

ANALIZA SALARIZĂRII ÎN REPUBLICA MOLDOVA

Nica GRAUR

Universitatea Tehnică a Moldovei

Abstract: *This article analyzes salary in the Republic of Moldova and the salary process according to the legislation in force. Salary is considered as income, in fact the most profitable form of income. I designed to analyze the salary in terms of its structure, consisting of basic salary, additional salary and other incentive and compensation payments. Currently, other salaries are added to the salary according to the work done, working hours, working conditions, length of service, etc. In the Republic of Moldova the salary is paid in the national currency and the salary in kind is prohibited by law.*

Key words: *salary, work, employer, employee.*

Introducere. Dreptul la salariu, corolarul dreptului la muncă, constituie o prerogativă fundamentală a individului, afirmată la nivel solemn de „Declarația Universală a Drepturilor Omului”, care prevede că „oricine muncește are dreptul la salariul echitabil și suficient care să-i asigure lui și familiei lui, o existență conformă cu demnitatea umană”.

Salariul constituie o categorie economică, dar și una de factură juridică. Prin salariu se înțelege prețul muncii prestate în temeiul contractului individual de muncă exprimat, de regulă, în bani. Prestarea muncii și salarizarea muncii sunt obligațiile principale ce rezultă pentru salariat și, respectiv, pentru angajator, prin încheierea contractului de muncă se stabilește că pentru munca prestată, în condițiile prevăzute în contractul individual de muncă, fiecare persoană are dreptul la un salariu în bani, convenit la încheierea contractului respectiv [1, p. 89].

Metode și materiale aplicate. La realizarea studiului au fost aplicate metodele analizei, sintezei, comparației și investigației științifice. În procesul cercetării am operat cu materiale teoretico-practice din domeniul dreptului muncii național și dreptului muncii românesc și actele normative al Republicii Moldova.

Rezultate și discuții. Noțiunea de „salariu” este definită în mai multe acte normative. Astfel, potrivit Legii Nr. 847 din 14.02.2002 cu privire la salarizare și Codul Muncii al Republicii Moldova, salariul reprezintă orice recompensă sau câștig evaluat în bani, plătit angajaților de către angajator sau de organul împuternicit de acesta, în temeiul contractului individual de muncă, pentru munca executată sau ce urmează a fi executată.

Cuvântul salariu își are sorginea în latinescul *salarium*, care desemna, la origine, rația de sare (*sale*) alocată unui soldat; ulterior această noțiune a fost extinsă și utilizată pentru a exprima prețul plătit cetățenilor liberi care prestau diferite activități în folosul altor persoane. În afară de salariu, se mai utilizează noțiunile de retribuție și remunerație, care, de asemenea, au o proveniență latină, precum și cel de indemnizație [2, p. 560-561].

O altă definiție ne oferă autorii Teodor Negru și Cătălina Scorțescu, precum că, salariul reprezintă orice recompensă sau câștig evaluat în bani, plătit salariatului de către angajator în temeiul contractului individual de muncă, pentru munca prestată sau care urmează a fi prestată [8, p. 180].

În opinia mea salariul reprezintă o sumă de bani, care este dată drept recompensă, pentru o muncă prestată sau care urmează a fi prestată, de către angajator pentru salariat.

Salariul este unul dintre elementele esențiale ale contractului de muncă – alături de părțile, felul muncii și locul de muncă; salariul constituie obiect și, în același timp, cauza a contractului individual de muncă. Așadar, salariul este obiect, deoarece reprezintă contraprestația angajatorului pentru muncă efectuată de salariat și este cauza pentru că, în vederea obținerii lui, persoană fizică s-a încadrat în muncă [2, p. 562].

Legea salarizării reglementează următoarele principii ale salarizării:

- principiul negocierii salariului;
- principiul existenței sau fixării salariilor minime;
- salarii egale la muncă egală;
- absența plafonării prin lege a salariilor la nivelul lor superior;
- principiul salarizării după cantitatea și calitatea muncii;
- salarii diferențiate în funcție de nivelul de calificare profesională;
- diferențierea salariilor în funcție de vechimea în muncă;
- salarizarea în raport cu condițiile de muncă;
- descentralizarea salarizării și liberalizarea salariului;

- caracterul confidențial al salariului;
- cointeresarea fiecărui salariat la sporirea eficienței economice a activității individuale, printr-o reală motivație a muncii;
- creșterea ponderii părții variabile în totalul veniturilor din salarii;
- asigurarea protecției sociale a salariaților;
- salarizarea în funcție de posibilitățile financiare ale angajatorului;
- salarizarea după importanța muncii și complexitatea lucrărilor efectuate.

Salariul minim. Art. 43 al Constituției Republicii Moldova consfințește dreptul fiecăruia la recompensă pentru muncă fără nici o discriminare. Această înseamnă că este interzisă reducerea plății muncii lucrătorului în dependent de sex, vârstă, rasă, naționalitate, religie, apartenență la organizațiile obștești.

Totodată muncitorului i se garantează menținerea unui anumit nivel de recompense pentru muncă, de aceea statu stabilește mărimea minimală de plata a muncii – salariul minim.

Salariul minim reprezintă mărimea minimă a retribuției evaluate în moneda națională, mărime stabilită de către stat pentru o muncă simplă, necalificată, sub nivelul căruia angajatorul nu este în drept să plătească pentru norma de muncă pe luna sau pe ora îndeplinită de salariat [8, p. 185].

Salariul minim periodic este majorat luând în considerație costul vieții, schimbările în bugetul minim de consum și starea social-economică din Republica Moldova [9, p. 220].

În salariul minim nu sunt incluse adaosurile, plățile de stimulare, sporurile, compensările. Mărimea salariului minim se garantează salariaților numai cu condiția executării de către ei a obligațiilor (normelor) de muncă în orele de program stabilite de legislația în vigoare.

În conformitate cu prevederile Legii salarizării nr. 847-XV din 14 februarie 2002, Convenția colectivă (nivel național) nr. 9 din 28 ianuarie 2010, Hotărârea Guvernului nr. 165 din 09.03.2010, au fost stabilite următoarele salarii minime:

Tabelul 1. Salariile minime anuale

Perioada	Domeniul	Salariu/oră	Salariul/lună
01.04. 2007-31.12.2009	Toate domeniile	2,37	400
01.01. 2009- 31.01.2010	Toate domeniile	3,55	600
1.02.2010- 30.04.2012	sectorul real	6,51	1100
	agricultură și silvicultură	5,86	990
	Personal auxiliar din agricultură și silvicultură	3,55	600
01.05.2012– 30.04.2013	Toate domeniile	7,70	1300
01.05.2013– 30.04.2014	Toate domeniile	8,28	1400
01.05.2014- 30.04.2015	sectorul real	9,77	1650
	agricultură și silvicultură	9,23	1560
01.05.2015- 30.04.2016	Toate domeniile	11,25	1900
01.05.2016- 30.04.2017	Toate domeniile	12,43	2100
01.05.2017- prezent	Toate domeniile	14,09	2380

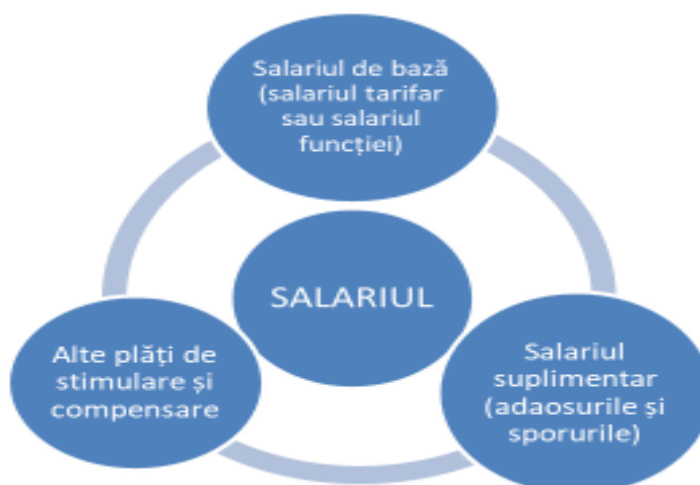


Fig. 1 Componenta salariului.

Potrivit art. 4 alin. (2) din Legea salarizării nr. 847-XV/ 2002, salariul de baza se stabilește sub formă de salarii tarifare pentru muncitori și salarii de funcție pentru funcționari, specialiști și conducători, pentru munca executată în conformitate cu normele de muncă stabilite conform calificării, gradul de pregătire profesională și competenței salariatului, calității, gradului de răspundere, pe care îl implică lucrările executate, și complexității lor.

Salariul suplimentar reprezintă o recompensă pentru munca peste normele stabilite, pentru munca eficientă și inventivitate și pentru condiții deosebite de muncă. El include adaosurile și sporurile la salariul de bază, alte plăți garantate și premii curente, care se stabilesc în conformitate cu rezultatele obținute, condițiile de muncă concrete, iar în unele cazuri prevăzute de legislație – și luându-se în considerare vechimea în muncă [2, p. 562].

De exemplu, potrivit prevederilor art. 3 alin. (1) din Convenția colectivă generală nr. 1 din 3 februarie 2004, sporurile pentru vechimea în muncă, în unitățile cu autonomie financiară, au fost stabilite în felul următor:

Tabelul 2. Sporurile în % pentru vechimea în muncă.

Vechimea în muncă	Sporul, în % față de salariul funcției, ținându-se cont de indemnizația de conducere
De la 2 la 5 ani	10
De la 5 la 10 ani	15
De la 10 la 15 ani	20
De la 15 la 20 ani	25
Peste 20 ani	30

Salarizarea pentru condiții speciale de muncă. Codul Muncii al R.M. stabilește condiții diferite a retribuirii muncii, în dependență de mai multe circumstanțe, după cum urmează:

– *retribuirea muncii salariaților în vârstă de până la 18 ani și a altor categorii de salariați cu durata redusă a muncii zilnice, ținându-se cont de durata redusă a muncii zilnice - în cazul salarizării pe unitate de timp, angajaților în vârstă de până la 18 ani salariul li se plătește ținându-se cont de durata redusă a muncii zilnice. În același timp, munca salariaților minori care lucrează în acord este retribuită în baza tarifelor pentru munca în acord stabilite salariaților adulți [2, p. 590].*

– *retribuirea muncii în caz de efectuare a lucrărilor de diversă calificare - după muncă de calificare mai înalta;*

– *salarizarea cumularzilor, conform muncii realmente prestate sau timpului efectiv lucrat - mărimea salariului tarifar șaua salariului funcției pentru cumularzi, precum și mărimea premiilor, a sporurilor, a adaosurilor și a celorlalte recompense, determinate de condițiile de salarizare, se stabilesc în contractul colectiv sau individual de muncă și nu pot depăși mărimile prevăzute pentru ceilalți salariați din unitatea respectivă.*

– *retribuirea muncii suplimentare - muncă suplimentară este remunerată în cuantumuri sporite în comparație cu munca prestată în cadrul programului obișnuit de lucru. Potrivit dispozițiilor art. 157 alin. (1) din CM al RM, în cazul retribuirii muncii pe unitate de timp, muncă suplimentară, pentru primele două ore, se retribue în mărime de cel puțin 1,5 salarii de bază stabilite salariatului pe unitate de timp, iar pentru orele următoare - cel puțin în mărime dublă. În cazul retribuirii muncii în acord cu aplicarea sistemului tarifar de salarizare, pentru muncă suplimentară se plătește un adaos de cel puțin 50 la sută din salariul tarifar al salariatului de categoria respectivă, remunerat pe unitate de timp pentru primele 2 ore, și în mărime de cel puțin 100 la sută din acest salariu tarifar pentru orele următoare, iar cu aplicarea sistemelor netarifare de salarizare de 50 la sută pentru primele 2 ore și, respectiv, 100 la sută din cuantumul minim garantat al salariului pe unitate de timp în sectorul real pentru orele următoare (art 157 alin. (2) din CM al RM) [2, p. 593].*

– *compensația pentru munca prestată în zilele de repaus și în cele de sărbătoare nelucrătoare – cu condiția plății salariului mediu conform art. 111 alin. (1) din CM al RM, munca prestată în zilele de repaus și în cele de sărbătoare nelucrătoare este retribuită:*

a) salariaților care lucrează în acord cel puțin în mărime dublă a tarifului în acord;

b) salariaților a căror muncă este retribuită în baza salariilor tarifare pe oră sau pe zi cel puțin în mărimea dublă a salariului pe oră sau pe zi;

c) salariaților a căror muncă este retribuită cu salariu lunar cel puțin în mărimea unui salariu pe unitate de timp sau a remunerației de o zi peste salariu, dacă munca în ziua de repaus sau cea de sărbătoare nelucrătoare a fost prestată în limitele normei lunare a timpului de muncă și cel puțin în mărime dublă a salariului pe unitate de timp sau a remunerației de o zi peste salariu, dacă munca a fost prestată peste norma lunară.

În conformitate cu prevederile art. 158 alin. (2) din CM al RM, la cererea scrisă a salariatului care a prestat munca în zi de repaus sau în zi de sărbătoare nelucrătoare, angajatorul poate să-i acorde o altă zi liberă care nu va fi retribuită.

Modul de retribuire a muncii prestate în zilele de repaus și în cele de sărbătoare nelucrătoare de sportivii profesioniști, lucrătorii de creație din teatre, circuri, organizații . cinematografice, teatrale și concertistice, precum și de alte persoane care participă la crearea și (sau) la interpretarea unor Opere de artă, poate fi stabilit în convențiile colective, în contractul colectiv ori în cel individual de muncă (din CM al RM). 4., art. 158 alin. (3)]

– *retribuirea muncii de noapte* – pentru munca prestată în program de noapte (între orele 22.00 și 06.00), se stabilește un adaos în mărime de cel puțin 0,5 din salariul de bază pe unitate de timp stabilit salariatului [2. p. 594].

– modul de *retribuire a muncii în caz de neîndeplinire a normelor de producție* – potrivit art. 161 alin. (1) din CM al RM, în caz de neîndeplinire a normelor de producție din vina angajatorului, retribuirea se face pentru munca efectiv prestată de salariat, dar nu mai puțin decât în mărimea unui salariu mediu al salariatului calculat pentru aceeași perioadă de timp. Totodată, în caz de neîndeplinire a normelor de producție fără vina salariatului sau a angajatorului, salariatului i se plătesc cel puțin 2/3 din salariul de bază (art. 161 alin. (2) din CM al RM).

În vederea asigurării îndeplinii normelor de producție, angajatorul este obligat, luând în considerare prevederile art. 171 din CM al RM, să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice care au fost puse la baza elaborării normelor de muncă și să creeze condiții de muncă necesare îndeplinirii normelor de producție. Dacă angajatorul a respectat și a îndeplinit întocmai toate condițiile tehnico-organizatorice din domeniul normării muncii (de exemplu, starea bună a mașinilor, asigurarea la timp cu documentație tehnică ș.a.), iar salariatul, din propria sa culpă, nu a îndeplinit normele de producție, retribuirea se va efectua potrivit muncii prestate (art. 161 alin. (3) din CM al RM) [2, p. 594].

– modul de *retribuire a timpului de staționare și a muncii în caz de însușire a unor noi procese de producție* (art.163 CM) (cu excepția perioadei șomajului tehnic), în cazul când salariatul a anunțat în scris angajatorul despre începutul staționării, se efectuează în mărime de cel puțin 2/3 din salariul tarifar (salariul funcției) pe unitate de timp stabilit salariatului, dar nu mai puțin decât în mărimea unui salariu minim pe unitate de timp, stabilit de legislația în vigoare, pentru fiecare oră de staționare.

– *retribuirea muncii prestate în condiții nefavorabile* (art. 139 din CM al RM). În conformitate cu art. 139 alin. (1) din CM al RM, pentru munca prestată în condiții nefavorabile salariaților li se stabilesc sporuri de compensare în mărime unică pentru salariații de orice calificare care muncesc în condiții egale la unitatea respectivă. Mărimea concretă a acestor sporuri se stabilește în funcție de greutate și nocivitate, în limitele negociate de partenerii sociali și aprobate prin convenția colectivă la nivel național și ramural, dar nu poate fi mai mică decât cea prevăzută de Legea salarizării nr. 847-XV/ 2002. Așadar, prin dispozițiile înscrise în art. 15 alin. (2) din Legea RM nr. 847-XV/ 2002, legiuitorul a prevăzut: *mărimea sporurilor de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile nu poate fi mai mică de 25% din salariul minim pe țară pentru lucrări în condiții grele și nocive și, respectiv, nu mai mică de 50% din salariul minim pe țară pentru lucrări în condiții deosebit de grele și deosebit de nocive*. Totodată, partenerii sociali au abordat, de asemenea, problematica ce vizează stabilirea mărimii sporurilor de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile. În acest sens, invocăm stipulațiile art. 2 din Convenția colectivă generală nr. 1 „Salarizarea angajaților aflați în relații de muncă în baza contractelor individuale de muncă” din 03.02.2004, potrivit căror angajaților care prestează muncă în condiții nefavorabile li se stabilesc, în funcție de starea reală a condițiilor de muncă, spor de compensare, după cum urmează [2, p. 289]:

Tabelul 3. Mărimea sporurilor de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile

Numărul de puncte în funcție de gradul de nocivitate, stabilite în conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului nr. 1335 din 10.10.2002	Mărimea sporului, în lei
0,5-2,0	100
2,1-4,0	120
4,1-6,0	140
6,1-8,0	160
8,1-10,0	180
mai mult de 10	200

Modul de plată al salariului. În cadrul contractului individual de muncă, salariatul este creditorul obligației de plată a salariului, iar angajatorul – debitorul acestei obligații.

Potrivit art. 141 alin. (2) din CM al RM, salariul se plătește în moneda națională. În plus art. 141 alin. (3) din CM al RM interzice expres plata salariului în natură. Așadar legiuitorul moldovean nu admite, în nici un caz, posibilitatea plății salariului în natură. Cu titlu comparativ, relevăm faptul că legislația română admite, în mod excepțional, plata în natură a unei părți din salariu.

În conformitate cu prevederile art. 142 alin. (1) din CM al RM, salariul se plătește periodic, nemijlocit salariatului sau persoanei împuternicite de acesta, în baza unei procure autentificate, la locul de muncă al salariatului, în zilele de lucru stabilite în contractual colectiv sau individual de muncă, dar:

a) Nu mai rar decât de două ori pe lună pentru salariații remunerați pe unitate de timp sau în acord;

b) Nu mai rar decât odată pe lună pentru salariații remunerați în baza salariilor lunare ale funcției. Totodată, atragem atenția asupra faptului că plata salariului pentru o lucrare ocazională, care durează mai puțin de 2 săptămâni, se efectuează imediat după executarea acesteia (art. 142 alin. (4) din CM al RM).

La achitarea salariului, angajatorul este obligat să informeze în scris fiecare salariat despre părțile componente ale salariului ce i se cuvine pentru perioada respectivă, despre mărimea și temeiul reținerii efectuate, despre suma totală care urmează să o primească, precum și să asigure efectuarea înscrierilor respective în registrele contabile (art. 142 alin. (3) din CM al RM).

În caz de deces al angajatului, salariul și alte plăți ce i se cuvin se plătesc integral soțului (soției), copiilor majori sau părinții defunctului, iar în lipsa acestora – altor moștenitori, în conformitate cu prevederile CC al RM [2, p. 581-584].

Reținerile din salariu. Reținerile din salariu se pot face numai în cazurile prevăzute de CM al RM și de alte acte normative. Astfel, potrivit art. 148 alin. (2) din CM al RM, reținerile din salariu pentru achitarea datoriilor salariaților față de angajator se pot face în baza ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) acestuia:

a) pentru restituirea avansului eliberat în contul salariului;

b) pentru restituirea sumelor plătite în plus în urma unor greșeli de calcul;

c) pentru acoperirea avansului necheltuit și nerestituit la timp, eliberat pentru deplasare în interes de serviciu sau transferare într-o altă localitate ori pentru necesități gospodărești, dacă salariatul nu contestă temeiul și cuantumul reținerilor;

d) pentru repararea prejudiciului material cauzat unității din vina salariatului (art. 338 din CM al RM).

În cazurile menționate, angajatorul are dreptul să emită ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) de reținere în termen de cel mult o lună din ziua expirării termenului stabilit pentru restituirea avansului sau achitarea datoriei, din ziua efectuării plății greșit calculate ori a constatării prejudiciului material. Dacă acest termen a fost omis ori salariatul contestă temeiul sau cuantumul reținerii, litigiul se va examina de către instanța de judecată la cererea angajatorului sau salariatului.

În conformitate cu art. 149 alin. (1) din CM al RM, la fiecare plată a salariului, cuantumul total al reținerilor nu poate să depășească 20 la sută, iar în cazurile prevăzute de legislația în vigoare (de exemplu, în cazul urmăririi salariului în baza câtorva documente executorii) -50 la sută din salariul ce i se cuvine salariatului. Totodată, menționăm că, potrivit art. 149 alin. (3) din CM al RM, în caz de urmărire a pensiei alimentare pentru copiii minori, suma reținută nu poate fi mai mare de 70 la sută din salariul care se cuvine să fie plătit salariatului. În acest sens, atenționăm că textul normativ citat intră în conflict cu dispozițiile art. 106 alin. (3) din Codul de executare al RM, potrivit cărora, în caz de urmărire a pensiei de întreținere, a sumelor pentru repararea prejudiciului cauzat prin schilodire sau printr-o altă vătămare a sănătății, precum și în legătură cu pierderea întreținătorului, și a sumelor pentru repararea daunei cauzate prin tâlhărie sau prin sustragere de bunuri, reținerea constituie nu mai mult de 70% din salariu și din alte venituri.

Așadar, concluzionăm că legislația privind procedura de executare prevede mai multe Cazuri în care pot fi operate rețineri din salariu în cuantum de până la 70 la sută din Salariul angajatului.

În cele din urmă, notificăm că, luând în considerare dispozițiile art. 150 din CM al RM, nu se admit rețineri din indemnizația de eliberare din serviciu, din plățile de compensare și din alte plăți care, conform Codului de executare al RM, nu pot fi urmărite.

Concluzii

În ceea ce privește salarizarea în RM, statul garantează și asigură persoanele care sunt încadrate în câmpul muncii, cu plata cel puțin al salariului minim, stabilit în conformitate cu legislația în vigoare, pentru un trai modest și pentru a-și acoperi nevoile de zi cu zi. Pe lângă salariul propriu-zis, legea permite și acordarea unor alte compensații și remunerații, care permit mărirea salariului. Salariul exprimă atât retribuția muncii de execuție a acțiunii de producere sau serviciul prestat către consumator, cât și facilitatea capacității forței de

muncă consumată și acceptată de proprietarii producției în favoarea posesorului forței de muncă. El face parte din gama instrumentelor de măsură a capacității de muncă și este considerat instrument de plată pentru serviciul prestat.

Bibliografie

1. Athanasiu Alexandru, Claudia Ana Moarcăș, Muncitorul și legea, editura „Oscar print”, 1999, pag. 292;
2. Boișteanu E., Romandaș N. Dreptul muncii. Manual. Chișinău: Tipografia Centrală, 2014. 736 p.
3. Codul civil al Republicii Moldova, publicat la 22.06.2002 în Monitorul Oficial Nr. 82-86 art Nr : 661;
4. Codul muncii al Republicii Moldova, publicat la 29.07.2003 în Monitorul Oficial Nr. 159- 162 art Nr: 648;
5. Constituția Republicii Moldova din 29.07.1994, publicat : 12.08.1994 în Monitorul Oficial Nr. 1;
6. Convenția colectivă generală nr. 1 din 3 februarie 2004 salarizarea angajaților aflați în relații de muncă în baza contractelor individuale de muncă. În Monitorul Oficial al R. Moldova nr. 30-34 din 20.02.2004;
7. Legea salarizării nr. 847 din 14.02.2002, publicat : 11.04.2002 în Monitorul Oficial Nr. 50-52 art nr: 336;
8. Negru Teodor, Cătălina Scorțescu, Dreptul muncii (partea generală). Chișinău: Dinamo, 2004, 290 p.;
9. Romandaș Nicolae, Dreptul muncii, Chișinău: USM 1997, 410 p.