

SUSPENDAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Caravan Fenea
conferențiar universitar
Catedra „Drept Patrimonial”, FCGC, UTM

Reformele economice și politice din anii 1989-1991 din RM au contribuit la schimbările radicale ale sistemului juridicțional, inclusiv și în domeniul dreptului muncii.

Dreptul muncii ocupă unul din locurile centrale printre ramurile dreptului contemporan și reglementează relațiile sociale de muncă individuale și colective dintre patroni și salariați.

Un loc deosebit în legislația muncii îl ocupă suspendarea contractului individual de muncă, care este în realitate o suspendare a principalelor sale efecte – prestarea muncii acesteia, ce se manifestă printr-o încetare temporară a traducerii lor în viață.

Suspendarea se deosebește de întreruperea contractului, care este definită și face să înceteze efectele acestui contract.

În baza art. 75 a Codului Muncii RM, suspendarea contractului individual de muncă poate fi generată în circumstanțe ce nu depind de voința părților, prin acordul comun al părților sau din inițiativa uneia din părți.

Legislația în vigoare permite o suspendare îndelungată a contractului individual de muncă a femeilor, care se așteaptă să devină mame. Pentru protejarea ei și a copilului se acordă un concediu de maternitate cu o durată de șaptezeci de zile calendaristice înainte de naștere (concediul prenatal de sarcină) și cincizeci și șase (în cazul nașterii complicate sau nașterii a doi sau mai mulți copii - șaptezeci) de zile calendaristice după naștere (concediul postnatal).

În baza unei cereri scrise, după expirarea concediului de maternitate, mamei li se acordă un concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani. Indemnizația pentru acest concediu se plătește din bugetul asigurărilor sociale de stat. Acest concediu se include în vechimea de muncă.

E de menționat că concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului poate fi folosit de tatăl copilului, bunică, bunel, sau altă rudă care se ocupă nemijlocit de îngrijirea copilului.

În afară de concediul de maternitate și concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, femeii, precum și persoanelor menționate mai sus, li se acordă, în baza unei cereri scrise, un concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 până la 6 ani, cu menținerea locului de muncă și includerea termenului respectiv în vechimea de muncă.

De astfel de drepturi se folosesc și persoanele care au adoptat un copil nou-născut nemijlocit din maternitate sau l-au luat sub tutelă. Concediul plătit se începe din ziua adopției (sau luării sub tutelă) și până la expirarea a 56 de zile calendaristice din ziua nașterii copilului (în caz de adopție a doi sau mai mulți copii concomitent – 70 de zile calendaristice). Mai apoi, în baza unei cereri scrise, se acordă un concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani. La fel, se acordă și concediu suplimentar neplătit până la împlinirea copilului a vârstei de 6 ani.

Suspendarea contractului individual de muncă are loc și în timpul desfășurării grevei de muncă.

Conform art. 362, alin. 1 Codul Muncii al RM, fiecare salariat are dreptul la grevă în apărarea intereselor sale personale cu caracter economic și social.

Pe durata grevei, contractul individual de muncă se suspendă, iar salariaților li se păstrează toate drepturile ce decurg din raporturile de muncă, cu excepția drepturilor salariale. Ei primesc salariu din fondul social și intervalul de timp cât durează greva, se introduc în vechimea de muncă.

Legislația muncii prevede suspendarea contractului individual de muncă și pe durata mandatului de deputat în Parlamentul RM sau de primar al organului de autoadministrare locală.

Activitatea desfășurării în funcția de deputat sau de primar constituie vechimea neîntreruptă în muncă și pe specialitate, iar la revenirea în funcția deținută anterior sau la încadrarea într-o funcție echivalentă se ia în calcul pentru stabilirea vechimii neîntreruptă în aceeași unitate. Fostului deputat sau fostului primar i se va asigura un salariu care nu va fi mai mic decât cel, ce l-ar fi avut în condițiile de continuare la locul sau de muncă.

Un alt loc deosebit în legislația muncii îl ocupă dreptul salariaților de formare profesională și tehnică, în rezultat la ce se perfecționează sau studiază în instituții de învățământ, fără a fi scos din activitate. În cazul scoaterii din activitate a salariatului pe o durată scurtă, în scopul formării profesionale, acțiunea contractului individual de muncă al acestuia continuă cu menținerea salariului mediu.

Dacă perioada respectivă depășește 60 de zile calendaristice, contractul individual de muncă al salariatului se suspendă, acesta beneficiind de o indemnizație de angajator conform prevederilor contractului colectiv de muncă (art. 212 alin. 5 CM RM).

Conform art. 216 CM RM, angajatorul are dreptul să încheie un contract de ucenicie cu o persoană în vârstă de până la 25 de ani care este în căutarea unui loc de muncă și care nu are o calificare profesională. Timpul necesar ucenicului pentru participarea la activități tehnice ce țin de formarea profesională se include în timpul de muncă.

Se suspendă contractul individual de muncă și a salariaților care sunt aleși în funcții electivă în organele sindicale. După expirarea mandatului, li se acordă locul de muncă anterior, iar în lipsa acestuia – un loc de muncă echivalent sau, cu acordul salariatului, la o altă unitate.

O altă suspendare a contractului individual de muncă are loc atunci, când salariatul este în concediu pe cont propriu. La cererea salariatului, din motive familiale, se poate acorda un concediu fără menținerea salariului, dar cu păstrarea locului de muncă. De exemplu: îngrijirea unui copil invalid de vârstă până la 16 ani, a unui bolnav din familie etc.

În legătură în dificultățile economice de care este legat și șomajul la multe întreprinderi lucrătorii, cu acordul lor, sunt trimiși în concedii forțate fără menținerea salariului. Legislația nu stipulează aceste norme.

În practică, această problemă este examinată în dependență de starea economiei naționale.

În caz că la întreprindere lipsește materia primă din unele motive economice, iar salariatul nu este de acord să plece în concediu de lungă durată fără menținerea salariului, atunci această situație trebuie privită ca o perioadă de inacțiune fără vina salariatului. Dacă administrația nu are posibilitatea să transfere salariatul de la această muncă la alta atunci ea este obligată să retribue timpul de staționare. Dacă nu dispune de această posibilitate, administrația este în drept să desfacă contractul individual de muncă cu salariatul ca urmare a reducerii statelor de personal.

Nu este o încălcare a legislației dacă salariatul sau o grupă de salariați sunt de acord să plece în concediu de lungă durată fără menținerea salariului, deoarece aceasta se face reieșind din interesele lor. În așa caz, se suspendă contractul individual de muncă, cu păstrarea locului de muncă și îi merge stagiul de muncă.

Salariatului i se suspendă contractul individual de muncă și atunci când e obligat să-și ispășească pedeapsa penală la locul de lucru. După expirarea termenului de pedeapsă, salariatul este în drept să activeze mai departe conform contractului individual de muncă. Pe durata executării pedepsei, condamnatul este obligat să îndeplinească toate îndatoririle la locul de muncă, cu unele limitări ale dreptului ce-i revin potrivit legii, și anume:

- durata executării pedepsei nu constituie vechime în muncă;
- nu se poate schimba locul de muncă la cererea condamnatului, decât prin hotărârea instanței de judecată;
- condamnatul nu poate ocupa funcții de conducere, instructiv-educative;

Deseori se suspendă contractul individual de muncă în condiții ce nu depind de voința părților, așa cum:

- a) boală sau traumatism;
- b) detașare;
- c) carantină;
- d) înrolarea salariatului în serviciul militar în termen sau în serviciul militar cu termen redus;
- e) în alte cazuri prevăzute de legislația în vigoare.

Este de menționat că pe postul devenit temporar vacant poate fi încadrată o altă persoană, numai cu un contract individual de muncă pe o perioadă determinată.