

CZU: 349.22

DOI: <http://doi.org/10.5281/zenodo.4012087>**PRESTAREA MUNCII ÎN BAZA RAPORTURILOR JURIDICE DE MUNCĂ ATIPICE***Tatiana MIHAILOV**Universitatea de Stat din Moldova*

Conceptul de muncă atipică devine unul tot mai studiat în ultimele decenii, doctrinarii încercând să-l definească, să dea o clasificare a formelor de muncă atipică și înaintează propuneri în vederea perfecționării legislației muncii sau creării unui nou mecanism de reglementare juridică a unor forme de muncă atipică, care în prezent se află în afara cadrului legal.

**Cuvinte-cheie:** raport juridic de muncă tipic, muncă atipică, forme atipice de muncă.

**LABOR SUPPLY BASED ON LEGAL ATYPICAL EMPLOYMENT RELATIONS**

The concept of atypical work, is becoming more and more studied in the last decades, the doctrinaires trying to define it, to give a classification of the atypical forms of work and make proposals with a view to improving the labor legislation or creating a new mechanism of legal regulation of some forms of atypical work which is currently outside the legal framework.

**Keywords:** typical legal employment relationship, atypical work, atypical forms of work.

**Introducere**

În Republica Moldova, locul central în cadrul domeniului general al raporturilor de muncă îl ocupă raporturile juridice de muncă tipice. Tentativele de definire a raportului juridic atipic se limitează deseori la evidențierea elementelor lipsă din cadrul conceptului clasic al unui raport juridic de muncă tipic.

Cea mai importantă trăsătură a raporturilor juridice de muncă atipice constă în faptul că aceste raporturi sunt niște relații sociale ce apar întotdeauna în legătură cu prestarea unei munci, ceea ce ne permite să calificăm aceste raporturi drept raporturi de muncă nestandardizate.

În doctrina autohtonă, definiția raporturilor de muncă atipice este dată de Nicolae Sadovei, conform căruia raporturile juridice de muncă atipice sunt raporturile care apar în urma prestării unei munci de către persoanele fizice sau juridice, în cadrul cărora lipsesc sau sunt modificate una sau mai multe trăsături caracteristice esențiale ale raportului juridic de muncă tipic, standardizat, din categoria raporturilor personale, organizaționale sau patrimoniale [1, p.132].

Organizația Internațională a Muncii definește formele atipice de muncă ca fiind totalitatea activităților prestate în alte condiții decât cele standard, bazate, de regulă, pe un contract individual de muncă și pe o protecție socială deosebită [2].

Această definiție, larg acceptată în dezbaterile contemporane despre relațiile de muncă, nu este întâmplător una pur negativă. În spatele interesului față de munca atipică stă în mod implicit o preocupare mai amplă față de transformarea relațiilor de muncă și a pieței muncii prin proliferarea formelor de ocupare diferite de ceea ce până relativ recent putea fi considerată ca fiind forma „normală” (în toate sensurile cuvântului: statistic și normativ, economic și juridic), aceasta constituind de la bun început etalonul și punctul de plecare în analiza muncii atipice. Pe scurt, fenomenul muncii atipice a început să prezinte interes mai ales pe măsură ce formele de muncă atipică au tins să devină din ce în ce mai tipice [3].

Condițiile de apariție a oricărui raport juridic de muncă – fie tipic, fie atipic – se deosebesc net de condițiile de apariție a altor raporturi juridice, atât de drept privat, cât și drept public, prin aceea că ele întotdeauna au un caracter „pozitiv”, în sensul că sunt centrate pe ideea de voință legitimă exteriorizată a participanților la raportul respectiv. Ca atare, apariția unui raport juridic de muncă atipic în lipsa voinței participanților este imposibilă, adică în materia raporturilor de muncă nu pot exista situații de apariție a unor raporturi negative [4].

Doctrina rusă utilizează conceptul de contract individual de muncă atipic și îl definește ca fiind un contract ce se deosebește prin noutatea și conținutul construcției juridice și se caracterizează prin modificarea esențială a unuia sau mai multor elemente de tip personal, organizațional sau patrimonial ale contractului individual de muncă tipic [5, p.371].

În opinia doctrinarului român Dan Țop, munca atipică include cele mai diverse forme contractuale: contractele de muncă pe durată determinată, cele cu timp parțial, munca temporară sau cea la domiciliu, telemunca, munca în baza contractului de zero ore etc. Astfel putând exista o multitudine de convenții care să reglementeze

o relație de muncă diferită de forma standard sau de formele atipice cunoscute și de cele mai multe ori reglementate în legislație [6].

### Formele atipice de muncă

Cea mai cunoscută ipostază de muncă atipică este contractul individual de muncă pe perioadă determinată. În Republica Moldova acest tip de contract este reglementat de art.54-55 din Codul muncii [7]. În conformitate cu art.55 din Codul muncii, contractul individual de muncă pe durată determinată poate fi încheiat în următoarele cazuri: pentru perioada îndeplinirii obligațiilor de muncă ale salariatului al cărui contract individual de muncă este suspendat (cu excepția cazurilor de aflare a acestuia în grevă) sau pentru perioada în care el se află în unul dintre concediile prevăzute la art.112, 120, 123, 124, 126, 178, 299 și 300 ori pentru perioada în care el absentează din alte motive; pentru perioada îndeplinirii unor lucrări temporare cu o durată de până la 2 luni; pentru perioada îndeplinirii unor lucrări sezoniere care, în virtutea condițiilor climaterice, se pot desfășura numai într-o perioadă anumită a anului; cu persoanele detașate la lucru peste hotarele Republicii Moldova; cu cetățenii străini care se angajează în câmpul muncii pe teritoriul Republicii Moldova; pentru perioada stagierii și instruirii profesionale a salariatului la o altă unitate; cu persoane care își fac studiile la instituțiile de învățământ la cursurile de zi; cu persoanele pensionate, conform legislației în vigoare, pentru limită de vârstă ori vechime în muncă (sau care au obținut dreptul la pensie pentru limită de vârstă ori vechime în muncă) și nu sunt încadrate în câmpul muncii – pe o perioadă de până la 2 ani, care, la expirare, poate fi prelungită de părți în condițiile art.54 alin.(2) și ale art.68 alin.(1) și alin.(2) lit.a); cu colaboratorii științifici din instituțiile de cercetare-dezvoltare, cu cadrele didactice și rectorii instituțiilor de învățământ superior, precum și cu conducătorii instituțiilor de învățământ preșcolar, primar, secundar general, special complementar, artistic, sportiv, secundar profesional, mediu de specialitate, în baza rezultatelor concursului desfășurat în conformitate cu legislația în vigoare; la alegerea, pe o perioadă determinată a salariaților, în funcții electivă în autoritățile publice centrale și locale, precum și în organele sindicale, patronale, ale altor organizații ne-comerciale și ale societăților comerciale; cu conducătorii unităților, adjuncții lor și contabilii-șefi ai unităților; pentru perioada îndeplinirii de către șomerii a lucrărilor publice remunerate, în modul stabilit de Guvern; pentru perioada îndeplinirii unei anumite lucrări; pentru perioada implementării unui proiect investițional sau a unui program de asistență tehnică și financiară; pentru efectuarea unor lucrări legate de majorarea volumului de producție sau de servicii prestate, al căror caracter temporar (până la un an) poate fi argumentat de angajator; cu persoanele care se angajează la unitățile create pentru o perioadă determinată; cu lucrătorii de creație din artă și cultură; cu salariații asociațiilor religioase; precum și în alte cazuri prevăzute de legislația în vigoare.

Totodată, potrivit dispozițiilor legale în vigoare, se interzice încheierea contractelor individuale de muncă pe durată determinată în scopul eschivării de la acordarea drepturilor și garanțiilor prevăzute pentru salariații angajați pe durată nedeterminată. De asemenea, nu se admite tratamentul mai puțin favorabil al salariaților angajați pe o durată determinată în raport cu salariații permanenți care prestează o muncă echivalentă la aceeași unitate, dacă un asemenea tratament se bazează exclusiv pe durata raportului de muncă și nu are o justificare obiectivă.

Contractul individual de muncă pe durată determinată poate fi încheiat pe o perioadă expres stabilită de către părți, care poate varia de la un caz la altul, dar care nu poate depăși 5 ani. În acest caz, odată cu expirarea termenului pentru care a fost încheiat, contractul individual de muncă pe durată determinată încetează a mai produce efecte juridice [8, p.14]. Așadar, contractul individual de muncă încheiat pe durată determinată în lipsa unor temeuri legale, constatată de Inspectoratul de Stat al Muncii, se consideră încheiat pe durată nedeterminată.

Încheierea unui număr mai mare de contracte individuale de muncă pe perioadă determinată nu este de natură să atragă transformarea unui asemenea contract într-un contract pe perioadă nedeterminată [9].

Totodată, angajatorul este obligat să informeze salariații angajați pe o durată determinată despre funcțiile vacante apărute în cadrul unității, în termen de 5 zile lucrătoare de la data apariției lor, astfel ca salariații respectivi să poată accede la funcții permanente în condiții egale cu ceilalți salariați. Informația privind funcțiile vacante va fi adusă la cunoștința salariaților, precum și a reprezentanților acestora la nivel de unitate, printr-un anunț public plasat pe un panou informativ cu acces general la sediul unității (inclusiv la fiecare din filialele sau reprezentanțele unității), precum și pe pagina web a acesteia, după caz.

În pofida preocupării legiuitorului de a se respecta egalitatea de tratament, contractul de muncă pe durată determinată poate fi considerat un contract parțial precar (cel puțin datorită duratei sale limitate) [10, p.187].

Efectele negative ale acestui tip de angajare se reflectă mai ales în multitudinea de vulnerabilități cu care se confruntă acest segment de lucrători, ca de altfel în majoritatea formelor de muncă non-standard. Se poate spune că o critică severă în privința contractului de muncă pe durată determinată se leagă, în principal, de aceste dezavantaje resimțite de lucrătorul pe durată determinată, care pot fi exprimate sub forma mai multor dimensiuni, și anume: din perspectiva condițiilor de angajare mai puțin sigure; a efectelor asupra drepturilor de asigurări sociale, în sensul diminuării acestora; prin prisma nivelului de remunerație și al oportunităților de calificare și promovare profesională semnificativ mai reduse cu sfera salariaților standard, dat fiind faptul că, de obicei, în practică, formarea profesională a lucrătorilor este în legătură directă cu durata angajării [11].

O alta formă atipică de muncă, reglementată expres în legislația muncii a Republicii Moldova, este munca la domiciliu. Astfel, potrivit art.290 alin.(1) din Codul muncii, salariați cu munca la domiciliu sunt considerate persoanele care au încheiat un contract individual de muncă privind prestarea muncii la domiciliu cu folosirea materialelor, instrumentelor și mecanismelor puse la dispoziție de angajator sau procurate din mijloace proprii.

Ținând cont de cele enunțate mai sus, rezultă următoarele condiții specifice: contractul individual de muncă la domiciliu trebuie să fie încheiat numai în formă scrisă; contractul individual de muncă la domiciliu trebuie să precizeze expres că salariatul lucrează la domiciliu; atribuțiile specifice funcției trebuie să permită desfășurarea muncii la domiciliu; salariatul trebuie să-și stabilească singur programul de lucru; părțile trebuie să stabilească de comun acord programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să controleze activitatea salariatului și modalitatea concretă de realizare a controlului; angajatorul trebuie să asigure materiile prime și materialele necesare desfășurării activității; angajatorul trebuie să asigure transportul la și de la domiciliul salariatului, după caz, al materiilor prime și a materialelor pe care le utilizează în activitate, precum și al produselor finite realizate [12, p.35-36].

Lucrările puse în sarcina salariaților cu munca la domiciliu nu le pot fi contraindicate conform certificatului medical și trebuie să se execute în condiții de respectare a normelor de securitate și sănătate în muncă.

În ceea ce privește cheltuielile efectuate pentru materii prime și materialele utilizate în procesul muncii de către salariat, Codul muncii stabilește că în cazul folosirii de către salariatul cu munca la domiciliu a instrumentelor și mecanismelor proprii, acestuia i se plătește o compensație pentru uzura lor. Plata acestei compensații, precum și compensarea altor cheltuieli legate de prestarea muncii la domiciliu, se efectuează de către angajator în modul stabilit de contractul individual de muncă.

Ca o trăsătură caracteristică determinată de faptul că activitatea profesională a salariatului se desfășoară la domiciliul acestuia, salariații cu munca la domiciliu își stabilesc singuri programul de lucru în vederea îndeplinirii sarcinilor de serviciu care le revin [13, p.453].

De asemenea, în contractul individual de muncă urmează a fi stabilit modul și termenul de asigurare a salariaților cu munca la domiciliu cu materie primă, materiale și semifabricate, de efectuare a achizițiilor pentru producția finită, de restituire a contravalorii materialelor aparținând salariaților cu munca la domiciliu, precum și de preluare a producției finite.

Din perspectiva răspunderii pentru aspecte ce privesc sănătatea și securitatea în muncă, angajatorul este responsabil pentru verificarea condițiilor de lucru prevăzute de lege la domiciliul angajatului. În acest sens Codul muncii prevede expres acest aspect în art.291, conform căruia lucrările puse în sarcina salariaților cu munca la domiciliu nu le pot fi contraindicate conform certificatului medical și trebuie să se execute în condiții de respectare a normelor de securitate și sănătate în muncă. Astfel, în cazul în care se vor produce accidente în timpul serviciului, acestea vor fi considerate accidente de muncă, iar salariatul va beneficia de protecția oferită de legislația relevantă.

O formă apropiată muncii la domiciliu, dar totuși diferită ca concept și esență de prima, o reprezintă telemunca. La momentul actual, telemunca nu are o reglementare expresă în legislația Republicii Moldova. Definiția legală a telemuncii poate fi regăsită în art.2 din Legea privind reglementarea activității de telemuncă, nr.81/2018 [14], conform căruia telemunca reprezintă forma de organizare a muncii prin care salariatul, în mod regulat și voluntar, își îndeplinește atribuțiile specifice funcției, ocupației sau meseriei pe care o deține, în alt loc decât locul de muncă organizat de angajator, cel puțin o zi pe lună, folosind tehnologia informației și comunicațiilor.

În orice domeniu în care este posibilă activitatea în regim de telemuncă, aceasta se poate practica potrivit acordului părților. Este de reținut că telemunca se poate desfășura numai în baza calității de salariat, ca parte într-un contract individual de muncă [15].

În situația în care un salariat încadrat în baza unui contract individual de muncă refuză să presteze activitatea în regim de telemuncă (cel puțin o zi pe lună), angajatorul nu îi poate modifica unilateral contractul și nici nu îl poate sancționa disciplinar, în acest caz, salariatul va trebui să continue să-și îndeplinească atribuțiile de serviciu conform fișei postului său [16].

Telemunca nu poate cuprinde decât acele activități care se realizează prin intermediul tehnologiei informațiilor, activitățile de producție și altele asemenea fiind excluse, spre deosebire de cazul muncii la domiciliu, care poate implica o gamă mai largă de activități. Nu se poate face telemuncă fără tehnologie, chiar dacă se face acasă, sau din orice alt loc. Iar tocmai libertatea părților de a stabili unul sau mai multe locuri de desfășurare a telemuncii face o deosebire importantă față de munca la domiciliu. În această privință am putea spune că telemunca înseamnă mai multă flexibilitate. Angajatul la domiciliu are un program de lucru pe care și-l stabilește singur, având libertatea să facă asta, în timp ce telesalariatul – nu, orele suplimentare sunt tratate în mod diferit, de regulă fiind vorba de munca suplimentară.

Telesalariații au acces la toate serviciile și facilitățile acordate de angajator în aceleași condiții ca și ceilalți salariați care desfășoară activitate la sediul acestuia. Prin raportare la aceste dispoziții, dreptul telesalariaților de a beneficia de egalitate de tratament în raport cu salariații standard care lucrează în locurile unității constituie un principiu de importanță deosebită care implică un conținut complex, cuprinzând egalitate sub toate aspectele, inclusiv pe palierul nivelului de salarizare, al dreptului de formare profesională și de îmbunătățire a carierei celor care desfășoară activitatea în temeiul unor contracte individuale de telemuncă, precum și în ceea ce privește recunoașterea aceluiași drepturi colective cu lucrătorii care exercită muncă de la sediul unității [17].

Programul flexibil de muncă și concentrarea pe rezultat îi fac mai flexibili pe salariați. Astfel, prin telemuncă se poate obține productivitate mai ridicată datorită mai multor factori: reducerea elementelor ce distrag atenția (discuții în birou, întreruperi, zgomot); reducerea timpului pierdut în tranzit, însemnând și că angajații sunt „la timp” la muncă în zilele cu trafic mai intens decât de obicei sau în cele cu vreme rea etc.; acoperirea locurilor de muncă este mai bună în caz de evenimente meteorologice extreme, când angajații nu ar putea ajunge la locul de muncă; număr mai redus de zile libere din cauza bolii; flexibilitate ridicată – munca de acasă, spre exemplu, poate deseori fi (chiar dacă numai parțial) programată la ore „neconvenționale”, astfel oferind organizației posibilitatea de a presta servicii și în afara orelor de lucru obișnuite fără a necesita transportul angajaților într-un centru la ore nesociabile sau chiar periculoase [12, p.17].

Munca prin agent de muncă temporară reprezintă o figură juridică distinctă, care bulversează conceptul clasic al dreptului muncii referitor la subordonarea salariatului față de angajator.

Munca prin agent de muncă temporară împreună cu contractele de muncă pe durată determinată și de muncă pe timp parțial constituie instrumentele prin care se pune în practică diversificarea tipurilor de relații de muncă și asigurarea unui număr suficient de locuri de muncă.

Legislația în vigoare a Republicii Moldova nu conține o reglementare expresă a acestei forme atipice de muncă. Potrivit art.88 alin.(1) din Codul muncii al României [18], munca prin agent de muncă temporară este munca prestată de un salariat temporar care a încheiat un contract de muncă temporară cu un agent de muncă temporară și care este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia din urmă.

Particularitatea muncii prin agent de muncă temporară constă în medierea dintre prestatorul (salariatul) și beneficiarul (utilizatorul) muncii de către o persoană juridică autorizată pentru a funcționa ca agent de muncă temporară. Contractul de muncă se încheie între angajat și agentul de muncă temporară, acesta din urmă încheind cu utilizatorul un contract de punere la dispoziție, echivalent cu un contract de prestări servicii. Legea prevede ca toate chestiunile ce țin de durată, condiții de lucru, sarcinile pe care trebuie să le îndeplinească salariatul etc. să fie specificate în contractul încheiat între utilizator și agentul de muncă. Specificul muncii ce trebuie prestate, durata și salariul sunt de asemenea cuprinse în contractul semnat între angajat și agentul de muncă temporară [19, p.40].

Munca prin agent de muncă temporară implică trei persoane: agentul de muncă temporară, în calitate de angajator, salariatul și utilizatorul. Agentul de muncă întotdeauna este o persoană juridică autorizată. Specific acestui agent este că el nu are, în principiu, un obiect de activitate propriu, ci exercită activități de contractare pe baze temporare a personalului. Salariatul temporar încheie un contract de muncă temporară cu agentul de muncă temporară, în temeiul căruia prestează munca sub supravegherea și conducerea utilizatorului, deși calitatea exclusivă de angajator îi revine agentului de muncă temporară. Salariatul temporar se bucură de

egalitate de tratament cu alți salariați ai utilizatorului. Utilizatorul este beneficiarul muncii salariatului. Utilizatorul neavând calitatea de angajator nu are nicio obligație care ar rezulta dintr-o asemenea obligație, cu excepția celei de a-i asigura salariatului condițiile de muncă [13, p.455].

Ca natură juridică munca temporară se aseamănă cu instituția detașării, în cazul căreia salariatul beneficiază de drepturi suplimentare în bani și natură.

În opinia doctrinei autohtone, cea mai importantă trăsătură distinctă este faptul că agentul de muncă temporară nu este un angajator în sens clasic, în folosul căruia să fie prestată munca, iar relația de muncă stabilită între agentul de muncă temporară și lucrător (salarat) are ca finalitate punerea la dispoziție a unei întreprinderi utilizatoare ce va beneficia de munca salariatului. Respectiv, nu putem pune semnul egalității între angajator – beneficiarul direct al muncii salariatului, care este obligat să achite la timp și integral salariul, și agentul de muncă temporară, a cărui obligație este de a pune muncitorul la dispoziția unui terț utilizator care va beneficia efectiv de munca salariatului [20].

Dacă inițial munca cu fracțiune de normă a fost utilizată mai mult ca modalitate de suplimentare a veniturilor (ca un al doilea loc de muncă), în ultimele decenii ale secolului trecut ea a devenit un adevărat fenomen. Munca part-time a început să fie în multe cazuri singura activitate desfășurată de către salariat – adesea o alternativă la șomaj.

Problematica necesității flexibilizării muncii, prin promovarea în planul piețelor muncii a formelor de muncă cât mai diverse și flexibile, a impus necesitatea ca Organizația Internațională a Muncii (OIM) să acorde o atenție din ce în ce mai mare muncii cu timp parțial. Acest lucru a culminat cu adoptarea de către OIM a Convenției nr.175/1994 privind munca cu timp parțial [21] și, respectiv, cu Recomandarea nr.182/1994 privind munca cu timp parțial [22], aceasta din urmă reprezentând un model și o sursă de inspirație pentru statele naționale în adoptarea sau modificarea unor acte normative interne în acord cu prevederile Convenției.

În conformitate cu prevederile art.97 alin.(1) din Codul muncii, angajatorul poate angaja salariați cu ziua sau săptămâna de muncă parțială (pe fracțiune de normă), durata concretă a timpului de muncă parțial fiind consemnată în contractul individual de muncă.

În raport cu definiția noțiunii „lucrător cu timp parțial”, în viziunea Convenției OIM nr.175/1994, aceasta desemnează lucrătorul salariat a cărui durată normală de muncă este inferioară celei a lucrătorilor cu normă întreagă, aflați într-o situație comparabilă. Noțiunea „salarat comparat”, preluată și în dreptul românesc, este concordantă cu cea care decurge din normele Convenției nr.175/1994. Pentru exprimarea acestei noțiuni, ca și în dreptul național, se are în vedere „lucrătorul cu normă întreagă” aflat într-o situație comparabilă. Reglementările Convenției fac trimitere expresă și la principiul non-discriminării în cadrul relațiilor de muncă și al egalității de tratament al salariatului încadrat cu timp parțial față de ceilalți salariați încadrați cu normă întreagă. Potrivit acestora, drepturile privind sănătatea și securitatea în muncă și alte asemenea drepturi care nu pot fi fracționate se aplică integral și celor care sunt încadrați cu contract de muncă cu fracțiune de normă, fără nicio deosebire legată de tipul de contract [23].

Totodată, trebuie să facem o remarcă importantă, potrivit căreia ziua de muncă parțială sau săptămâna de muncă parțială poate fi stabilită atât la momentul angajării la lucru, cât și mai târziu (pe parcursul executării contractului individual de muncă), doar prin acordul dintre salariat și angajator.

Potrivit art.97<sup>1</sup> din Codul muncii, nu se admite tratamentul mai puțin favorabil al salariaților cu timp de muncă parțial în raport cu salariații cu normă întreagă care prestează o muncă echivalentă la aceeași unitate dacă un asemenea tratament se bazează exclusiv pe durata timpului de muncă zilnic sau săptămânal și nu are o justificare obiectivă.

Angajatorul este obligat să informeze, la timp, cu privire la apariția unor locuri de muncă cu fracțiune de normă sau cu normă întreagă, pentru a facilita transferurile de la normă întreagă la fracțiune de normă, și invers. Informația privind funcțiile vacante va fi adusă la cunoștința salariaților și reprezentanților acestora la nivel de unitate printr-un anunț public plasat pe un panou informativ cu acces general la sediul unității, precum și pe pagina sa web, după caz.

O altă formă atipică de muncă reglementată expres în legislația națională este cea a zilierilor. În conformitate cu Legea privind exercitarea unor munci necalificate cu caracter ocazional desfășurate de zilieri, nr.22 din 23.02.2018 [24], aceasta se aplică beneficiarilor de lucrări din agricultură. Raportul dintre zilier și beneficiar se stabilește prin acordul de voință al părților, fără încheierea în formă scrisă a unui contract individual de muncă. Durata zilnică a activității necalificate cu caracter ocazional exercitate de către un zilier nu poate

depăși 8 ore. Persoanele cu vârsta de la 16 la 18 ani pot lucra 7 ore, iar persoanele cu vârsta de la 15 la 16 ani 5 ore. Timpul de muncă al zilierului nu va depăși 40, 35 sau 25 de ore pe săptămână, în funcție de vârsta zilierului. Niciun zilier nu poate exercita activități pentru același beneficiar pe o perioadă mai mare de 90 de zile cumulate pe durata unui an calendaristic.

În scopul ținerii evidenței zilierilor, beneficiarul înregistrează toți zilierii în Registrul de evidență în pagini distincte, în ordine cronologică. Beneficiarul va prezenta, până la data de 15 a fiecărei luni, inspecției teritoriale de muncă în a cărei rază de competență este amplasat un extras din Registrul de evidență conținând înregistrările din luna precedentă. Inspectoratul de Stat al Muncii instituie un registru electronic completat în baza extrasului din Registrul de evidență, prezentat de către beneficiar, în scopul asigurării controlului asupra respectării legislației muncii și al coordonării activităților de control în domeniul securității și sănătății în muncă.

Pentru activitatea exercitată, zilierul primește o remunerație al cărei quantum se stabilește prin negociere directă între părți. Quantumul remunerației orare stabilite de părți pentru o zi de lucru (8 ore) nu poate fi mai mic decât quantumul minim garantat al salariului pe oră în sectorul real. Remunerația se acordă la sfârșitul zilei de lucru înainte de semnarea în Registrul de evidență de către zilier și beneficiar. Remunerația poate fi acordată cel târziu la sfârșitul săptămânii de muncă sau al perioadei de exercitare a activității numai cu acordul în scris al zilierului și al beneficiarului. Dovada remunerației zilierului se face prin semnătura zilierului în Registrul de evidență la sfârșitul zilei de lucru, iar în cazul acordului în scris – la sfârșitul săptămânii de muncă sau al perioadei de exercitare a activității.

Suștinem ideea promovată de doctrinarul Eduard Boișteanu [25], conform căreia între zilier și beneficiar se formează un raport juridic de muncă atipic, fapt ce reiese în mod direct din prevederile Legii privind exercitarea unor munci necalificate cu caracter ocazional desfășurate de zilieri. În acest sens, legea nominalizată a fixat ca minim al remunerației orare quantumul minim garantat al salariului pe oră în sectorul real; a consacrat prevederi similare celor aplicabile salariatilor privind vârsta și timpul de muncă al zilierilor; a reglementat de asemenea cerințele instruirii și informării zilierilor cu privire la activitățile ce urmează a fi prestate, riscurile și pericolele la care pot fi expuși în exercitarea activităților, precum și cele ale asigurării de către beneficiarii de lucrări a condițiilor inofensive de muncă.

### Forme pronunțat atipice de muncă

Evoluția socială și economică, nevoia de flexibilitate a muncii au crescut atât în rândul angajatorilor, cât și al lucrătorilor, aspecte care au dus la apariția unor noi forme de angajare în Europa. Astfel, la momentul actual au fost stabilite 9 forme noi de angajare. Aceste noi forme de angajare au implicații deosebite pentru condițiile de muncă și piața muncii, și sunt următoarele:

✓ *employee sharing* – un lucrător este angajat de mai mulți angajatori în vederea îndeplinirii cerințelor prevăzute de serviciul resurse umane al diverselor companii, astfel încât angajatul să cumuleze o normă întreagă;

✓ *job sharing* – un angajator angajează doi sau mai mulți lucrători pentru a desfășura o activitate care se combină/completează;

✓ *interim management* – când anumiți experți într-un domeniu sunt angajați temporar pentru un proiect anume sau pentru a rezolva o problemă specifică;

✓ *casual work* – un angajator nu este obligat să ofere în mod continuu sarcini de muncă lucrătorilor, existând flexibilitatea în ceea ce privește chemarea acestora la cerere;

✓ *ICT-based mobile work* – angajații pot să-și desfășoare activitatea oriunde și oricând, dispunând de tehnologia modernă;

✓ *voucher-based work* – relația de angajare se bazează pe plata serviciilor prestate cu un voucher achiziționat de la organizațiile autorizate, voucher care acoperă atât remunerația, cât și contribuțiile pentru securitatea socială. Munca bazată pe voucher implică insecuritatea job-ului, izolare socială și profesională și acces limitat la măsurile referitoare la resurse umane și dezvoltarea carierei, dar oferă lucrătorilor oportunitatea de a munci legal, o protecție socială mai bună;

✓ *portfolio work* – persoana fizică individuală lucrează pentru un număr mai mare de clienți, prestand diverse activități pentru fiecare dintre aceștia;

✓ *crowd employment* – tip de angajare care utilizează o platformă online ce permite organizațiilor sau persoanelor individuale să acceseze un grup necunoscut sau nedefinit din cadrul altor organizații/PFI în vederea rezolvării unor probleme sau în vederea furnizării unor servicii/produse în schimbul unei plăți;

✓ *collaborative models* – liber profesioniștii, persoane fizice sau microunitățile cooperează într-un anumit mod pentru a preveni limitarea izolării profesionale.

### Concluzii

Reglementarea națională cu privire la contractele de muncă atipice este una destul de discretă, Republica Moldova fiind unul dintre statele care nu au acordat suficientă atenție muncii atipice și care manifestă în continuare o predilecție pentru utilizarea contractului individual de muncă standard ca principală modalitate de materializare a raportului de muncă. Legiuitorul intern reglementează doar acele raporturi de muncă non-standard obisnuite, respectiv contractul individual de muncă pe durată determinată, contractul individual de muncă cu timp parțial, contractul de muncă la domiciliu și, recent, raporturile de muncă a zilelor, printr-o lege specială, respectiv prin Legea privind exercitarea unor munci necalificate cu caracter ocazional desfășurate de zileli.

### Referințe:

1. SADOVEI, N. *Dihotomia raportului juridic de muncă*. Chișinău: Garamont-studio, 2011. 203p. ISBN 978-9975-4223-0-7
2. <https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/lang--en/index.htm>. [Accesat: 31.01.2020]
3. GUGA Ș. *Munca atipică în România. O perspectivă de ansamblu*. Ed. a II-a. București: Next Publishing, 2017, p.6.
4. SADOVEI, N. Depunerea jurământului în contextul diversității condițiilor de apariție a raportului de serviciu și a celor de exercitare a funcției (raporturi juridice de muncă atipice). În: *Administrare Publică*, 2012, nr.1, p.55-56. ISSN 1813-8489
5. ЛУШНИКОВ, А.М., ЛУШНИКОВА, М.В. Курс трудового права. В: *Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право*. Учебник. Том II. Москва: Статут, 2009. 1151 с. ISBN 918-5-8354-0617
6. ȚOP, D. *Necesitatea unor reglementări corespunzătoare a formelor de muncă atipică în România*. Disponibil: <http://www.nos.iem.ro/bitstream/handle/123456789/1196/11-%20TOP.Dan.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. [Accesat: 31.01.2020]
7. Codul Muncii al Republicii Moldova, nr.154 din 28.03.2003. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 2003, nr.159-162.
8. АНИСИМОВ, Л. *Трудовой договор. Права и обязанности сторон*. Москва: Деловой двор. 288 с. ISBN 978-5-91550-021-0
9. UȚĂ, L., FILIPESCU, V. Contract individual de muncă pe perioadă determinată. Caracterul neîntemeiat al cererii privind transformarea acestuia în contract individual de muncă pe durată nedeterminată. Încetarea de drept a contractului la expirarea perioadei pentru care a fost încheiat. În: *Încheierea și modificarea contractului individual de muncă în jurisprudența Curții de Apel București, 2014-2016*. București: Universul Juridic, 2016. Disponibil: <https://www.universuljuridic.ro/contract-individual-de-munca-pe-perioada-determinata-caracterul-neintemeiat-al-cererii-privind-transformarea-acestui-contract-individual-de-munca-pe-durata-nedeterminata-inctetarea-de-drept-con/> [Accesat: 31.01.2020]
10. VARTOLOMEI, B. *Dreptul muncii. Curs universitar*. București: Universul Juridic, 2016. 352 p. ISBN 978-606-673-774-6
11. MARICA, M-E. *Contracte de muncă atipice*. București: Universul Juridic, 2019, p.230-231. ISBN 978-606-39-0407-3
12. ȘTEFĂNESCU, A. *Munca la domiciliu și telemunca. Drept intern și comparat*. București: Universul Juridic, 2011. 280 p. ISBN 978-973-127-515-4
13. ROȘIORU, F. *Dreptul individual al muncii. Curs universitar*. București: Universul Juridic, 2017. 638 p. ISBN 978-606-39-0095-2
14. Legea privind reglementarea activității de telemuncă, nr.81 din 30.03.2018. În: *Monitorul Oficial al României*, 2018, nr.296.
15. VARTOLOMEI, B. Reglementarea activității de telemuncă prin Legea nr.81/2018. În: *Revista română de dreptul muncii*, 2018, nr. 2. Disponibil: <https://www.universuljuridic.ro/reglementarea-activitatii-de-telemunca-prin-legea-nr-81-2018/>. [Accesat: 31.01.2020].
16. POPESCU, R-R. Aspecte controversate cu privire la noua reglementare a telemuncii. În: *Revista română de dreptul muncii*, 2018, nr.3. Disponibil: <https://www.universuljuridic.ro/aspecte-controversate-cu-privire-la-noua-reglementarea-a-telemuncii/>. [Accesat: 31.01.2020]
17. MARICA, M-E. Contractul individual de muncă privind activitatea de telemuncă în context legislativ intern și european. Elemente de drept comparat. În: *Revista română de dreptul muncii*, 2018, nr.2. Disponibil: [www.universuljuridic.ro/contractul-individual-de-munca-privind-activitatea-de-telemunca-in-context-legislativ-intern-si-european-elemente-de-drept-comparat/](http://www.universuljuridic.ro/contractul-individual-de-munca-privind-activitatea-de-telemunca-in-context-legislativ-intern-si-european-elemente-de-drept-comparat/). [Accesat: 31.01.2020]

18. Codul Muncii al României, nr.53 din 24.01.2003. În: *Monitorul Oficial al României*, 2011, nr.345.
19. GUGA, Ș. *Munca atipică în România de la izbucnirea crizei. O perspectivă de ansamblu*. București: Next Publishing, 2016. 57 p. ISBN 978-606-8803-13-5
20. ROMANDAȘ, N., POSTU, M., FURCULIȚĂ, A. Natura juridică plurivalentă a detașării în cadrul raporturilor de muncă. În: *Administrarea Publică*, 2015, nr.4, p.45. ISSN 1813-8489
21. *Convenția OIM privind munca cu timp parțial*, nr.175 din 24.06.1994, în vigoare din 28.02.1998. Disponibil: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C175](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C175) [Accesat: 31.01.2020]
22. *Recomandarea OIM privind munca cu timp parțial*, nr.182 din 24.06.1994. Disponibil: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312520:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312520:NO) [Accesat: 31.01.2020]
23. MARICA, M-E. Aspecte legate de contractul cu fracțiune de normă în lumina reglementărilor interne, internaționale și europene. Analiză comparativă. În: *Revista română de dreptul muncii*, 2019, nr.1. Disponibil: [www.universuljuridic.ro/aspecte-legate-de-contractul-cu-fractiune-de-norma-in-lumina-reglementarilor-interne-internationale-si-euro-pene-analiza-comparativa/#f7](http://www.universuljuridic.ro/aspecte-legate-de-contractul-cu-fractiune-de-norma-in-lumina-reglementarilor-interne-internationale-si-euro-pene-analiza-comparativa/#f7) [Accesat: 31.01.2020]
24. Legea Republicii Moldova privind exercitarea unor activități necalificate cu caracter ocazional desfășurate de zilieri, nr.22 din 23.02.2018. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 2018, nr.68-76.
25. BOIEȘTEANU, E. Aspecte controversate privind natura juridică a muncii zilierilor în lumina Legii Republicii Moldova nr.22/2018 privind exercitarea unor activități necalificate cu caracter ocazional desfășurate de zilieri. În: *Revista română de dreptul muncii*, 2018, nr.3. Disponibil: <https://www.universuljuridic.ro/aspecte-controversate-privind-natura-juridica-a-muncii-zilierilor-in-lumina-legii-republicii-moldova-nr-22-2018-privind-exercitarea-unor-activitati-necalificate-cu-caracter-ocazional-desfasurate-de-z/>. [Accesat: 31.01.2020].
26. SZOMBATFALVI-TÖRÖK, F., FAUR, A-L., DOMNARIU, A. Provocările pieței muncii și ale mediului de muncă în societatea postindustrială. În: *Materialele Conferinței naționale „Actualități și perspective în legislația muncii”*. București: Universul Juridic, 2016, p.151.

**Date despre autor:**

**Tatiana MIHAILOV**, doctorandă, Școala doctorală Științe Juridice, Universitatea de Stat din Moldova; avocat, Uniunea Avocaților din Republica Moldova.

**E-mail:** mihailov.tatiana@gmail.com

*Prezentat la 03.02.2020*