

trăi lumea aceasta sub toate aspectele ei". Gânditorul român ne îndeamnă „a o prețui în sensul tuturor valorilor pe care în mod virtual le închide". Se poate întâmpla ca această stare să nu fie cu deplinătate atinsă nicicând".

Meritul lui T.Vianu este că „cultura totală" este obligatoriu să plutească în fața omenirii drept „un ideal care trebuie să conducă silința noastră culturală", ea este susținută de acel „ideal înalt și ultim al efortului cultural".

Cultura este raportată de Tudor Vianu nu numai la suma sau *parțialitatea* valorilor pe care le cuprinde, ci și la numărul indivizilor cărora ea se poate aplica. Ea este desemnată fie prin conceptul de „cultură individuală", fie prin „cultură socială". Aceasta din urmă nefiind de fapt altceva decât „cultura grupurilor sociale, începând de la cele mai mici până la suma tuturor - umanitatea".

Cultura socială o poate atinge numai societatea care este întemeiată pe iubire și pune mai presus de toate *prețuirea omului*. Acest gen de cultură asigură în perpetuarea neconstrânsă a naturii sale fiecare individ să-și afle și găsească rostul existenței, plin de grijă, fiecare să se aplece asupra celuilalt nu pentru a judeca, ci pentru a înțelege pentru a se bucura de umanitatea fiecăruia dintre noi.

ROLUL ȘI ESENȚA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

F. Caravan,
Conf., Magistru în drept, Drept patrimonial

Contractul individual de muncă a fost și este cea mai importantă instituție a ramurii de drept al muncii.

Articolul 43 din Constituția Republicii Moldova prevede, că dreptul de muncă este garantat, investind astfel instituția contractului individual de muncă cu statut constituțional.

În etapa actuală, într-o perioadă de schimbări fundamentale, intervenite în sistemul economic al țării, decisivă de trecere la relațiile de piață necesită o revizuire și o renovare a actualului drept al muncii și, concomitent, a contractului individual de muncă ca parte integrantă a lui. Aceste renovări nu trebuie să lezeze dreptul la alegerea liberă a muncii, a profesiei, a locului de muncă, deoarece munca forțată este interzisă.

Dreptul salariaților la muncă se realizează cu respectarea garanțiilor stipulate în Constituție: igiena și securitatea muncii, evitarea muncii suplimentare, salariul garantat, repausul săptămânal, concediul anual, etc. Prin urmare, contractul individual de muncă constituie veriga ce generează apariția și realizarea raporturilor juridice de muncă dintre părți: patron - salariat. El trebuie să funcționeze la nivelul corelației legilor conform cerințelor obiective ale contemporaneității, ale legilor pieței și garantarea drepturilor omului.

Clauzele convenționale ale contractului individual de muncă se stabilesc de părți în urma negocierilor directe, singura interdicție fiind ca acestea să nu contravină legislației în vigoare a Republicii Moldova și normelor respective ale dreptului internațional, prevăzute de convențiile O.I.M.

Drept condiții obligatorii ale contractului individual de muncă sunt: locul de muncă, funcția de muncă, remunerarea muncii și data începerii lucrului.

Locul de muncă se stabilește în dependență de locul de aflare a unității ca parte a contractului. Aceasta înseamnă, că lucratorul poate munci în orice parte structurală a unității (secție, birou, brigadă). Dacă subdiviziunile unității se află în diferite localități, atunci locul de muncă poate fi concretizat prin indicarea

subdiviziunii sau filialei concrete. Modificarea locului de muncă poate avea loc numai cu acordul ambelor părți.

Stabilirea funcției de muncă e de competența executivă a părților contractului. Ea se deosebește prin indicarea profesiei, specialității, calificării lucrătorului sau postului pentru funcționari. Profesia determină tipul activității permanente de muncă a omului și reprezintă totalitatea deprinderilor de muncă acumulate de cetățeni, unite prin denumirea comună (exemplu: medic, jurist, inginer etc). Specialitatea indică felul activității de muncă, caracterizând cunoștințele și deprinderile practice necesare pentru executarea unor funcții de muncă. La fel ca și locul de muncă, funcția de muncă poate fi modificată numai cu acordul părților.

Remunerarea muncii și cuantumurile concrete ale salariilor tarifare și salariilor de funcție, precum și alte forme de condiții de retribuire și stimulare a muncii se stabilesc prin negocieri colective sau individuale între persoanele juridice sau fizice, care sunt patroni și salariați sau reprezentanții acestora în funcție de posibilitățile financiare ale patronului și se fixează în contractele colective de muncă, iar în cazul în care aceste contracte lipsesc - în contractele individuale de muncă.

Nevalabile sunt acele condiții care înrăutățesc situația juridică a lucrătorului în raport cu legislația muncii. Salariul minim stabilit pe țară este obligatoriu pentru toate întreprinderile, instituțiile, organizațiile, indiferent de tipul și forma lor de proprietate, și nu poate fi redus nici în contractele individuale, nici în cele colective. Salariul lucrătorilor sferei bugetare nu se negociază de părți, deoarece acesta se stabilește în baza rețelei tarifare unice de salarizare.

Data începerii lucrului este o condiție obligatorie a contractului individual de muncă și are o importanță esențială pentru realizarea relațiilor de muncă, deoarece de acest moment e legată realizarea de fapt a dreptului la muncă a cetățenilor. Din acest moment legislația cu privire la remunerarea muncii se extinde asupra salariatului (se calculează vechimea în muncă, etc.).

De regulă, momentul începerii lucrului urmează îndată după încheierea contractului individual de muncă, însă părțile pot stabili și alt termen. În practică, acest moment se determină prin indicarea datei respective în ordinul de angajare din ziua când lucrătorul a început de fapt să lucreze.

Perioada de probă. Conform art.60 din Codul muncii RM salariatului i se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 3 luni și, respectiv, de cel mult 6 luni-în cazul persoanelor cu funcție de răspundere. În cazul angajării muncitorilor necalificați, perioada de probă se stabilește ca excepție și nu poate depăși 15 zile calendaristice. Aceasta se face cu scopul de a verifica dacă salariatul corespunde muncii care i se încredințează. Condiția cu privire la perioada de probă trebuie să fie menționată în ordinul (dispoziția) de angajare la lucru. În perioada de probă nu se include perioada aflării salariatului în concediu medical și alte perioade în care el a absentat de la lucru pe motive întemeiate, confirmate documentar. Pe parcursul perioadei de probă, salariatul beneficiază de toate drepturile și îndeplinește obligațiile prevăzute de contractul individual și cel colectiv de muncă, de regulamentul intern al unității. Nu poate fi stabilită perioada de probă:

- persoanelor ce nu au îndeplinit vârsta de 18 ani;
- tinerilor specialiști, absolvenților școlilor profesionale polivalente și ai școlilor de meserii;
- persoanelor angajate prin concurs;
- persoanelor care au fost transferate de la o unitate la alta;
- femeilor gravide;
- invalizilor;
- persoanelor alese în funcții electivă:
 - persoanelor angajate în baza unui contract individual de muncă cu o durată de până la 3 luni.

Salariatul se consideră angajat nu din momentul expirării termenului de probă, ci din ziua încheierii contractului individual de muncă sau din altă zi indicată în contract. Dacă termenul de probă a expirat, iar salariatul continuă să lucreze, se

consideră că el a reușit la încercare și după aceasta contractul individual de muncă poate fi desfăcut numai potrivit dispozițiilor generale. În cazul când rezultatul încercării este nesatisfăcător, concedierea salariatului se face de către administrație tară plata preavizului de concediere. Salariatul are voie să se plângă împotriva acestei concedieri la judecătoria raională (orășenească).

Examenul medical. Legislația muncii stabilește că anumite categorii de persoane până la încheierea contractului individual de muncă trebuie să treacă în mod obligatoriu examenul medical atât în interesul ocrotirii sănătății lor, cât și a celorlalte persoane din colectivul în care își desfășoară activitatea. Totodată pentru unele categorii de salariați legea prevede examene medicale periodice pentru a supraveghea sănătatea salariaților ce-și prestează munca în condiții vătămătoare pentru a depista la timp unele afecțiuni profesionale, salariații care lucrează la munca legată de circulația transportului (până la 21 de ani această categorie de salariați trece examenul medical anual); persoanele angajate la munci care necesită calități psihofizice deosebite etc.

Administrația nu poate încheia contractul individual de muncă cu persoana ce nu a trecut examenul medical, dacă acesta e prevăzut de lege. Lista categoriilor de salariați supuși examenului medical la angajare și examenelor medicale periodice se aprobă de Ministerul Sănătății RM. Salariații nu sunt în drept să se eschiveze de la examenul medical. Cheltuielile legate de organizarea și efectuarea examenelor medicale sunt suportate de angajator.(art.238 CM RM).