



MUNCA DESFĂȘURATĂ ÎN BAZA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ SAU ÎN BAZA UNUI CONTRACT DE PRESTĂRI SERVICII

Gheorghe Sorin SLABU,
doctorand USEM

SUMMARY

The law is a system of rules which regulate the social relations between people; it is not perfect though it is perfectible as the social relations are dynamic and permanently changing.

Keywords: employment, contract, legislation, theory, clauses, risk, dismissal, resignation

REZUMAT

Dreptul este un sistem de norme ce reglementează relațiile sociale dintre oameni. El nu este perfect, dar este perfectibil, datorită faptului că relațiile sociale sînt într-o permanentă schimbare.

Cuvinte-cheie: muncă, contract, legislație, teorie, clauze, risc, concediere, demisie

Introducere. Munca este o activitate umană conștientă, care are drept finalitate obținerea foloaselor necesare pentru satisfacerea nevoilor atît ale celui care o desfășoară, cît și ale membrilor familiei acestuia.

Munca, potrivit dicționarului explicativ, este o „activitate conștientă (specifică omului), îndreptată spre un anumit scop, în procesul căreia omul efectuează, reglementează și controlează prin acțiunea sa schimbul de materii dintre el și natură pentru satisfacerea trebuințelor sale” [1, p. 661].

După cum reiese din definiția dată muncii, aceasta este reprezentativă și explicativă pentru etapa actuală a muncii, deoarece vorbește despre reglementare și control al schimbului de materii dintre el și natură, lucru care nu era posibil în trecut, cînd omul culegea ceea ce oferea natura și vîna sau prindea pește.

De-a lungul timpului, munca a început să se diversifice, a apărut diviziunea socială a muncii și fiecare muncă a început să ocupe locul ei și să aibă o anumită importanță în relațiile care se stabileau între membrii societății.

Așadar, au început să apară și persoane care aveau nevoie de muncitori, stabilindu-se astfel relații de muncă. Aceste relații de muncă au evoluat, s-au diversificat

și am ajuns în prezent cînd relațiile de muncă sînt bine reglementate prin legislația statelor, care permite desfășurarea muncii în baza contractelor individuale de muncă sau în baza contractelor de prestări servicii.

Datorită dezvoltării și diversificării raporturilor de muncă, apare și munca pe care o desfășoară sportivi și relațiile de muncă speciale care se stabilesc în cadrul acestor raporturi, de aceea considerăm necesar să prezentăm și să analizăm cîteva modalități legale, prin intermediul cărora se desfășoară aceste raporturi speciale de muncă, deoarece sportul prin amploarea sa, atît datorită numărului de practicanți profesioniști, cît și capitalului ce se investește, reprezintă o adevărată industrie care nu are reglementări specifice prin care să se stabilească modul desfășurării activității în cadrul cluburilor sportive, asociațiilor sportive, și nici în privința litigiilor ce pot apărea în perioada desfășurării contractelor respective de muncă, toate acestea fiind stabilite prin regulamente.

În cele ce urmează vom încerca să analizăm cele două modalități prin care se desfășoară raporturile de muncă ale sportivilor, arătînd care sînt elementele de diferență dintre ele.

Rezultate obținute și discuții. Contractul individual de muncă

(CIM) care face obiectul dreptului muncii și care ne interesează este contractul încheiat de un salariat cu o întreprindere sau cu o instituție, prin care cel dintîi se obligă să presteze în favoarea celei din urmă o anumită muncă în schimbul unui salariu [1, p. 219].

De asemenea, contractul este un acord încheiat ca urmare a înțelegerii intervenite între două sau mai multe persoane, pentru crearea, modificarea sau stingerea unor drepturi și obligații în relațiile dintre ele, act, înscris ce consemnează acest acord, convenție [1, p. 219].

Legislația muncii definește CIM astfel: „contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită *salariat*, se obligă să presteze munca pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite *salariu*” [2, art. 10].

O altă definiție dată CIM și care, în opinia noastră, este mai completă, spune că contractul individual de muncă „este înțelegerea dintre salariat și angajator prin care salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcție, să respecte regulamentul intern al unității, iar angajatorul se obligă să-i asigure condițiile de muncă prevăzute de prezentul cod, de alte normative ce conțin norme ale dreptului muncii,



de contractul colectiv de muncă, precum și să achite la timp și integral salariul” [3, art. 45].

Din analiza celor două definiții legale reiese că CIM presupune două părți, un angajator și un salariat, aceste părți trebuie să încheie contractul personal, datorită specificității muncii, pe de o parte, și datorită calificărilor unei anumite persoane, pe de altă parte. De asemenea, acest contract presupune între cele două părți un schimb – munca în schimbul salariului.

Cele două părți care participă la încheierea contractului de muncă, persoana fizică, pe de o parte, și persoana fizică sau juridică, pe de altă parte, fac din CIM un contract intuitu persone, în care elementul personal, angajatul și aptitudinile lui, abilitățile de a desfășura o anumită muncă îi sînt proprii doar lui, nimeni altcineva neputînd desfășura activitatea la care se obligă el. Pentru a se asigura că alegerea angajatorului a fost făcută bine, legea permite stipularea în CIM a perioadei de probă, care dacă este nesatisfăcătoare, oferă angajatorului posibilitatea de a desface contractul înainte de termen pentru cele încheiate pe perioadă determinată, sau la data stabilirii necorespunderii pentru cele încheiate pe perioadă nedeterminată. De fapt, această perioadă de probă nu este altceva decît o condiție de a cărei îndeplinire sau neîndeplinire depinde continuitatea sau întreruperea raporturilor de muncă.

Potrivit literaturii de specialitate, în cadrul CIM există mai multe teorii; astfel, avem teoria contractului de adeziune, teoria contractului asociativ și contractul de schimb [4, p. 191].

Din analiza primelor două teorii reiese că fiecare dintre ele sînt parțial adevărate, și anume în cadrul contractului de adeziune. Susținătorii acestei teorii consideră că CIM este un contract de adeziu-

ne, deoarece drepturile și obligațiile părților sînt stabilite prin lege, dar nu putem generaliza, deoarece legea stabilește numai un minim de drepturi pe care părțile nu pot să-l ignore, dar nimic nu le împiedică să stabilească drepturi superioare celor stabilite prin lege.

Din perspectiva contractului asociativ, nici acesta nu este pe deplin satisfăcător în conținutul său, pentru că asocierea presupune punerea în comun de către asociați a unor sume de bani, bunuri sau cunoștințe în vederea obținerii unui profit, părțile fiind din acest punct de vedere pe o poziție de egalitate, care nu corespunde dreptului muncii, în care poziția angajatului este aceea de subordonare, iar în privința scopului – nu poate fi același, fiecare din părți urmărind un alt scop: angajatorul – să obțină cît mai multe beneficii cu cît mai puține cheltuieli, iar angajatul – să obțină un venit cît mai bun, fără să fie interesat de cheltuieli în cadrul procesului muncii.

Cu privire la teoria contractului de schimb, nu putem fi de acord, deoarece munca nu poate fi considerată marfă, avînd un caracter intrinsec ființei umane, fiind inseparabilă de ființa umană, neputînd fi păstrată, ea consumîndu-se și creîndu-se în mod continuu, imposibil de a fi sporită ca și cantitate fără să afecteze sănătatea persoanei ce o prestează [4, p. 12-13].

Pentru a înțelege mai bine care este cea mai potrivită teorie, vom aborda principiile care guvernează încheierea CIM, acesta fiind singurul act care perfectează și legalizează raporturile de muncă [5, p. 53].

Principiul libertății contractuale este un principiu de drept civil, care își găsește aplicare și în cadrul dreptului muncii. Potrivit acestui principiu, părțile pot încheia orice contracte care nu sînt contrare legii, ordinii publice și bunelor moravuri [6, art. 1169].

În strînsă legătură cu principiul libertății contractuale se află și principiul autonomiei de voință, coroborate acestea conduc la ideea ca un CIM nu este altceva decît rezultatul libertății contractuale, correlate cu autonomia de voință.

Nici o persoană nu poate fi constrînsă să încheie un contract în general sau CIM în special, încheierea lor fiind rezultatul libertății contractuale consacrate cu titlu de principiu sui generis în materia contractelor. Dar această libertate contractuală nu poate fi exercitată în mod abuziv, astfel părțile trebuie să acționeze cu bună-credință atît la negocierea și încheierea contractului, cît și pe timpul executării lui [6, art. 1170].

Libertatea muncii este garantată prin constituție, fiecare persoană fiind liberă în alegerea locului de muncă, a profesiei sau a meseriei sale [7, art. 43]. Încălcarea acestui principiu fundamental al libertății contractuale în general și al libertății muncii în special are consecințe negative, constituind chiar și infracțiune pedepsită de lege [8, art. 165, 168].

Chiar dacă libertatea muncii este un principiu a cărui încălcare se pedepsește, acesta are și excepții, neconstituind muncă forțată potrivit legii, serviciul militar sau activitățile desfășurate în locul acestuia de cei care, potrivit legii, nu îndeplinesc serviciul militar obligatoriu, munca unei persoane condamnate, prestată în condiții normale în perioada de detenție, sau liberare condiționată înainte de termen, prestațiile impuse în situația creată de calamități ori alt pericol [3, art. 7].

Dacă încheierea CIM este guvernată ab initio de principiul libertății, odată încheiat, acesta dă naștere la drepturi și obligații pentru ambele părți, ceea ce duce în mod logic la următorul principiu – acela al forței obligatorii



a contractului [9, p. 194]. Forța obligatorie a contractului are rolul de a asigura respectarea angajamentelor asigurate de fiecare parte, asigurând stabilitate circuitului juridic și atrăgând sancțiuni în caz de nerespectare.

Contractul oferă o certitudine părților contractante cu privire la raporturile ce se stabilesc ulterior încheierii contractului, asigură forța de muncă pentru angajator, necesară procesului de producție, prestare servicii, iar angajatului îi oferă posibilitatea de a munci și a obține salariu.

Ca și la principiul libertății contractuale, unde am enumerat situațiile legale care constituie excepții ale acestui principiu, și principiul forței obligatorii a CIM cunoaște anumite excepții care fac ca efectele acestuia să fie mai extinse sau mai restrânse decât au fost avute în vedere de către părți cu ocazia încheierii contractului. Aceste excepții sînt necorespunderea profesională a persoanelor angajate cu contract de muncă pe perioadă determinată sau nedeterminată și cărora li s-a stabilit perioada de probă, în vederea verificării aptitudinilor profesionale.

Pe parcursul executării CIM, angajatorul verifică dacă angajatul corespunde sau nu profesional, în funcție de aceasta contractul poate să continue sau nu [3, art. 63].

Alte excepții de la acest principiu sînt demisia și concedierea.

Demisia este o aplicare a principiului libertății muncii și totodată o excepție de la principiul forței obligatorii a CIM, prin care salariatul poate să facă să înceteze contractul, este o manifestare de voință unilaterală, care trebuie să îndeplinească următoarele condiții legale: să fie făcută în forma scrisă, pentru a putea fi anunțat angajatorul, și să fie făcută cu 14 zile înainte de momentul demisiei [3, art. 85].

Demisia este actul unilateral

prin care salariatul manifestă în mod clar, neechivoc voința lui de a înceta CIM [10, p. 1266]. Cu privire la forma scrisă a demisiei, aceasta se impune pentru a proteja angajatul care dorește să demisioneze, în lipsa formei scrise, s-ar putea trezi în fața abuzului angajatorului care nu ar recunoaște cererea acestuia de a înceta contractul individual de muncă și ar avea consecințe nedorite în ce privește dispoziția legală în baza căreia încetează raportul de muncă. În ce privește termenul de 14 zile de preaviz, este un termen care are drept scop protecția angajatorului, el avînd posibilitatea ca în acest termen să angajeze o altă persoană care să continue activitatea. Termenul de preaviz diferă în funcție de angajat, astfel că el poate fi mai mare în cazul angajaților cu funcții de conducere, dar poate fi și mai scurt în cazul în care angajatorul și angajatul convin cu privire la acest lucru [3, art. 85, alin. 2, 3, 3⁶].

Cu privire la renunțarea la demisie, aceasta ar putea fi expresă sau tacită. Renunțarea expresă are loc în cazul în care înainte de expirarea termenului legal, angajatul face o nouă cerere către angajator și solicită acestuia să anuleze demisia, în acest fel continuînd raportul contractual, iar tacită va fi în cazul în care, la expirarea termenului prevăzut în demisie, angajatul continuă să vină la muncă, dar în acest caz este acceptat dacă nu a fost deja desfăcut contractul de muncă.

Principalul efect al demisiei este încetarea raportului de muncă, o consecință pozitivă, deoarece nicio persoană nu poate fi obligată să desfășoare o muncă pe care nu o mai dorește, iar acest drept al său este prevăzut prin lege.

Un alt efect sau o consecință negativă a demisiei este faptul că, odată cu încetarea raporturilor de muncă, angajatul pierde această calitate, nu va mai fi angajat și de

aici decurg și celelalte consecințe – pierderea venitului salarial sigur și stabil, precum și a calității de asigurat în cadrul sistemelor de asigurări sociale; de asemenea, nu va avea posibilitatea de a se adresa organelor jurisdicționale competente pentru a contesta încetarea raporturilor de muncă [11, p. 37].

Concedierea este cealaltă față a demisiei, este o posibilitate acordată de lege angajatorului, prin care acesta poate înceta raportul de muncă cu angajatul. Este un act unilateral de voință ce are ca scop principal sancționarea angajatului care are un comportament neadecvat și care prin comportamentul lui produce o dereglare a relațiilor de muncă stabilite în cadrul unității, de asemenea, concedierea se poate dispune și pentru motive ce nu țin de persoana angajatului [3, art. 86, alin. 1, lit. b, c].

Dacă în cazul demisiei angajatul acordă un preaviz angajatorului pentru ca acesta să poată să angajeze o altă persoană, în cazul concedierii legea nu stabilește un termen de preaviz pentru angajat, astfel ca acesta să poată să caute un alt loc de muncă. Excepție este lichidarea unității și reducerea posturilor, în acest caz angajatorul permițînd angajaților să caute un loc de muncă cu două luni înainte de încetarea raporturilor contractuale [3, art. 86, alin. 1].

Diferența dintre cele două modalități de încetare a CIM constă în persoana care poate iniția procedura sau cui îi aparține dreptul și în posibilitatea atacării în instanța de judecată a deciziei respective de încetare a raporturilor de muncă. Dacă în privința persoanelor care sînt îndreptățite să inițieze această procedură totul este clar, în privința atacării în instanță a deciziilor de încetare a raporturilor de muncă în baza demisiei în literatura de specialitate a fost admisă teoria concedierii implicite, care consta în



recunoașterea dreptului salariatului care a demisionat de a dovedi că demisia sa nu este altceva decât rezultatul comportamentului abuziv al angajatorului și că de fapt demisia nu este altceva decât o concediere forțată [12, p. 70-78].

Această demisie fără preaviz îi dă posibilitate fostului angajat să introducă o acțiune în instanță prin care să pretindă despăgubiri, deoarece angajatorul nu a respectat drepturile lui contractuale, legale [13, p. 108-109].

Un alt principiu în cadrul dreptului muncii este acela al subordonării angajaților față de angajator, circumstanțiat raporturilor de muncă pe timpul cît angajatul este antrenat în procesul muncii. Acesta este și motivul pentru care teoria contractului asociativ în privința CIM nu este completă, pentru că părțile contractului nu se află pe poziție de egalitate; chiar dacă angajatul are o obligație generală de fidelitate și loialitate, el are un interes indirect în dezvoltarea entității în folosul careia muncește [14, p. 11].

Nici această teorie nu satisface pe deplin necesitatea stabilirii unei naturi juridice a CIM, deoarece, ca și celelalte, este incompletă și nu răspunde în totalitate acestei necesități.

Considerăm că cel mai aproape de natura CIM este teoria adeziunii, deoarece în mare parte clauzele sînt stabilite de lege și de contractul colectiv de muncă, părțile avînd posibilitatea fie să încheie contractul, fie să refuze încheierea acestuia.

Cu privire la clauzele existente în CIM, am putea considera că acestea, în funcție de caracterul imperativ, legal al impunerii, pot fi clauze legale obligatorii și clauze facultative. Clauze legale obligatorii sînt clauzele stabilite de lege sau de contractul colectiv de muncă și care stabilesc elementele obligatorii și drepturile minime sau maxime

ale părților contractante, de la care părțile nu se pot abate. Clauzele stabilesc așadar elemente obligatorii, iar în cadrul acestora limita maximă peste care nu se poate trece decât în condiții cu totul speciale, acestea fiind prevăzute de lege, sau prevăd o limită minimă sub care părțile nu pot să coboare.

Din categoria clauzelor obligatorii legale enumerăm: datele de identificare ale părților, durata contractului, data de la care începe să-și producă efectele, specialitatea, profesia, calificarea, funcția, riscurile, drepturile și obligațiile părților, condițiile de retribuire a muncii, salariul, locul de muncă, durata concediului de odihnă, condițiile de asigurare socială și medicală [3, art. 49]. În cadrul acestor clauze obligatorii avem o parte dintre cele care sînt stabilite ca limită maximă și aici ne referim la durata timpului de muncă zilnic și săptămînal, iar altele care sînt prevăzute în quantum minim, părțile neputînd coborî sub acest nivel – durata concediului de odihnă și salariul minim legal.

În ceea ce privește părțile CIM, avem angajatorul, care poate fi persoană fizică sau juridică, și salariatul, care este întotdeauna o persoană fizică, o persoană juridică nu poate nici în mod excepțional să încheie un contract de muncă, dar între două persoane juridice se pot încheia alte contracte civile, care pentru executare pot încheia la rîndul lor CIM cu persoane fizice, respectînd dispozițiile legale în ceea ce privește clauzele contractuale.

Dacă clauzele legale obligatorii sînt prevăzute de lege, vom aborda clauzele facultative, care pot sau nu să facă parte din CIM, în urma negocierilor dintre cele două părți. Drept clauze facultative în dispozițiile legale găsim clauzele de mobilitate, confidențialitate, cea privitoare la compensarea cheltuielilor de transport, a cheltuielilor co-

munale sau privitoare la acordarea spațiului locativ, precum și perioada de probă [3, art. 51].

Clauzele prevăzute în dispozițiile legale au un caracter enunțativ, nu unul limitativ, astfel că părțile pot stabili și alte clauze în urma negocierilor. În literatura de specialitate au fost enumerate alte cîteva clauze: clauza de clientelă, clauza de exclusivitate, clauza de obiectiv [15, p. 356]. Cu privire la clauza de obiectiv nu sîntem întru totul de acord, deoarece în cazul în care aceasta ar fi admisă și salariatul ar fi plătit în funcție de realizarea sau nerealizarea obiectivului, ar fi contrară rațiunilor sociale instituite de dreptul muncii, iar riscul contractului și l-ar asuma salariatul. O consecință inechitabilă, deoarece salariatul își desfășoară munca sub îndrumarea și controlul angajatorului, iar în cazul în care salariul ar fi condiționat de îndeplinirea unui anumit obiectiv, angajatorul ar putea împiedica realizarea obiectivului în proporție de 100%, ceea ce ar fi echivalentul nerealizării obiectivului.

Introducerea clauzei de obiectiv ar fi justificată pentru a determina un anumit comportament din partea salariatului, dar nu trebuie să fie singurul criteriu în funcție de care se va plăti salariul. Ar fi un impuls în plus în a determina un comportament responsabil din partea salariatului.

O altă categorie de clauze care încep să se contureze în majoritatea contractelor, deci și în cadrul CIM, sînt clauzele abuzive. Ele reprezintă o încălcare gravă a drepturilor legale ale salariatului și sînt nule de drept. O primă clauză abuzivă este posibilitatea angajatorului de a cere salariatului să efectueze o altă muncă, care nu este stipulată în CIM [3, art. 50]. Legea stabilește totuși și situația în care angajatorul poate cere salariatului să desfășoare o altă muncă decât cea prevăzută în



contract, în situații excepționale [3, art. 104].

Literatura de specialitate enumeră ca și clauze abuzive, cu titlul de exemplu, dreptul angajatorului de a modifica unilateral CIM, interzicerea dreptului de a demisiona, interzicerea de a participa la grevă, interdicția de a se asocia în sindicate, introducerea clauzelor penale prin care s-ar agrava răspunderea patrimonială a salariatului [15, p. 368-369].

În ceea ce ne privește, considerăm că și interzicerea de a avea un CIM prin cumul este tot o clauză abuzivă, deoarece legea permite munca prin cumul.

Contractul de prestări servicii (CPS) este o altă modalitate de a desfășura o activitate remunerată, prin intermediul căreia persoanele fizice lucrează pentru persoane fizice sau juridice fără a avea un contract de munca. CPS, asadar, este alternativa CIM, dar cu toate că nu are o reglementare expresă, este recunoscut aproape tacit ca un contract al părților [16, art. 14, alin. 7].

De altfel, între CIM și CPS sînt cîteva elemente de diferențiere, dar cel mai important este elementul fiscal, deoarece în cazul CPS angajatorul nu are obligații fiscale față de stat, responsabilitatea este transferată celui care prestează munca. Vom prezenta în continuare elementele de diferență între cele două modalități de a presta munca.

Primul element de diferență ar fi timpul de muncă. Potrivit dispozițiilor legale, acesta este de 8 ore pe zi, 5 zile pe săptămîni și 2 zile de repaus – aceasta este varianta unui CIM, iar în cazul CPS nu putem vorbi de așa ceva; în cadrul convențiilor se stabilesc în general obiective și alte drepturi sau obligații pentru părți, nu timpul fiind un element foarte important, ci durata convenției.

Un alt element de diferențiere este obiectivul care trebuie atins în

cadrul CPS și pe care nu îl găsim în cadrul CIM. Acest obiectiv are scopul de a responsabiliza prestatorul și de a-l determina să depună eforturi suplimentare în vederea atingerii scopului, fiind cauza CPS și de asemenea măsura retribuției.

Imposibilitatea de a participa la grevă, cu toate că greva este un drept legal și îl au toate persoanele care desfășoară activitate remunerată în baza CIM, CPS nu este un contract de muncă, deci nici persoanele care desfășoară activitate în baza lor nu pot participa la grevă. Această imposibilitate rezultă din scopul CPS și din obiectivul stabilit care trebuie atins, prestatorul fiind interesat în realizarea acestora, pentru a putea fi remunerat.

Poziția părților în raport cu CIM și CPS este de asemenea un element de diferență între cele două instituții juridice și avem subordonare în CIM și poziție de egalitate în CPS. Subordonarea specifică dreptului muncii presupune că prestatorul muncii, salariatul în activitatea desfășurată se subordonează angajatorului și întreaga activitate se desfășoară sub comanda și controlul acestuia. Salariatul este cel care îndeplinește ordinea și care este supus angajatorului în limitele contractului, la locul de muncă desfășurînd activitatea în conformitate cu funcția, specialitatea, profesia sa și cu fișa postului respectiv.

În cadrul CPS, părțile se află pe poziție de egalitate, nu există raportul de prepușenie, subordonare specifică dreptului muncii și prestatorul nu desfășoară munca în baza ordinelor primite de la cealaltă parte, el execută o muncă ca o persoană independentă.

În strînsă legătură cu raporturile de dependență și independență în activitatea de muncă se află și riscul contractului, care reprezintă un alt element de diferență între CIM

și CPS. În materia CIM nu găsim tratat riscul, se găsește numai răspunderea materială a părților contractului de muncă, fiind vorba de repararea prejudiciilor materiale pe care una dintre părți le-a cauzat celeilalte, ca urmare a acțiunii sau inacțiunii sale ilegale și culpabile [3, art. 328, alin. 1]. Fiecare dintre părți este obligată să dovedească cuantumul prejudiciului material care i-a fost cauzat [3, art. 328, alin. 2].

Vorbind despre riscul contractului, trebuie să vedem cine va fi răspunzător de neexecutarea contractului survenită ulterior încheierii acestuia și independent de voința părților. Fiecare parte și-a îndeplinit obligațiile contractuale, totuși contractul nu se va putea executa. În activitatea de producție, salariatul va desfășura activitatea de muncă sub autoritatea, îndrumarea și controlul angajatorului și în cazul în care nu se produce ceea ce s-a convenit, în mod normal răspunde angajatorul, el fiind cel care a luat toate deciziile, salariatul fiind un dependent de hotărîrile acestuia. Dacă în această situație nu apar prea multe întrebări, cazul în care în cadrul contractului de muncă se stabilește, pe lîngă obligațiile normale, și un obiectiv, acesta nefiind singurul lucru din contract în funcție de care se va face plata salariului, atunci putem vorbi de riscul contractului de muncă.

De obicei, în CIM nu se stabilește un obiectiv, dar stabilirea acestuia îi oferă posibilitate salariatului ca în limita aceluși obiectiv stabilit să își asume riscul în caz de nerealizare.

Considerăm că pentru ca angajatul să-și asume riscul unui CIM, trebuie îndeplinite anumite condiții: să existe un CIM încheiat potrivit dispozițiilor legale, CIM să nu fie ajuns la termen, să existe un obiectiv stabilit în CIM sau în contractul adițional, obiectivul să



aibă legătură cu munca desfășurată de salariat în unitatea respectivă, obiectivul să fie unul posibil, licit și moral, obiectivul stabilit în contract să nu fie singurul mod în care se stabilește salarizarea, salariatul să fi exprimat un consimțământ valabil, angajatorul să nu împiedice prin manopere frauduloase realizarea obiectivului.

După cum se poate observa, riscul contractului de muncă atrage consecințe de ordin patrimonial, care se pot răsfrînge asupra partenerilor sociali.

Enumerarea făcută condițiilor necesare pentru a atrage răspunderea angajatului, în caz de risc al contractului, am făcut-o pentru a arăta de fapt că obiectivul în cadrul CIM nu face decît să apropie și mai mult cele două instituții juridice – CIM și CPS, dar dacă în cazul CPS obiectivul este singura măsură a stabilirii cîștigului, în cazul CIM stabilirea obiectivului are un caracter subsidiar.

Alt element de diferență între cele două instituții este modalitatea de încetare a contractului. Astfel, în cazul CIM avem demisia, concedierea, expirarea perioadei pentru care a fost încheiat în cazul contractelor pe perioadă determinată, iar în cazul CPS avem realizarea obiectivului sau rezilierea contractului. Dacă în cazul CIM avem posibilitatea de a înceta contractul înainte de termen, fără să fie vorba de culpa și chiar fără nicio explicație, datorită principiului libertății muncii, cum este cazul demisiei, în privința CPS încetarea contractului înainte de realizarea obiectivului presupune întotdeauna o culpă care duce la rezilierea contractului.

Cele două modalități diferite de contracte în baza cărora se poate desfășura munca se supun unor reguli fiscale diferite și aceasta este principalul motiv pentru care unii angajatori doresc să lucreze cu persoane în baza CPS.

Concluzii. În urma analizei efectuate, considerăm că se impune cu necesitate ca, indiferent de felul muncii care se desfășoară, trebuie să existe o soluție unică, și anume CIM. Este adevărat că un CIM tradițional cuprinde dispoziții care nu pot fi aplicate CIM ale sportivilor, dar acest lucru nu este o piedică în stabilirea unui contract-cadru al sportivilor la nivel național, care să conțină elemente specifice activităților sportive ce se desfășoară cu titlul de muncă.

Un alt aspect care nu trebuie neglijat ar fi posibilitatea înființării unui sindicat al sportivilor la nivel național, care să poată negocia un contract colectiv de muncă pentru sportivi din toate domeniile, contract care să țină cont de toate drepturile pe care trebuie să le aibă un sportiv, iar acest lucru să contribuie la dezvoltarea sportului și la respectarea drepturilor sportivilor, ca și ale oricăror alte persoane care muncesc, dar ținîndu-se cont de specificul activității sportive.

Referințe bibliografice

1. Dicționar explicativ al limbii române. Ediția a II-a. București: Univers Enciclopedic, 1998, 1192 p.
2. Legea nr. 53/2003 modificată și completată prin Legea nr. 40/2011. Codul muncii al României, publicat în Monitorul Oficial, partea 1, nr. 225 din 31.03.2011.
3. Codul muncii al R. Moldova, cu modificările ulterioare. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 159-162 din 29.07.2003.
4. I.T. Ștefănescu. Tratat teoretic și practic de drept al muncii. București: Universul Juridic, 2010, 919 p.
5. T. Capșa. Comentariu științifico-practic la Codul muncii al R. Moldova. Chișinău, 2014, 418 p.
6. Noul cod civil al României. Legea nr. 287 din 17 iulie 2009, republicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 505 din 15.07.2011, în vigoare din 01.10.2011.
7. Constituția R. Moldova, adoptată la 29.07.1994. În: Monitorul Oficial al R. Moldova, nr. 1 din 12.08.1994, art. 43; CM al RM. În: Monitorul Oficial al R. Moldova, nr. 159-162 din 29.07.2003.
8. Codul penal al Republicii Moldova. În: Monitorul Oficial al R. Moldova, nr. 72-74 din 14.04.2009.
9. Gh. Beleiu. Drept civil român. Introducere în dreptul civil, subiectele dreptului civil. Casa de editură și presă "Șansa" SRL, 1998, 492 p.
10. Codul civil francez, ediția III. Paris: Dalloz, 2012, 2733 p.
11. A. Ticlea. Demisia, teorie și jurisprudență. București: Universul juridic, 2013, 117 p.
12. R. Dimitriu. Doctrina concedierii implicite în dreptul englez. În: Revista de drept comercial, nr. 12/2001, p. 70-78, 246 p.
13. R. Dimitriu. În: Revista română de jurisprudență, nr. 5/2011, p. 108-109, 298 p.
14. C. Nenu. Contractul individual de muncă. București: C.H. Beck, 2014, 303 p.
15. I.T. Ștefănescu. Tratat teoretic și practic de drept al muncii. Ediția a III-a, revăzută și adăugită. București: Universul Juridic, 2014, 977 p.
16. Legea nr. 69/2000. În: Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 200 din 09.05.2000.