



DREPT PRIVAT

CZU: 349.2

[https://doi.org/10.52277/1857-2405.2024.1\(68\).08](https://doi.org/10.52277/1857-2405.2024.1(68).08)

BUNA-CREDINȚĂ ÎN RAPORTURILE DE MUNCĂ - ÎNTRE STANDARD ȘI ÎNDATORIRE



Evlampie DONOS,
conf. univ., dr., Universitatea
„B.P. Hasdeu” din Cahul
<https://orcid.org/0000-0003-0925-4413>

SUMAR

Actualul Cod al muncii al Republicii Moldova nu reglementează principiul exercitării drepturilor și libertăților constituționale cu bună-credință. Exercițarea acestor drepturi se întrecește cu celelalte dispoziții cuprinse în legislația muncii și, în măsura în care nu sunt incompatibile cu specificul raporturilor de muncă prevăzute de codul în cauză, cu dispozițiile legislației civile.

Legislația civilă în materie de bună-credință stipulează că această instituție este un standard de conduită a unei părți, caracterizată prin corectitudine, onestitate, deschidere și luarea în cont a intereselor celeilalte părți la raportul juridic. În sensul principiului invocat, se prezumă că un salariat, exercitând drepturile la muncă cu corectitudine și onestitate, trebuie să țină cont de interesele angajatorului. Or, în sensul conținutului raportului juridic de muncă, interesele părților diferă.

Scopul acestei lucrări este de a analiza unele aspecte privind implicațiile principiului bunei-credințe în executarea contractelor de muncă, principiu care este valabil pentru părțile contractelor de muncă.

Cuvinte-cheie: *acord, angajator, buna-credință, concediere, contract individual de muncă, contract colectiv de muncă, convenție, muncă suplimentară, negociere colectivă.*

Introducere

Principiul constituțional potrivit căruia orice persoană își exercită drepturile și libertățile constituționale cu bună-credință, fără să încalce drepturile și libertățile altora, este valabil și pentru raporturile de muncă, deși instituția abuzului de drept și a bunei-credințe nu se regăsește în Codul muncii al Republicii Moldova. În esență, contractul individu-

GOOD FAITH IN EMPLOYMENT RELATIONS - BETWEEN STANDARD AND DUTY

SUMMARY

The current Labour Code of the Republic of Moldova does not regulate the principle of exercising constitutional rights and freedoms in good faith. Exercising of these rights is complemented by the other dispositions contained in the labour legislation and, insofar as they are not incompatible with the specifics of the labour relations provided by the code in question, with the provisions of civil legislation.

The civil legislation in the matter of good faith stipulates that this institution is a standard of conduct of a party, characterized by fairness, honesty, openness and taking into account the interests of the other party to the legal relationship. In the sense of the invoked principle, it is assumed that an employee exercising his rights at work fairly and honestly, must take into account the employer's interests. However, in terms of the content of the legal employment relationship, the interests of the parties differ.

The purpose of this paper is to analyse some aspects regarding the implications of the principle of good faith in the execution of employment contracts, a principle which is valid for the parties to employment contracts.

Key-words: *agreement, employer, good faith, dismissal, individual employment contract, collective employment contract, convention, additional work, collective bargaining.*

al de muncă este o manifestare de voință a angajatorului și salariatului, având drept scop stabilirea de drepturi și obligații care urmează a fi executate.

Spre regret, cadrul legal existent în materie de reglementare a raporturilor de muncă sub unele aspecte are un caracter deficitar. Din aceste considerente, am considerat oportun să realizăm o cercetare, sub aspect teoretic și practic, a fenomenului abuzului de drept în cadrul raporturilor juridice de muncă.

În vederea întocmirii articolului respectiv, au fost utilizate unele publicații științifice în dome-

niul dreptului muncii, inclusiv actele normative în vigoare care reglementează instituția raportului juridic de muncă. Scopul prezentului demers științific este evidențierea și conturarea cadrului legal în materia realizării apropierei legislației naționale în domeniul muncii de actele normative ale UE.

Raporturile de muncă și buna-credință

În mod tradițional, s-a considerat că exercițiul unui drept nu poate prejudicia o altă persoană: *neminem laedit qui jure suo utitur*. Rudolf von Jhering (Oeuvres choisies, trad. Meulenaere, vol. 2, p. 112) a fost, se pare, primul care a atacat, cel puțin în mod atotcuprinzător și argumentat, principiul conform căruia exercițiul unui drept nu poate prejudicia o altă persoană. Citând exercițiul dreptului de proprietate, marele jurisconsult german a explicat că un proprietar ar putea face intolerabilă viața vecinilor săi, rămânând, totuși, în limitele dreptului pozitiv prin care legiuitorul a configurat dreptul său pozitiv. De aceea el a considerat că raporturile juridice trebuie să fie comprimate, nu numai în teorie, pe hârtie, dar și în viața reală; această comprimare trebuie să aibă loc nu atât în ceea ce privește obiectul și conținutul raporturilor juridice, cât, mai ales, în însăși realizarea lor. Cu alte cuvinte, interesul individului precede dreptul subiectiv, el devine un drept subiectiv numai atunci când este protejat de dreptul obiectiv [4, p. 133].

Din punct de vedere al istoricului, în spațiul românesc noțiunea de „bună-credință” pentru prima dată se regăsea în Codul civil român, promulgat prin Decretul lui Alexandru Ioan Cuza la 4 decembrie 1864 și pus în aplicare începând cu 1 decembrie 1865. În context, G.C. Tabacovici, unul dintre primii profesori universitari de drept civil din România, menționa în Tratatul „Prime elemente de drept civil” că „omul, ca tot ce există, este menit a-și realiza ființa: ceea ce fiind de natură a se desfășura în dauna aceleiași activități a semenilor săi și reciproc pe când caracterul de eminentă sociabilitate al oamenilor le impune viața împreună, importă a face posibil acea realizare a ființei omenesti prin traiul în societate”, iar despre buna-credință a specificat că acest principiu este „singurul suport al instituției, ea va trebui să fie dovedită de către cel ce o invocă conform dreptului comun nu numai dacă ea s-ar sprijini pe o eroare de drept cum „*nemo censetur ignorare legem*”, dar chiar dacă o eroare de fapt i-ar servi de bază” [33, p. 1]. În materie de relații familiale, Codul civil din 4 decembrie 1864 specifica la art. 184 că, dacă „buna-credință există numai din partea unuia din ambii soți, căsătoria produce efectele sale civile numai în favoarea soțului celui cu bună-credință” [8].

În materie de raporturi de muncă, Legea contractelor de muncă din 1929, la art. 17, prevedea că față de patron și față de persoana care este însă-

cinată cu pregătirea sa profesională ucenicul era obligat „*să execute conștiincios și cu bună-credință lucrările sau însărcinările ce i se dădeau*” [25].

Prezintă interes art. 18 din Codul muncii al României din 1972, care statua că „drepturile persoanelor încadrate în muncă nu pot face obiectul vreunei tranzacții, renunțări sau limitări, ele fiind aparate de stat împotriva oricăror încălcări, a manifestărilor de subiectivism, abuz sau arbitrar” [6].

Potrivit art. 14 din Codul civil român, orice persoană fizică sau persoană juridică trebuie să își exercite drepturile și să își execute obligațiile civile cu bună-credință, în acord cu ordinea publică și bunele moravuri, iar în sensul art. 15 din același Cod, niciun drept nu poate fi exercitat în scopul de a vătăma sau păgubi pe altul ori într-un mod excesiv și nerezonabil, contrar bunei-credințe [9]. În context, potrivit art. 1170 din Codul citat, părțile trebuie să acționeze cu bună-credință atât la negocierea și încheierea contractului, cât și pe tot timpul executării sale. Ele nu pot înlătura sau limita această obligație. Aceste principii au fost preluate și de Codul muncii al României din 2003, fiind stabilit la art. 8 că relațiile de muncă se bazează pe principiul consensualității și al bunei-credințe [7]. În corespundere cu art. 16 din același Cod, contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română, cel târziu în ziua anterioară începerii activității de către salariat. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului [7, art. 16]. După cum vedem, regula consensualității contractului și al bunei-credințe sunt specifice atât pentru dreptul civil cât și dreptul muncii, reprezentând „exercitarea drepturilor și executarea obligațiilor în concordanță cu ordinea publică și cu valorile morale, respectiv - cu loialitate, cu respectarea ordinii de drept și, în plus, cu prudența, fără acțiuni întempestive, potrivit caracterului temperat, rațional, al conduitei pe care trebuie să o manifeste subiectele de drept” [30].

Cât privește Codul muncii al Republicii Moldova, instituția bunei-credințe nu se regăsește în conținutul acestui act, deși Constituția Republicii Moldova, la art. 55, prevede direct că orice persoană trebuie să își exercite drepturile și libertățile constituționale cu bună-credință, fără să încalce drepturile și libertățile altora [11].

Principiul exercitării drepturilor și libertăților constituționale cu bună-credință, fără să încalce drepturile și libertățile altora, prezumă transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă, prezența unor abordări strategice și priorități pentru acțiunile de transpunere a tratatelor internaționale, eliminarea tergiversărilor în procesul de transpunere a actelor etc.

Evident, având în vedere că principiul exercitării drepturilor și libertăților constituționale cu bună-credință, care nu este reglementat de Codul



muncii al Republicii Moldova, e necesar, totuși, de a lua în considerare aspectele de întregire a instituției buneii-credințe cu celelalte dispoziții cuprinse în legislația muncii și, în măsura în care nu sunt incompatibile cu specificul raporturilor de muncă prevăzute de codul în cauză, cu dispozițiile legislației civile.

În comparație cu prevederile art. 14-15 din Codul civil român, Codul civil al Republicii Moldova dă o altă interpretare noțiunilor de „bună-credință” și „abuz de drept”, care, în principiu, diferă și de norma constituțională care stipulează că „orice persoană își exercită drepturile și libertățile constituționale cu bună-credință, fără să încalce drepturile și libertățile altora”. Astfel, potrivit art. 11 din Codul civil, „buna-credință este un standard de conduită a unei părți, caracterizată prin corectitudine, onestitate, deschidere și luarea în cont a intereselor celeilalte părți la raportul juridic”, iar în sensul art. 13 din același Cod, „niciun drept subiectiv nu poate fi exercitat predominant în scopul de a cauza altei persoane un prejudiciu sau a-i dăuna în alt mod (abuzul de drept)” [10]. Referința legiuitorului la un „standard de conduită a unei părți” este una discutabilă, întrucât Constituția Republicii Moldova, la art. 55, atribuie buna-credință în categoria îndatoririlor fundamentale, iar aceste îndatoriri sunt valabile nu doar pentru o singură parte. Și doctrina califică buna-credință ca o obligație generală de conduită, care revine părților la încheierea și executarea unei convenții, constând în îndatorirea lor de a se comporta astfel încât ceea ce s-a convenit să se execute întocmai, potrivit intenției comune [32, p. 1]. Reformularea de către legiuitorul moldovean a noțiunilor de „bună-credință” și „abuz de drept” în legislația civilă (în context, și a noțiunii de „consumator”) a avut ca efect diminuarea compatibilității și devierea de la obiectivele prevăzute la art. 1-3 din Directiva 2011/83/UE [17] și art. 1-2 din Directiva 93/13/CEE [18], directive transpuse prin Legea nr. 133/15.11.2018 [26]. Diminuarea compatibilității se referă la inserarea în art. 13 alin. (1) din Codul civil a calificativului „predominant”, precum și atribuirea calității de consumator doar persoanelor fizice care, în cadrul unui raport juridic civil, acționează predominant în scopuri ce nu țin de activitatea de întreprinzător sau profesională (art. 3 alin. (1) Cod civil). Pentru argumentare, Considerentul 17 din Directiva 2011/83/UE, care prevede că, „în cazul contractelor cu dublu scop, când contractul este încheiat în scopuri parțial circumscrise activității comerciale și parțial aflate în afara acesteia, și dacă scopul comercial este într-atât de limitat încât nu are o pondere predominantă în contextul general al contractului, respectiva persoană trebuie să fie și ea considerată drept un consumator”. Acest aspect nu poate fi generalizat,

Opinia autorilor Codului civil adnotat referitoare la calificativul „predominant” folosit în definiția

legală de la art. 3 care are drept obiectiv păstrarea statutului de consumator (și protecția juridică asociată), chiar dacă consumatorul va folosi, uneori, bunul, lucrarea sau serviciul în scopuri ce țin de activitatea sa de întreprinzător sau profesională este una discutabilă, întrucât criteriile de delimitare a statutului de consumator sunt strict determinate atât de normele internaționale cât și de legile sectoriale. Spre exemplu, potrivit Directivei 2011/83/UE, în cadrul contractelor pentru furnizarea apei, gazelor sau energiei electrice, dacă acestea nu sunt vândute într-un volum limitat sau o cantitate stabilită, sau a energiei termice, ca parte contractantă intervine consumatorul.

Evident, acest concept greșit cu referire la instituția buneii-credințe și abuzului de drept prevăzut de legislația civilă nu este compatibil cu legislația muncii. Piața muncii și relațiile de muncă sunt reglementate, în ceea ce privește aspectele esențiale, prin norme legale imperative, în scopul protecției drepturilor salariaților. Concepția care stă la baza reglementărilor moderne a relațiilor de muncă, în sensul că „munca nu este o marfă” a fost mondializată prin „Declarația de la Philadelphia” adoptată la 10 mai 1944 la Conferința Internațională a Muncii. În consecință, aceste relații, după cum am menționat, sunt reglementate prin norme cu caracter imperativ în majoritatea statelor lumii: salariul minim, durata zilei de lucru, protecția muncii, concediile de odihnă etc. Din considerentele invocate, după cum s-a menționat, drepturile persoanelor încadrate în muncă nu pot face obiectul vreunei tranzacții, renunțări sau limitări, ele fiind apărute de stat împotriva oricăror încălcări, a manifestărilor de subiectivism, abuz sau arbitrar. În context, este relevantă și opinia autoarei Raluca Dimitriu, potrivit căreia, „din cauza apropierei contractului de munca de însăși ființa lucrătorului, care, prin contract, „se oferă practic pe sine”, așadar, din cauza legăturii indestructibile dintre contract și persoana care îl încheie, libertatea contractuală și limitele ei devin în dreptul muncii mai relevante decât în dreptul civil pentru libertatea individuală și limitele ei. Buna dozare dintre libertate și protecție este, probabil, cea mai dificilă dintre sarcinile dreptului muncii” [16, p. 3].

În esență, buna-credință reprezintă o instituție comună atât pentru dreptul civil cât și pentru dreptul muncii. Legiuitorul din Republica Moldova nu a ridicat această obligație generală la rang de principiu specific dreptului muncii, iar în exercitarea drepturilor și executarea obligațiilor în concordanță cu ordinea publică și cu valorile morale, respectiv - cu loialitate, cu respectarea ordinii de drept, angajatorii și salariații urmează să se conformeze art. 55 din Constituția Republicii Moldova. În același context, principiul buneii-credințe are o implicație directă asupra încheierii, executării și încetării contractelor de muncă.

Garantarea drepturilor lucrătorului la protecția demnității la locul de muncă

Relațiile de muncă trebuie să se bazeze pe principiul consensualității și al buneicredințe. În opinia autorilor L. Filip și L. Pavel, respectarea demnității și a conștiinței salariatului, fără nici o discriminare, reprezintă atât o condiție esențială pentru o bună desfășurare a raporturilor juridice de muncă, cât și o regulă fundamentală a dreptului muncii [20, p. 88]. Aceiași autori invocă faptul că ar fi utilă o reglementare specială, expresă, chiar prin dispozițiile Codului muncii, a sancționării unei astfel de conduite, manifestată în sfera relațiilor de muncă, deoarece consideră că hărțuirea morală, din nefericire, există și, în acest sens, consideră că se impune adoptarea unui cadru legal specific care să permită luarea celor mai eficiente măsuri în vederea combaterii tuturor acelor atitudini prin care este lezat dreptul la demnitate și la sănătate în muncă [20, p. 91]. Legiuitorul moldovean, ratificând art. 26 din Carta socială europeană, revizuită prin Legea nr. 484/28.09.2001 [2], a investit Guvernul să elaboreze și să aprobe, în termen de un an, măsurile necesare orientate spre:

- promovarea sensibilizării, informării și prevenirii în materie de hărțuire sexuală la locul de muncă sau în legătură cu munca și luarea oricăror măsuri adecvate pentru protejarea lucrătorilor împotriva unor astfel de comportamente;
- promovarea sensibilizării, informării și prevenirii în materie de acte condamnabile sau explicit ostile și ofensive dirijate în mod repetat împotriva fiecărui salariat la locul de muncă sau în legătură cu munca și să ia orice măsură adecvată pentru protejarea lucrătorilor împotriva unor astfel de comportamente.

În anul 2010, Parlamentul Republicii Moldova a revenit la problema hărțuirii sexuale și morale la locul de muncă, adoptând Legea nr. 168/09.07.2010 pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova [28], prin care a definit noțiunea de hărțuire sexuală ca fiind orice formă de comportament fizic, verbal sau nonverbal, de natură sexuală, care lezează demnitatea persoanei ori creează o atmosferă neplăcută, ostilă, degradantă, umilitoare sau insultătoare, precum și noțiunea de demnitate în muncă ce reprezintă acel climat psihonoțional confortabil în raporturile de muncă care exclude orice formă de comportament verbal sau nonverbal din partea angajatorului sau a altor membri ai colectivului care poate aduce atingere integrității morale și psihice a salariatului. Concomitent, prin aceeași Lege, Parlamentul a precizat că, prin noțiunea „salariat” se are în vedere persoană fizică - bărbat sau femeie.

Oportunitatea includerii în Codul muncii a noțiunii hărțuire sexuală este una discutabilă din următoarele considerente:

- Legiuitorul nu a invocat în Preambulul Legii nr. 168/09.07.2010 temeiul de adoptare a legii în cauză, proiect examinat în patru lecturi. Unica referință privind temeiul de adoptare o regăsim într-o succintă *Notă informativă* a Ministerului Muncii și Protecției Sociale la proiectul nominalizat, care invocă că „raporturile de muncă în Republica Moldova se află în permanentă mișcare și dezvoltare, fapt ce ne impune necesitatea aducerii prevederilor Codului muncii în concordantă cu schimbările care intervin în aceste raporturi, precum și cu cerințele moderne ale economiei de piață”. Fără a obiecta împotriva acestui raționament al ministerului de resort că raporturile de muncă „se află în permanentă mișcare și dezvoltare”, totuși, prevederile art. 26 din Carta Socială Europeană Revizuită trebuiau transpuse în Codul muncii nemijlocit după ratificarea acestui tratat în anul 2001, și nu în 2010.
- Definiția noțiunii de „hărțuire sexuală” din Legea nr. 168/09.07.2010 este împrumutată de legiuitor din Codul penal al Republicii Moldova, care, la art. 173, statuează ca fiind „pretinderea unui act sexual sau a unei alte acțiuni cu caracter sexual prin comportamentul fizic, verbal sau nonverbal, dacă prin aceasta se creează o atmosferă neplăcută, ostilă, degradantă, umilitoare, discriminatorie sau insultătoare pentru victimă, săvârșită profitând de starea de dependență a victimei sau prin amenințare, cu condiția că fapta nu întrunește elementele violului sau ale acțiunilor cu caracter sexual neconsimțite” [13].
- Potrivit jurisprudenței Comitetului European al Drepturilor Sociale, se impune necesitatea ca statul să contribuie la conștientizarea inadmisibilității și preîntâmpinării hărțuirii și violenței sexuale și, în acest caz, statul nu este obligat să atribuie acestor măsuri valoarea unor legi. Cu toate acestea, este binevenit ca statul „să ia toate măsurile necesare” privind protecția lucrătorilor. Cât privește dreptul la protecția demnității (par. 2, art. 26 din Cartă), definiția este împrumutată din normele legislațiilor naționale, presupunând acțiuni agresive și batjocoritoare, repetate și nevoalate, ale conducătorilor și colegilor. Exemplu în acest sens poate servi cazul cu lucrătorul care, în virtutea atitudinii dușmănoase a șefului și/sau a colegilor, este ignorat cu regularitate în timpul examinării chestiunilor referitoare la examinarea muncii, în timp ce alți lucrători sunt invitați să participe în aceste discuții. Alt exemplu poate servi cazul când, din aceleași motive, lucrătorul nu poate obține funcția ce corespunde posibilităților și nivelului său [3, p. 111-112].



- Cu referire la noțiunea de salariat, persoană fizică - *bărbat sau femeie*, aceasta este lacunară din mai multe considerente. În primul rând, art. 43 din Constituția Republicii Moldova prevede că *salariații* au dreptul la protecția muncii, iar măsurile de protecție privesc securitatea și igiena muncii, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim pe economie, repaosul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții grele, precum și alte situații specifice. Norma constituțională nu specifică că statutul de salariat îl are fie bărbatul, fie femeia. În al doilea rând, norma constituțională se mai referă la o categorie distinctă de salariați - tinerii încadrați în câmpul muncii. Or, în sensul Legii nr. 168/09.07.2010, tinerii nu cad sub incidența noțiunii de salariat, ci doar *bărbații sau femeile*. În context, noțiunea de salariat nu trebuie confundată cu principiul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul muncii. Anume prin prisma acestor aspecte trebuie abordată problematica drepturilor lucrătorilor la protecția demnității la locurile de muncă. Parlamentul Republicii Moldova, ratificând, prin Legea nr.484/28.09.2001, art. 26 din Carta Socială Europeană Revizuită, s-a angajat să asigure exercitarea efectivă a dreptului tuturor lucrătorilor (salariaților) la protecția demnității lor în muncă, nu doar a bărbaților sau a femeilor. În spiritul aceleiași Constituții, demnitatea omului, drepturile și libertățile lui sunt valori supreme. În altă ordine de idei, Republica Moldova trebuie să garanteze egalitatea de șanse între femei și bărbați. În plan comparativ, potrivit Modelului de Ghid privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, Anexă la Metodologia din 12 octombrie 2023 privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă aprobată prin Hotărârea Guvernului României nr. 970 din 12 octombrie 2023, instituția/angajatorul sunt obligați să asigure un mediu sigur pentru toți angajații, fără discriminare pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, *orientare sexuală*, vârstă, dizabilitate, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată sau pe baza oricărui alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice. Asigurarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați este fundamentală și ori-

ce formă de manifestare a relațiilor de putere dintre bărbați și femei este strict interzisă, fiind considerată o formă de încălcare a demnității umane și de creare a unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator [22]. Desigur, în cazul asigurării unui mediu sigur pentru toți angajații, fără discriminare pe bază de orientare sexuală, trebuie să luăm în considerare prevederile constituționale ale celor două state: în cazul Republicii Moldova, potrivit art. 48 din Constituție, *familia se întemeiază pe căsătoria liber consimțită între bărbat și femeie*, pe egalitatea lor în drepturi și pe dreptul și îndatorirea părinților de a asigura creșterea, educația și instruirea copiilor, iar în cazul României *familia se întemeiază pe căsătoria liber consimțită între soți*, pe egalitatea acestora și pe dreptul și îndatorirea părinților de a asigura creșterea, educația și instruirea copiilor [12].

Necorespunderea profesională - motiv de încetare a raporturilor de muncă

În opinia unor autori, expresia cea mai elocventă a stabilității în muncă, garanție a apărării intereselor salariaților, o constituie, fără îndoială, reglementarea prin lege a condițiilor în care poate avea loc încetarea raporturilor juridice de muncă [21, p. 351-357]. Aceiași autori consideră că încetarea contractului poate avea loc numai în cazurile și în condițiile prevăzute de lege, iar actele unilaterale sau convenția părților, care nu ar fi conforme prevederilor legale, vor fi lipsite de eficiență juridică, concluzionând că încetarea este dominată de principiul legalității; modurile și cazurile în care poate interveni, motivele, condițiile, procedura, efectele și controlul încetării acestui contract, precum și răspunderile părților sunt reglementate pe larg în lege.

Sub acest aspect, prevederile Codului muncii cu privire la modurile și cazurile în care pot interveni motivele, condițiile și procedura de încetare a raporturilor juridice de muncă sunt lacunare. Astfel, la art. 81 din Codul muncii sunt enumerate *temeiurile* încetării contractului individual, la art. 82 - *circumstanțele* de încetare a contractului, care nu depind de voința părților, iar la art. 86 sunt specificate *motivele* de concediere. Procedura de concediere pentru îndeplinirea nesatisfăcătoare, în mod repetat, pe parcursul unui an, a indicatorilor de performanță individuală nu este abordată într-un articol distinct, ci la același articol 86. Potrivit procedurii în cauză, concedierea pentru necorespunderea profesională poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului conform mecanismului de evaluare stabilit prin convenția colectivă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestora, prin regulamentul intern al unității, dacă acesta este elaborat și aprobat de angajator, în conformitate cu dispozițiile generale stabilite de

Cod, cu condiția că angajatorul a dat salariatului instrucțiuni corespunzătoare, a transmis un avertisment în scris și a oferit salariatului o perioadă rezonabilă de timp pentru îmbunătățire [5, art. 86 alin.(1) lit. e)]. Nu este clar rolul avertismentelor scrise în cadrul acestei proceduri întrucât necorespunderea profesională a fost definită în literatura juridică drept acea împrejurare de natură obiectivă sau subiectivă care conduce ori este aptă să conducă la obținerea unor performanțe profesionale mai scăzute decât cele pe care, în mod rezonabil, e îndrituit a le aștepta de la salariat [15, p. 192]. Totodată, potrivit altor autori, necorespunderea profesională trebuie înțeleasă ca o necunoaștere sau o stăpânire insuficientă a regulilor (tehnicilor) specifice unei funcții, meserii, profesii. În cazul dat, se impune ca angajatorul să probeze fapte obiective și repetate de natură să evedențieze astfel de carențe profesionale, delimitându-se în acest mod de neîndeplinirea accidentală, dar culpabilă, a obligațiilor de serviciu (situație în care poate interveni concedierea disciplinară) [1, p. 61]. Deci, necorespunderea profesională trebuie înțeleasă doar sub aspect profesional, deosebindu-se de abaterile disciplinare. În acest sens, avertismentele în scris sunt specifice pentru răspunderea disciplinară.

Prin Legea nr. 243/28.07.2022 pentru modificarea unor acte normative [29] titlul VII din Codul muncii a fost completat cu Capitolul III, cu denumirea „Evaluarea performanței individuale”, prin care a fost statuat că evaluarea periodică a performanței individuale a salariatului reprezintă procedura de evaluare a personalului, prin care se determină nivelul de îndeplinire a indicatorilor de performanță individuală, în vederea aprecierii rezultatelor obținute, identificării necesităților de dezvoltare profesională, luării deciziilor privind cariera salariatului și se aplică categoriilor de personal pasibile evaluării, în conformitate cu decizia angajatorului. Etapele și procedurile evaluării performanței individuale a salariatului se specifică în regulamentul intern al unității. Principalele repere specifice procedurii evaluării performanței individuale a salariatului se referă la următoarele aspecte:

- emiterea ordinului de stabilire a perioadei de evaluare a performanței individuale, informarea salariatului și aprobarea listei evaluatorilor revin în sarcina angajatorului;
- indicatorii de performanță individuală se stabilesc de către angajatorul salariatului după consultarea acestuia și se aduc la cunoștința salariatului în formă scrisă;
- indicatorii de performanță individuală se stabilesc nu mai des decât o dată la trei luni și trebuie să fie rezonabil de apropiați de cei formulați pentru ceilalți salariați care ocupă funcții similare, au același nivel de experiență și pregătire profesională;

- evaluarea performanței individuale a salariatului constă în compararea rezultatelor activității acestuia cu indicatorii de performanță individuală stabiliți și în acordarea unui calificativ de performanță;
- procedura de evaluare a performanței individuale va prevedea cel puțin trei calificative de performanță distincte, corelate cu nivelul de îndeplinire a indicatorilor de performanță individuală, în conformitate cu grila stabilită în regulamentul intern al unității;
- calificativul „nesatisfăcător” se atribuie nivelului minim de îndeplinire a indicatorilor de performanță individuală, în conformitate cu prevederile regulamentului intern al unității. Evaluarea performanței individuale este o procedură care se realizează periodic, periodicitatea desfășurării acesteia fiind stabilită în regulamentul intern al unității. Evaluarea se va desfășura nu mai des decât o dată la trei luni, iar durata totală a procedurii de evaluare nu va depăși o lună de la data inițierii acesteia până la data aducerii la cunoștința salariatului a rezultatelor evaluării;
- se realizează de către conducătorul nemijlocit al acestuia sau de către o comisie de evaluare constituită în acest scop de către angajator;
- rezultatele evaluării performanței individuale, inclusiv calificativul acordat și motivarea acordării acestuia, se aduc la cunoștința salariatului, în formă scrisă, și pot fi contestate la angajator în decurs de cinci zile lucrătoare din momentul aducerii la cunoștință a rezultatelor evaluării. Rezultatele evaluării performanței individuale se iau în considerare la luarea deciziilor de către angajator privind promovarea, concedierea, necesitatea instruirii și stimularea financiară sau non-financiară a salariatului [5, art. 211²-212⁵].

Procedurile menționate mai sus în cea mai mare parte corespund procedurilor de evaluare a performanței individuale a salariatului stabilite prin Hotărârea Guvernului R. Moldova nr. 201 din 11.03.2009 privind punerea în aplicare a prevederilor Legii nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public. Or, în cazul de față, pentru raporturile de serviciu specifice domeniului serviciului public sunt specifice anumite particularități distincte, cum ar fi restricțiile în ierarhia funcției publice, cariera funcționarilor publici, jurământul funcționarului public, gradele de calificare ale funcționarilor publici și conferirea lor, remunerarea și garanțiile sociale ale funcționarului public, reîncadrarea în funcția publică, aplicarea unor sancțiuni distincte (suspendarea dreptului de a fi promovat în funcție în decursul a doi ani; suspendarea dreptului de a fi avansat în trepte de salarizare pe o perioadă de la unu la doi ani; destituirea



din funcția publică; retrogradarea în funcție și/sau în grad de calificare) etc. Pentru aceste raporturi de serviciu este caracteristică instituția evaluării performanțelor profesionale. Când privește raporturile de muncă reglementate prin normele Codului muncii, ele se deosebesc prin natura lor juridică de raporturile de serviciu, iar amendarea Codului cu un compartiment distinct ce ține de evaluarea performanței individuale, norme preluate din Hotărârea Guvernului R. Moldova nr. 201 din 11.03.2009, nu va avea ca efect soluționarea pentru necorespunderea profesională. În această ordine de idei, ne raliem poziției unor autori, potrivit cărora, deși în domeniul serviciului public efectele implementării procedurilor de evaluare a performanței individuale au constatat unele avantaje cu caracter cantitativ, totuși sunt prezente aspecte precum ar fi lipsa transparenței, echității, imparțialității, respectarea reglementărilor, aplicarea neviciată a procedurilor, calitatea exercitării funcției publice, corelarea rezultatelor cu remunerarea, măsurarea performanței individuale și organizaționale, motivarea funcționarilor pentru prestarea serviciilor publice etc. Respectiv, toate acestea au impact asupra procesului de administrare [34, p.13].

Pe de altă parte, în rezultatul analizei prevederilor art. 86 alin.(1) lit. e) și art. 211² -211⁵ din Codul muncii:

- etapele și procedurile evaluării performanței individuale a salariatului, specificate în regulamentul de evaluare a performanței individuale a salariatului, se stabilesc potrivit prevederilor art. 211² alin.(2) din Codul muncii;
- indicatorii de performanță individuală se stabilesc de către angajatorul salariatului după consultarea acestuia și se aduc la cunoștința salariatului în formă scrisă (art. 211³ alin.(1) Codul muncii);
- concedierea poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului conform procedurii de evaluare stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, prin regulamentul intern al unității (art. 86 alin.(1) lit. e) din Codul muncii).

Pentru comparare, Codul muncii român, la art. 63 alin.(2), prevede că concedierea pentru necorespundere profesională poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului, conform procedurii de evaluare stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, prin regulamentul intern [7]. Anume din acest context rezultă acțiunile ce urmează a fi întreprinse, inclusiv:

- concedierea salariatului pentru necorespundere profesională poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a acestuia, conform procedurii de evaluare stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, prin regulamentul intern;

- angajatorului îi revine sarcina de a stabili criteriile de evaluare fie prin contractul colectiv de muncă, fie prin regulamentul intern al unității;
- decizia de concediere motivată, cu indicarea concretă de ce salariatul nu corespunde profesional funcției pe care o ocupă, motivele pentru care s-au respins contestațiile salariatului și modul în care s-a realizat evaluarea acestuia;
- realizarea obligațiunii angajatorului de a propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea profesională, în situația în care a intervenit concedierea pentru necorespundere profesională;
- necorespunderea profesională trebuie raportată la întreaga perioadă a executării contractului individual de muncă și nu poate fi raportată la cele trei calificative minime de performanță distincte, corelate cu nivelul de îndeplinire a indicatorilor de performanță individuală, în conformitate cu grila stabilită în regulamentul de evaluare a performanței individuale a salariatului. În opinia unor autori, simplele erori în executarea sarcinilor de serviciu, în lipsa unei anumite cantități constante a erorilor, nu sunt apte să conducă la concedierea pentru motive de necorespundere profesională și, în plus, astfel de erori ar trebui analizate și în raport cu volumul total de muncă al salariatului, precum și cu luarea în considerare a gradului de instruire al acestuia raportat la obligația de formare profesională, ce revine angajatorului [31, p. 269].

În contextul celor menționate, trebuie să remarcăm faptul că procedura de concediere a salariatului pentru necorespundere profesională este una destul de rigidă, angajatorii având sarcina să emită decizia de concediere cu respectarea strictă a cerințelor legale stabilite.

Concluzii și recomandări

Aspectele invocate în prezentul articol invocă, după cum s-a menționat, lipsa unei strategii clare privind elaborarea și amendarea cadrului legal în domeniul muncii. Deși R. Moldova a ratificat peste 40 de convenții ale Organizației Internaționale a Muncii, precum și Carta Socială Europeană Revizuită, se atestă neajunsuri în procesul de transpunere a normelor ratificate. Respectarea angajamentelor conținute în normele ratificate este supusă unui control internațional pe baza rapoartelor naționale. Considerăm că eficiența mecanismului de control este afectată de prezența unor reglementări în domeniul muncii care nu sunt conforme cu tratatele ratificate.

În conformitate cu art. 37 din Acordul de asociere încheiat între UE și R. Moldova, statul s-a anga-

jat să realizeze apropierea legislației sale naționale de actele normative ale UE și de instrumentele internaționale menționate în Anexa III a acordului citat, în conformitate cu dispozițiile din anexa respectivă (ocuparea forței de muncă, politica socială și egalitatea de șanse).

Pentru depășirea situației create se impune elaborarea unei strategii care ar sta la baza elaborării unui nou Cod al muncii axat pe principiile buneicredințe; pe promovarea unor măsuri active pe piața forței de muncă și a unor servicii de ocupare a forței de muncă eficiente în vederea modernizării piețelor forței de muncă și a adaptării la necesitățile acestei piețe; pe egalitatea de șanse, ce ar viza îmbunătățirea egalității de gen și asigurarea egalității de șanse între bărbați și femei, precum și combaterea discriminărilor de orice tip; pe participarea partenerilor sociali și promovarea dialogului social, inclusiv prin consolidarea capacității tuturor părților interesate; promovarea sănătății și a siguranței la locul de muncă etc.

Referințe bibliografice

1. Belu Magdo M.-L. Practica judiciară în materia dreptului muncii. În: *Raporturi de muncă*, 1997, nr. 12, p. 61.
2. Carta Socială Europeană Revizuită. În: *Tratate Internaționale*, 2006, volumul 38, pag. 176.
3. Carta Socială Europeană Revizuită în acțiune. Consiliul Europei, Chișinău, 2001. 135 p.
4. Ciobanu D. *Introducere în studiul dreptului*. București: Hyperion XXI, 1992. 208 p.
5. Codul muncii al Republicii Moldova din 28.03.2003. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 2003, nr. 159-162. În vigoare din 29 iulie 2003.
6. Codul muncii din 25.11.1972. În: *Buletinul Oficial*, 1972, nr. 140. În vigoare din 1 decembrie 1972.
7. Codul muncii al României din 24 ianuarie 2003. În: *Monitorul Oficial*, 2011, nr. 345.
8. Codul civil din 26.11.1864. În: *Monitorul Oficial*, 1864, nr. 271.
9. Codul civil al României din 17.07.2009. În: *Monitorul Oficial al României*, Partea I, 2011, nr. 489.
10. Codul civil al Republicii Moldova din 06.06.2002. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 2002, nr. 82-86. Republicat în: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 2019, nr. 66-75.
11. Constituția Republicii Moldova din 29.07.1994. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 1994, nr.78.
12. Constituția României din 31.10.2003. În: *Monitorul Oficial*, Partea I nr. 767 din 31 octombrie 2003.
13. Codul penal al Republicii Moldova din 18.04.2002. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 2009, nr. 72-74.
14. Convenția OIM privind promovarea negocierilor colective nr. 154 din 19.06.1981, ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr. 994 din 15.10.96. În: *Tratate internaționale*, 1999, volumul 11, pag. 260.
15. Dimitriu R. *Concedierea salariaților, drept românesc și comparat*. Brașov: Omnia UNI SA ST, 1999. 192 p.
16. Dimitriu R. *Dreptul muncii. Anxietăți ale prezentului*. București: Rentrop & Straton, 2016. 448 p.
17. Directiva 2011/83/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 25 octombrie 2011 privind drepturile consumatorilor. În: *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene*, L 304/64 din 22.11.2011.
18. Directiva 93/13/CEE a Consiliului din 5 aprilie 1993 privind clauzele abuzive în contractele încheiate cu consumatorii. În: *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene*, L 095/29, 15/Volumul 02.
19. Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru. În: *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene*, L 299/9.
20. Filip L., Pavel L. Noțiunea de hărțuire morală la locul de muncă. În: *Revista română de Dreptul Muncii*, 2005, nr. 4, p. 88-91.
21. Ghimpu S. ș.a. *Dreptul muncii, tratat*. Vol. 1. București: Editura Științifică și Enciclopedică, 1978. 477 p.
22. Hotărârea Guvernului României despre aprobarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă. Nr. 970 din 12 octombrie 2023 În: *Monitorul Oficial al României*, Partea I, 2023, nr. 939.
23. Legea pentru modificarea unor acte normative. Nr. 114 din 09.07.2020. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 2020, nr. 194-197. În vigoare din 31 iulie 2020.
24. Legea pentru modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003. Nr. 115 din 09.07.2020. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 2020, nr.194-197. În vigoare din 31 iulie 2020.
25. Legea contractelor de muncă din 1929. În: *Monitorul Oficial*, Partea I, 1929, nr. 74.
26. Legea privind modernizarea Codului civil și modificarea unor acte legislative. Nr. 133 din 15.11.2018. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 2018, nr. 467-479. În vigoare din 14 decembrie 2018.
27. Legea pentru ratificarea parțială a Cartei Sociale Europene Revizuite. Nr. 484 din 28.09.2001. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 2001, nr. 130.
28. Legea pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova. Nr. 168 din 09.07.2010. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 2010, nr. 160-162. În vigoare din 07.09.2010.
29. Legea pentru modificarea unor acte normative. Nr. 243 din 28.07.2022. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 2022, nr. 267-273. În vigoare din 26.08.2022.
30. Moțiu D. Buna-credință în executarea contractelor de muncă. În: *Universul Juridic Premium*, 2023, nr. 3. <https://lege5.ro/gratuit/geztkmbzgyzdm/buna-credinta-in-executarea-contractelor-de-munca> (vizitat 23.02.2024).
31. Preduț M. C. *Codul muncii comentat. Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de muncă*. Ediția a II-a, completată și revizuită. București: Universul Juridic, 2019. 514 p.
32. Rădescu D. *Dicționar de drept privat*. București: Mondan 94, 1997. 1079 p.
33. Tabacovici G. C. *Drept civil. Prime Elemente de drept civil*. București: Institutul de Arte Grafice C. Sfetea, 1910. 741 p.
34. Varzari A. *Impactul evaluării performanțelor funcționarilor publici asupra procesului de administrare în Republica Moldova*: Teză de doctorat în științe administrative, Chișinău, 2021. 220 p.