole, neachitându-le salariile promise”. Întrebarea logică e următoarea: cum e posibil ca o firmă pe numele căreia a fost intentat dosar penal pentru organizarea muncii forțate, să trimită în continuare la lucru peste hotare alte persoane din Republica Moldova? Iar noi ne punem întrebări. Cine îl protejează pe cetățean? Cine poate garanta că, fiind trimis la lucru peste hotare de o firmă cu dosar penal, nu va ajunge și el în situația celor 56 de concetățeni, care au fost deposedați de documente și impuși să muncească, fără a-și primi salariile promise? A cui va fi răspunderea în cazul în care povestea se va repeta? Nu în ultimul rând, mă interesează și cu ce s-a încheiat dosarul. S-a telefonat mai întâi la Camera de Stat de Licențiere, rugînd pe funcționarii de acolo să verifice în baza de date, dacă nu există cumva vreo interdicție în raport cu această agenție. „Nu”, le-a spus ferm funcționara. „Nu există nicio obiecție din partea nimănui față de această firmă. Are licența în ordine, nu a fost suspendată nici măcar pentru o singură zi”. I s-a citat atunci din Raportul MAI, precum că această agenție este suspectată de organizarea muncii forțate... „Dacă nu ne-a sesizat nimeni, nu putem noi de la sine să-i suspendăm sau să le retragem licența”, a spus funcționarul. Deci munca forțată sau obligatorie înseamnă orice muncă sau serviciu pretins unui individ sub amenințarea unei pedepse oarecare și pentru care numitul individ nu s-a oferit de bună voie. Prin muncă forțată se desemnează deseori noțiunea de „sclavie modernă”, conceptul de proprietate diferențiind munca forțată și sclavia în sensul tradițional. Întrucît sclavia tradițională presupune posedarea unui sclav de către o altă persoană, munca forțată indică numai exercitarea constrângerii și limitarea libertății persoanei. Astfel, sclavia este o formă a muncii forțate, dar nu unica.

Profilul recrutaților.

Acești recrutații pot fi divizați în 2 categorii:

- Intermediari. Un recrutaț individual care deseori este în legătură directă cu o rețea de traficanți.

Intermediarii pot opera sub diferite forme mascate:

- Membru de familie, prieten al prietenului
- Persoane respectabile din comunități
- Agenții. Un recrutaț individual sau o organizație de recrutați care lucrează legal, semi-legal sau ilicit.

Agențiile private de recrutare pot opera sub diverse forme:

- Agențiile private pentru ocuparea forței de muncă (AP)
- Agențiile de turism, de mode și modă, de dans, de impresariat artistic
- Agenții care nu au ca activitate angajarea persoanelor, cluburi

Metode folosite de traficanti pentru recrutarea potentialelor victime.

Traficanții care încearcă să atragă persoanele în situație de trafic, utilizează un număr de metode:

- Prin forță, constrângere, complicitate și ignoranță

Recrutorii pot atrage victimele, promițându-le locuri de muncă bine remunerate în statele de destinație. De asemenea, aceștia pot face uz de violență și constrângere. Unele victime sunt răpite, dar în cele mai multe cazuri, există o anumită înțelegere între traficant și potențiala victimă.

- Prin recrutare voluntară a victimelor care nu suspectă consecințele

Atrași de promisiunea unei vieți mai bune, mulți migranți pleacă voluntar cu recrutorii, unii chiar căutându-i, dornici fiind să le plătească taxele solicitate și acceptând să se îndatoreze față de recrutor, astfel riscând să devină într-o situație de servitute, în care datoriile sunt de cele mai dese ori sporite de câteva ori.

- Prostitue și trafic

Femeile care lucrează în industria sexuală a țării de origine sunt supuse unui risc sporit de a deveni traficate. Aceasta are loc deoarece proxeneții sunt, în mare parte, membri ai rețelelor criminale, iar femeile au fost deja traficate în țara sa, vândute sau re-vândute etc.

- Documente false

Migranții ar putea primi acte false – pașapoarte și vize, contracte de muncă, certificate de căsătorie etc.

- Prin aplicarea anumitor proceduri

Înainte de plecare, traficantii ar putea să-i oblige pe migranți și familiile lor să plătească integral cheltuielile de călătorie, în bani cash sau sub alte forme. Traficanții, la fel, le-ar putea impune migranților condiții clare:

- Să accepte tutela oferită de către un reprezentant al rețelei criminale în țara de destinație.
- Angajarea obligatorie în țara de destinație în condițiile dictate de către traficant.
- Angajarea în sectoarele selectate de către traficant, fără a avea dreptul de a depune plângere.
- Un „jurământ al tăcerii” care, dacă nu este respectat, va genera arestarea migrantului de către

poliție și deportarea lui.

Forme de abuz exercitate de catre traficanti.

O caracteristică specifică comportamentului traficanților este impunerea unei dominații permanente asupra victimei și lipsa oricăror posibilități de eliberare. Această sclavie crudă și inumană uneori poate avea loc și la etapele incipiente ale transferului, dar, de regulă, întotdeauna la etapa de repartizare a locurilor de muncă.

Cele mai comune căi de impunere a acestei dependențe sunt:

- Confiscarea actelor de identitate astfel încât migranții să nu aibă posibilitatea de a călători înapoi.
- Amenințarea cu denunțarea la autoritățile țării de destinație.
- Amenințarea cu aplicarea violenței asupra lui sau membrilor familiei migrantului.
- Izolare socială, servitute, închiderea într-un anumit spațiu.
- Reținerea salariului sau reducerea excesivă a salariului.

După ce migrantul ajunge în țara de destinație, traficantii deseori își dau în vileag metodele abuzive, de constrângere și exploatare. Acolo, aceștia își lasă victimele în condiții de dependență și înăbușă orice încercare de rebeliune. Astfel, ceea ce pare la început contrabandă, în realitate, poate deveni trafic.

Cele mai dese exemple de forme de abuz aplicat de către angajator:

Rezilierea contractului inițial care rezultă în:

- Prea multe ore de muncă, nerambursarea muncii, lipsa concediului medical, a zilelor de odihnă.
- Neplata salariului stabilit inițial sau plata prin alte forme decât cele monetare.
- Munca în alt sector decât cel prestabilit (ex. prostituție).
- Abuz sexual, fizic și psihologic sau chiar drogarea forțată.
- Cazare în condiții destul de proaste precum și alimentare proastă sau chiar înfometarea.

Masuri de siguranta.

De la momentul anunțării posturilor vacante și până la momentul completării acestora, recrutarea trece printr-un proces constituit din 11 trepte. Este util de **rememorat** aceste trepte :

- 1) Postul de muncă sau grupul de oportunități de angajare sunt aduse la cunoștința agenției private care le publică în mijloacele mass-media sau la sediul acesteia.
- 2) Solicitantul postului de muncă este înregistrat și i se comunică informația cu privire la postul de muncă propus, caracterul muncii, remunerare și condiții generale de muncă.
- 3) În timp ce sunt informații despre postul vacant, solicitantul în baza interviului este pre-selectat.
- 4) Este completat formularul candidatului pre-selectat.
- 5) Candidații pre-selectați sunt supuși unui test de evaluare a aptitudinilor și abilităților pe care le posedă și cei care au trecut cu succes această probă sunt incluși în lista scurtă.
- 6) Lista candidaților este propusă spre examinare angajatorului de peste hotare care ia decizia finală.

- 7) Candidații selectați de către patronul de peste hotare sunt informați cu conținutul detaliat al muncii ce urmează să o presteze, condițiile de trai și muncă, condițiile de călătorie și taxele ce urmează a fi achitate.
- 8) Candidaților selectați li se arată și li se cere să semneze un contract de muncă provizoriu sau final.
- 9) Candidaților selectați li se oferă documentele de călătorie și biletele necesare.
- 10) Candidații selectați sunt transferați spre țara de destinație și primiți de către un reprezentant al agenției sau de către angajator.
- 11) Candidații selectați se încadrează în câmpul muncii, iar agenția intermediară primește suma convenită pentru acordarea serviciilor.

III. Contractului Colectiv de Muncă

Deci nimeni nu poate nega importanța stabilirii drepturilor și garanțiilor acordate salariaților, precum și importanța contractelor și convențiilor colective. Contractul individual de muncă este similar cu viața unei persoane. El se naște, se dezvoltă (modificându-se sau suspendându-se) și încetează, reprezentând rezultatul reunirii a două voințe similare ca rezultat, dar distincte prin conținutul lor, și anume: voința și aptitudinea unei persoane de a presta o anumită muncă și de a primi în baza acestei prestații o remunerație echitabilă, precum dorința și necesitatea unei alte persoane de a solicita și a primi această prestație în favoarea sa în schimbul unei remunerații adecvate. Compatibilitatea acestor două voințe se materializează pe baza unor negocieri într-un acord care transformă aceste persoane în 2 subiecți cu drepturi și obligații reciproce și interdependente acordându-le denumiri specifice: *salariat și angajator*.

Renumiții autori de specialitate Alexandru Țiclea și Andrei Popescu menționează: „Subordonarea pentru Contractul Individual de Muncă este pe deplin justificată având în vedere că salariatul își desfășoară activitatea într-o unitate aparținând patronului său, că el utilizează mijloacele de muncă ale acestuia și că fără o organizare și o disciplină corespunzătoare a muncii nu este posibilă o activitate eficientă”. După nașterea oricărui raport juridic, acesta își urmează cursul de existență creînd pentru participanți anumite prestații specifice: unul să presteze munca, altul să o remunereze. În etapa de executare a Contractul Individual de Muncă pot apărea unele incidente din partea angajatorului sau al salariatului. În acest caz trebuie modificate raporturile create între părți sau întreruperea temporară a acestor raporturi. Modificarea Contractul Individual de Muncă este inevitabil în virtutea caracterului de executare succesivă în timp a acestui acord, luîndu-se în considerație gradul de dezvoltare a societății, schimbările ce apar odată cu trecerea timpurilor. Modificările pot fi clauzele cu referire la durata de muncă, a specificului muncii efectuate, a locului de muncă, a timpului de muncă, aplicîndu-se regulile specifice pentru fiecare tip de modificare în parte: deplasări, detașări, transferuri, permutări.

Uneori modificarea temporară a unui Contractul Individual de Muncă poate duce la apariția unor raporturi juridice noi – cum ar fi cazul detașării – care presupune schimbarea temporară a locului de muncă a salariatului, din dispoziția angajatorului cedent la un alt angajator (cesionar) în scopul executării unor lucrări în interesul ultimului. Suspendarea Contractul Individual de Muncă este o derogare de la principiul stabilității relațiilor de muncă, dar, în același timp, reprezintă un incident normal și evident în cazul unor relații sociale îndelungate. Activitatea de muncă a salariaților se poate întrerupe de drept: graviditate, boală, traumatism, caz de forță majoră sau se întrerupe prin acordul ambelor părți în caz de necesitate a îngrijirii copilului bolnav al salariatului, în caz de apariție a unei situații de șomaj tehnic, precum și atunci cînd Contractul Individual de Muncă se întrerupe la inițiativa unei părți.

În concluzie, menționez că Contractul Individual de Muncă reprezintă un pas important întru dezvoltarea economiei, precum și un remediu adecvat în lupta contra fenomenului numit migrația forței active de muncă. Consider că decizia pe care am luat-o de a scrie și a prezenta tema în cauză este întemeiată, fiind utilă oricărei persoane, indiferent de studiile efectuate, de capacitatea profesională, intelectuală, de locul de muncă deținut, de vîrstă, de sex etc.

Bibliografie:

1. Bejenaru, Constantin; Ionescu, O. Codul muncii pe înțelesul tuturor, București, 1976
2. Balaban, Parascovia. Îndrumar practice privind întocmirea ordinelor și modele de înscrieri în carnetul de muncă. Chișinău, 2006.
3. Vieriu Eufemia, Vieriu Dumitru. Dreptul muncii. Chișinău, 2012.
4. Codul muncii al Republicii Moldova, Chișinău, 2013
5. Alexandru Țiclea, Noi reglementări și soluții privind jurisdicția muncii, în / *Revista romana de dreptul muncii* nr. 4 / 2013;
6. <http://muncitorimigranti.md/2013/03/22/cum-prevenim-munca-fortata/>
7. <http://prorefugiu.org/>