



International
Labour
Organization

► Raport privind formele atipice de muncă prevăzute de legislația Republicii Moldova

Chișinău, septembrie 2023





Aceasta este o lucrare cu acces liber distribuită sub licența Creative Commons Attribution 4.0 International License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). Utilizatorii pot reutiliza, partaja, adapta și dezvolta lucrarea originală, așa cum este specificat în Licență. OIM trebuie să fie recunoscut în mod clar ca fiind proprietarul lucrării originale. Nu este permisă utilizarea siglei OIM în legătură cu lucrările utilizatorilor.

Atribuire – Lucrarea trebuie citată după cum urmează: IM ACI Partners SRL, Raport privind formele atipice de ocupare prevăzute de legislația moldovenească. Geneva: Organizația Internațională a Muncii, 2024

Traduceri – În cazul unei traduceri a acestei lucrări, trebuie adăugată următoarea clauză de renunțare la răspundere împreună cu atribuirea: Această traducere nu a fost realizată de Organizația Internațională a Muncii (OIM) și nu trebuie considerată ca fiind o traducere oficială a OIM. OIM nu este responsabilă pentru conținutul sau acuratețea acestei traduceri.

Adaptări – În cazul unei adaptări a acestei lucrări, trebuie adăugată următoarea clauză de renunțare, împreună cu atribuirea: Aceasta este o adaptare a unei lucrări originale a Organizației Internaționale a Muncii (OIM). Responsabilitatea pentru punctele de vedere și opiniile exprimate în această adaptare revine exclusiv autorului sau autorilor adaptării și nu sunt aprobate de OIM.

Această licență nu se aplică materialelor care nu sunt protejate de drepturile de autor ale OIM incluse în această publicație. În cazul în care materialul este atribuit unei terțe părți, utilizatorul unui astfel de material este singurul responsabil de clarificarea condițiilor de utilizare cu deținătorul drepturilor.

Orice litigiu care apare în temeiul prezentei licențe și care nu poate fi soluționat pe cale amiabilă va fi supus arbitrajului în conformitate cu Regulile de arbitraj ale Comisiei Națiunilor Unite pentru Dreptul Comercial Internațional (UNCITRAL). Părțile vor fi obligate să respecte orice hotărâre de arbitraj pronunțată în urma unui astfel de arbitraj, ca hotărâre finală a unui astfel de litigiu.

Toate întrebările privind drepturile și licențele trebuie adresate Unității de Editare a OIM (Drepturi și licențe), 1211 Geneva 22, Elveția, sau prin e-mail la adresa rights@ilo.org.

ISBN: 9789220405406 (print)
9789220405413 (web PDF)

Disponibil de asemenea în limba engleză: ILO. 2024. Report on Non-Standard Forms of Employment under Moldovan Legislation. ISBN: 9789220405383 (print) and 9789220405390 (web PDF)

Denumirile folosite în publicațiile OIM, care sunt în conformitate cu practica Organizației Națiunilor Unite, precum și prezentarea materialelor din acestea nu implică exprimarea vreunui punct de vedere din partea OIM cu privire la statutul juridic al unei țări, al unei zone sau al unui teritoriu sau al autorităților sale sau cu privire la delimitarea frontierelor sale.

Responsabilitatea pentru opiniile exprimate în articolele, studiile și alte contribuții semnate revine exclusiv autorilor acestora, iar publicarea lor nu constituie o aprobare din partea OIM a opiniilor exprimate în acestea.

Menționarea numelor companiilor și a produselor și proceselor comerciale nu implică aprobarea acestora de către OIM, iar faptul că nu se menționează o anumită companie, produs sau proces comercial nu reprezintă un semn de dezaprobare.

Informații despre publicațiile și produsele digitale ale OIM pot fi găsite la adresa: www.ilo.org/publns.

► Rezumat

Definiția formelor atipice de ocupare a forței de muncă:

Legea nu prevede nicio definiție a formelor atipice de ocupare a forței de muncă (FAOFM). În doctrina juridică, relația de muncă non-standard sau atipică este definită ca fiind o negație față de ceea ce se consideră a fi o relație de muncă standard sau tipică, înțeleasă de OIM ca fiind muncă cu normă întreagă, pe durată nedeterminată, precum și ca parte a unei relații de subordonare între angajat și angajator. Astfel, definiția OIM privind formelor atipice de ocupare a forței de muncă ca fiind "o umbrelă pentru diferite aranjamente de ocupare, în care durata contractului de muncă, programul de lucru, locul de muncă și alte caracteristici se abat de la ocuparea standard" este potrivită¹.

Statutul de "angajat" este esențial, deoarece protecția muncii este asociată cu acesta. Nu există o distincție clară între "angajați" și "lucrători", ceea ce poate duce la confuzia că formele atipice de ocupare a forței de muncă ar cere existența unui raport de muncă așa cum este reglementat de Codul Muncii.

Clasificarea FAOFM

Aplicând tipologia OIM pentru clasificarea formelor atipice de ocupare a forței de muncă, legislația în vigoare din Republica Moldova recunoaște următoarele forme²:

Tipologia OIM	Forme atipice de ocupare a forței de muncă în legislația Republicii Moldova
Muncă temporară	Contracte pe durată determinată, contracte de muncă sezonieră și munca zilierilor în agricultură
Muncă cu fracție de normă și munca la apel (on call)	Muncă cu regim de muncă parțial
Muncă cu mai multe părți implicate	N/A

Suplimentar celor menționate mai sus, legislația moldovenească reglementează următoarele forme atipice de ocupare a forței de muncă: munca la distanță (inclusiv tele-munca) și munca la domiciliu.

Legislația moldovenească nu reglementează angajarea cu mai multe părți implicate (agenție temporară, subcontractare, externalizare), platformele de muncă, acordurile de partajare a locurilor de muncă și a angajaților. Nu există definiții juridice specifice în ceea ce privește munca pe cont propriu și munca pe cont propriu dependentă.

¹ ILO: Non-standard forms of employment. Accesibil la: <https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/lang--en/index.htm>

² ILO: Non-Standard Employment Around the World: Understanding challenges, shaping prospects, 2016. (Ocuparea atipică în lume: Înțelegerea provocărilor, ajustarea perspectivelor, 2016. Disponibil la: [wcms_534326.pdf \(ilo.org\)](#) (Geneva, 2016).

Persoanele care desfășoară muncă pe cont propriu și muncă pe cont propriu dependentă

Definiția de "persoană fizică care activează pe cont propriu" nu este prevăzută în mod expres în legislația moldovenească. Din punct de vedere juridic, activitatea **pe cont propriu** este reglementată de Codul civil³, și de Legea cu privire la antreprenoriat și întreprinderi⁴. Reglementarea cuprinsă în Codul civil se limitează la un principiu general, care permite persoanelor fizice să desfășoare activități comerciale sau profesionale în nume și pe cont propriu. Din cadrul juridic existent, persoana fizică care prestează muncă pe cont propriu poate utiliza următoarele forme juridice de muncă:

- a. întreprinzător individual, care necesită înregistrare de stat;
- b. așa numitul „liber-profesionist”. În prezent, în scopuri fiscale este definit statutul juridic al următorilor liberi-profesioniști⁵:
 - activitate pe cont propriu în comerț (preponderent cu amănuntul) - activități comerciale desfășurate de către o persoană fizică rezidentă în Republica Moldova doar pe bază individuală, fără a constitui o formă de organizare juridică;
 - activitate profesională în domeniul justiției - activitate permanentă desfășurată în forme reglementate de lege pentru avocați, avocați stagiați, notari, executori judecătorești, administratori autorizați, mediatori și experți judiciari;
 - activitate profesională în domeniul sănătății - exercitarea pe cont propriu a profesiei de medic într-una dintre formele de organizare a activității profesionale prevăzute de Legea ocrotirii sănătății nr. 411/1995.
- c. conform contractelor de drept civil de executare a lucrărilor sau de prestare a serviciilor.

Persoanele care desfășoară activități pe cont propriu și care lucrează în mod transparent în baza unor contracte scrise beneficiază de același tratament fiscal ca și persoanele care lucrează în baza unui contract de muncă. Persoanele, care desfășoară activități pe cont propriu nu beneficiază de protecția oferită de Codul Muncii în ceea ce privește salariul minim, programul de muncă, sănătatea și securitatea în muncă, dreptul la informare și consultare, dreptul la formare sau protecție de concediere arbitrară. Aceste persoane nu pot înființa sindicate și nu își pot exercita dreptul la negocieri colective și la acțiuni colective. De asemenea, ele nu au dreptul la concediu medical, de maternitate sau de îngrijire a copilului (cu excepția liber-profesioniștilor, de exemplu, avocații, notarii, executorii judecătorești).

Legislația Republicii Moldova nu prevede că lucrătorii dependenți care lucrează pe cont propriu ar putea fi considerați ca fiind implicați în forme atipice de ocupare a forței de muncă. Persoanele ce prestează muncă dependentă pe cont propriu se află în zona cuprinsă între munca subordonată, reglementată pe deplin de Codul Muncii, și activitățile independente pe cont propriu, reglementate pe deplin de Codul civil și de legislația cu privire la antreprenoriat și întreprinderi. Persoanele care lucrează în baza unor acorduri de drept civil (inclusiv liber-profesioniștii), fără a fi înregistrate ca întreprinzători individuali sau liber-profesioniști, pot fi incluse în această zonă a lucrătorilor pe cont propriu dependenți.

Lucrătorii dependenți care activează pe cont propriu în baza unor contracte reglementate de dreptul civil au același statut fiscal, de asigurări sociale și de asigurări de sănătate ca și angajații, care lucrează în baza unor contracte de muncă reglementate de Codul Muncii, cu condiția ca munca lucrătorilor pe cont propriu dependenți este formalizată și declarată de către angajatorii lor.

Persoanele care prestează servicii în Republica Moldova în beneficiul nerezidenților care nu sunt înregistrați în Moldova ar putea să nu fie depistate de sistemul fiscal și de cel de asigurări sociale. Activitatea nerezidentului care nu are vreo prezență înregistrată în Moldova, nu este acoperită de Codul fiscal și de legislația privind protecția socială din Moldova. Prin urmare, persoanele fizice din Moldova, care lucrează

³ Codul civil nr. 1107 din 06.06.2002.

⁴ Legea cu privire la antreprenoriat și întreprinderi nr. 845 din 03.01.1992.

⁵ Codul fiscal nr. 1163 din 24.04.1997.

pe teritoriul Republicii Moldova pentru persoane nerezidente fără prezență înregistrată, în baza unor contracte de muncă sau de prestări de servicii/executare de lucrări, trebuie să declare și să plătească în mod independent impozitul pe venit al persoanei fizice și contribuțiile la bugetul de stat, fapt care sporește riscul de informalitate al activității lor.

Lacunele de protecție socială asociate cu formele atipice de ocupare a forței de muncă

Cercetarea efectuată arată că:

- a. Formele atipice de ocupare a forței de muncă, care se bazează pe un contract individual de muncă încheiat în mod corespunzător de către angajator și angajați, acordă angajaților beneficiul tuturor drepturilor prevăzute de Codul Muncii, inclusiv drepturi de angajare, asigurări sociale și asigurare de asistență medicală. Există o excepție pentru șoferii de taxi angajați, care nu beneficiază de majoritatea alocațiilor de asigurări sociale.
- b. Formele atipice de ocupare a forței de muncă în cazul lucrătorilor pe cont propriu/lucrătorilor dependenți pe cont propriu, pe bază de acorduri de prestări de servicii/lucrări, care sunt încheiate oficial în mod corespunzător și raportate **de către angajator** la autoritățile fiscale cu plata contribuțiilor de asigurări sociale și de asigurare de asistență medicală **ca procent din remunerația primită**, acordă lucrătorilor beneficiul tuturor drepturilor de asigurări sociale și de asigurări de asistență medicală. Persoanele, care desfășoară o activitate pe cont propriu și persoanele care desfășoară o activitate dependentă pe cont propriu nu beneficiază de garanțiile acordate de Codul Muncii.
- c. Formele atipice de ocupare a forței de muncă în cazul lucrătorilor pe cont propriu/lucrătorilor dependenți pe cont propriu, care sunt formalizați în mod corespunzător și declarați **în mod independent de către lucrători**, cu plata contribuțiilor de asigurări sociale de stat și a primelor de asigurare medicală **în sumă fixă**, vor acorda lucrătorilor o gamă limitată de servicii de asigurări sociale. Aceștia nu vor beneficia de majoritatea alocațiilor de asigurări sociale, inclusiv de protecția maternității. Excepție fac liber-profesioniștii din domeniul juridic și medicii de familie care activează pe cont propriu.
- d. Formele atipice de ocupare a forței de muncă aplicate în cazul salariaților/lucrătorilor pe cont propriu/lucrătorilor dependenți pe cont propriu, care lucrează în Moldova pentru **nerezidenți fără prezență înregistrată** în Moldova trebuie să plătească în mod independent contribuțiile de asigurări sociale și primele de asigurare medicală în sumă fixă. Aceștia nu vor beneficia de majoritatea alocațiilor de securitate socială, inclusiv de protecția maternității.

Relația dintre formele atipice de ocupare a forței de muncă și munca nedeclarată

Munca nedeclarată este definită la nivel european ca fiind "orice activitate remunerată, care este legală în ceea ce privește natura sa, dar care nu este declarată autorităților publice". Cele trei mari tipuri de muncă nedeclarată includ: angajarea în muncă fără înregistrare; munca sub-declarată, inclusiv achitarea salariilor în plic; și munca pe cont propriu nedeclarată.

În Republica Moldova, definiția legală a muncii nedeclarate se regăsește în art. 71 alin (2) din Codul Muncii, reprezentând "orice muncă prestată de către o persoană fizică pentru și sub autoritatea unui angajator fără respectarea prevederilor din Codul Muncii referitoare la încheierea unui contract individual de muncă". Definiția legală are un domeniu de aplicare mai restrâns decât definiția existentă la nivelul UE și nu cuprinde munca sub-declarată și munca pe cont propriu nedeclarată.

Domeniul restrâns de aplicare al definiției lasă loc riscurilor, ca acele forme atipice de ocupare a forței de muncă, care nu se încadrează în categoria de raporturi de muncă standard sau de formă atipică de ocupare a forței de muncă reglementate, vor rămâne în zona economiei informale. În plus, o astfel de definiție îngustă creează dificultăți pentru Inspectoratul de Stat a Muncii în ceea ce privește combaterea eficientă a tuturor formelor de muncă nedeclarată din economia Republicii Moldova.

► Cuprins

Introducere	7
1. Evoluțiile pieței muncii din Moldova, cu accent pe FAOFM	8
2. Raporturi de muncă standard: domeniu de cuprindere și concept în legislația muncii din Moldova	10
3. Forme atipice de angajare identificate în legislația Moldovei	11
3.1. Angajare temporară	12
3.1.1. Angajare pe durată determinată	12
3.1.2. Angajare sezonieră	15
3.1.3. Munca ocazională	15
3.2. Angajarea cu fracțiune de normă	17
3.3. Angajarea pe cont propriu	19
3.3.1. Angajarea pe cont propriu și determinarea statutului de angajare al persoanelor angajate pe cont propriu	19
3.3.2. Angajarea pe cont propriu dependentă	20
3.3.3. Angajarea pe cont propriu deghizată	20
3.4. Alte forme atipice de ocupare în Moldova	22
3.4.1. Munca la distanță (inclusiv tele-munca)	22
3.4.2. Munca la domiciliu	23
3.4.3. Muncă pe platforme digitale	24
3.5. Forme atipice de ocupare nereglementate	25
3.5.1. Aranjamente contractuale cu mai multe părți implicate	25
3.5.2. Munca la apel (on-call)	27
3.5.3. Partajarea locurilor de muncă și a angajaților	27

4. Impactul FAOFM asupra diferitor categorii de persoane și relația dintre FAOFM și munca nedeclarată	28
4.1. Protecția socială a persoanelor care lucrează sub diferite FAOFM	28
(1) Impozitare	28
(2) Asigurare socială obligatorie și asigurare de asistență medicală obligatorie	29
4.2. Impactul FAOFM asupra drepturilor muncii femeilor	31
4.3. Munca nedeclarată	32
5. Reforme recente și planificate în domeniul FAOFM	34
5.1. Reforme recente	34
5.2. Reforma planificată	35
5.3. Jurisprudența	35
5.4. Literatură academică	35
6. Concluzii și recomandări	36
6.1. Concluzii	36
6.2. Recomandări	37

► Introducere

1. Formele atipice de ocupare a forței de muncă ("FAOFM") au devenit o caracteristică contemporană a piețelor muncii din întreaga lume. Importanța lor generală a crescut în ultimele decenii, atât în țările dezvoltate, cât și în cele în curs de dezvoltare, iar utilizarea lor s-a extins la noi sectoare și noi ocupații.
2. Potrivit OIM (2016), formele atipice de ocupare a forței de muncă cuprind patru tipuri de contracte de muncă (așa cum e reflectat în Tabelul 1), care se abat de la criteriul "raporturilor de muncă standard", înțelegându-se ca fiind munca cu normă întreagă, pe durată nedeterminată, parte a unei relații de subordonare între angajat și angajator.

► Tabelul 1 – Tipologia formelor atipice de ocupare a forței de muncă

Categorie	Forme răspândite	Caracteristici
Angajare temporară	Contracte pe durată determinată, inclusiv pentru realizarea proiectelor sau sarcinilor	Nu sunt pe perioadă nedeterminată (nu sunt permanente)
Lucru cu fracțiuni de normă și la apel (on-call)	Programul normal de muncă este mai mic decât echivalentul muncii cu normă întreagă; angajare marginală cu fracțiune de normă, muncă la apel, inclusiv contracte cu zero ore	Nu sunt cu normă întreagă
Relații de muncă cu mai multe părți implicate	Cunoscute și ca „dispecerate”, „intermediere” și „închiriere de forță de muncă”, agenția de muncă temporară, muncă subcontractată	Nu există relații directe, subordonate, cu utilizare finală
Angajare deghizată/angajare dependentă pe cont propriu	Angajare deghizată, muncă pe cont propriu dependentă, muncă pe cont propriu clasificată eronat	Nu face parte din o relație de muncă

3. Tipurile diferite de forme atipice de ocupare a forței de muncă reflectate în Tabelul 1 apar în diverse forme juridice, cum ar fi contracte de muncă și contracte de prestări de servicii/executare de lucrări. Unele din ele cad sub incidența altor legi (cum ar fi legislația referitoare la antreprenoriat și întreprinderi sau legislația fiscală) și pot fi atât formale (scrise, sub o anumită formă contractuală), cât și informale (acorduri verbale). Există, de asemenea, suprapuneri importante între formele atipice de ocupare a forței de muncă și munca informală. Multe forme atipice de ocupare a forței de muncă, cum ar fi munca deghizată, munca dependentă pe cont propriu, relațiile de muncă cu mai multe părți implicate, etc. nu oferă o protecție juridică și practică adecvată, motiv pentru care acestea sunt atribuite muncii informale.⁶
4. Codul Muncii din Republica Moldova a intrat în vigoare în anul 2003 și se bazează pe forma standard de angajare cu contracte de muncă încheiate cu normă întreagă, pe durată permanentă. Codul Muncii a fost supus modificărilor de-a lungul timpului, încorporând treptat și formele atipice de ocupare a forței de muncă. În prezent, Codul Muncii conține prevederi privind angajarea pe durată determinată, cu regim de muncă parțial, la distanță și la domiciliu, care pot fi agreeate de părțile la contractul de muncă în situații concrete.
5. Deficitul forței de muncă, digitalizarea proceselor de afaceri, efectele carantinei în timpul pandemiei de COVID-19 și nevoia angajaților de a echilibra viața profesională și cea de familie au creat

⁶ Vedeți nota 1.

nevoia de mai multă flexibilitate a muncii atât pentru angajații, cât și pentru angajatorii din Moldova. Totuși în multe cazuri, este posibil ca angajații să nu aibă de ales decât să accepte o formă atipică de ocupare a forței de muncă. Noile aranjamente flexibile de angajare care există deja în alte țări (de exemplu, contracte la apel (on-call), locuri de muncă partajate și contracte de partajare a angajaților) nu se încadrează întotdeauna în munca standard sau în formele atipice de ocupare a forței de muncă reglementate de Codul Muncii. Ca principiu general, libertatea contractului guvernează raporturile de muncă, întrucât dreptul muncii face parte din sistemul de drept privat. Părților li se permite să conceapă liber detaliile angajării în cazul, în care prevederile contractului nu contravin cerințelor Codului muncii și a altor reglementări relevante de dreptul muncii. Utilizarea unor aranjamente atipice, nereglementate nu este, în sine, interzisă prin lege, sub rezerva acordării angajatului a protecției juridice, la care are dreptul în temeiul legii. Lipsa unei reglementări detaliate a unor forme atipice de ocupare a forței de muncă poate conduce la interpretări ambigue și poate crea incertitudini, chiar și în ceea ce privește întrebarea dacă există sau nu raporturi de muncă.

6. O altă tendință, care poate fi observată în prezent pe piața moldovenească este preferința reprezentanților unor profesii, numiți colocvial „liber profesioniști”, de a activa pe cont propriu, mai degrabă decât de a lucra în subordinea unui număr limitat de angajatori și conform unui program intern prestabilit. Potrivit statisticilor recente ale Biroului Național de Statistică, ponderea lucrătorilor pe cont propriu a crescut din 2014, reprezentând 35% în 2018, iar această tendință se menține și în 2021⁷.
7. Piața muncii din Moldova se schimbă, deși într-un ritm mai lent. Rata șomajului a scăzut în ultimul deceniu (de la 6 procente în 2009 la 2,9 procente în 2018) și a avut loc o tranziție de la o ofertă în exces de lucrători în o piață limitată a forței de muncă, la o insuficiență de cadre, în special în sectorul tehnologiilor informaționale și de comunicare (TIC)⁸. Informalitatea a scăzut, de asemenea, de la nivelul mediu de 37 procente în 2014-2018 la 22,8 procente în 2021⁹. În timp ce piața muncii s-a modificat atât în Moldova, cât și în alte regiuni, legislația muncii și negocierile colective au rămas neschimbate. Acest lucru a lăsat unele forme atipice de ocupare a forței de muncă (cum ar fi agențiile temporare) și noile tipuri de locuri de muncă ale lucrătorilor (cum ar fi lucrătorii pe platforme) nereglementate.
8. În prezentul Raport sunt descrise formele atipice de ocupare a forței de muncă existente în Republica Moldova și protecția socială acordată persoanelor, care lucrează în baza diverselor aranjamente sau care desfășoară activități pe cont propriu. Scopul Raportului este de a determina lacunele și discrepanțele existente în legislația Republicii Moldova, care ar crea posibilitatea discriminării lucrătorilor în baza aranjamentelor diferite sau care încurajează munca informală. Raportul cuprinde, de asemenea, și o analiză juridică a formelor atipice de muncă și a altor aspecte relevante așa cum sunt acestea reglementate de legislația Republicii Moldova, precum și a acordurilor și convențiilor colective de muncă (la nivel național și ramural) în vigoare la data Raportului. De asemenea, în Raport se face referire la cercetările și studiile accesibile public realizate de organizații naționale și internaționale.

► Evoluțiile pieței muncii din Moldova, cu accent pe formele atipice de ocupare a forței de muncă

9. Conform rezultatelor Anchetei Forței de Muncă 2022 realizate de Biroul Național de Statistică, în anul 2022 forța de muncă (populația activă în vârstă de 15 ani și peste) a Republicii Moldova, care include populația ocupată și cea a șomerilor, a fost de 890.000 persoane, în creștere cu 2,1 procente față de 2021. Ponderea populației ocupate cu vârsta de peste 15 ani a crescut cu 2,2 procente față de 2021. Rata șomajului (ponderea șomajului în forța de muncă conform Organizației Internaționale a Muncii) la nivel de țară a fost de 3,1 procente, similar cu nivelul anului 2021 (3,2

⁷ Programul Național pentru Ocuparea Forței de Muncă și Planul de Acțiuni pentru Implementarea Programului pentru anii 2022-2026.

⁸ Strategia de transformare digitală pentru anii 2023-2030.

⁹ Vedeți nota 6.

procente)¹⁰. Datele statistice arată, de asemenea, o rată ridicată de inactivitate, care a crescut în perioada 2019-2021 în rândul persoanelor cu vârsta de peste 15 ani de la 57,7 procente la 58,9 procente, nivelul de inactivitate a bărbaților crescând cu 0,5 procente, comparativ cu o creștere de 1,8 procente a nivelului de inactivitate a femeilor. În aceeași perioadă, inactivitatea tinerilor (cu vârsta de 15-24 de ani) a crescut de la 78,8 procente la 81,9 procente¹¹.

10. Statistica forței de muncă surprinde unele tipuri de formele atipice de ocupare a forței de muncă, cum ar fi angajarea temporară (preponderent, contracte pe durată determinată), munca cu fracțiune de normă, munca pe cont propriu, munca informală, munca la domiciliu. Constatările pentru anul 2020 arată o rată mare a formelor standard de angajare, 98,3 procente reprezentând angajări pe durată nedeterminată, pe când rata de 94,5% reprezintă locuri de muncă cu normă întreagă (Tabelul 2).

► Tabelul 2 – Structura forței de muncă (vârsta 15+ ani), 2020¹²

Statut profesional	Toți (%)	Bărbați (%)	Femei (%)
Lucrători angajați	78.1	72.5	84.2
Lucrători pe cont propriu	17.2	24.8	8.9
Tip de contract			
Cu normă întreagă	94.5	95.4	93.5
Cu fracțiune de normă	5.5	4.6	6.5
Termen de angajare			
Contract pe durată nedeterminată	98.3	88.2	89.2
Contract temporar	10.7	11.8	10.8

11. Din Tabelul 2, și pe baza datelor Biroului Național de Statistică, reiese că:

- **Angajarea pe durată determinată** îi afectează pe mai puțin de 11 procente din toți angajații, cu diferențe mici între bărbați și femei. Ponderea tinerilor angajați (15-24 de ani) cu contract temporar (7,4 procente) este, de asemenea, cu mult sub media țărilor UE (46,3 procente). Însă, în cazul a mai mult de patru din zece angajați cu contract temporar (41,4 procente), durata contractului este mai mică de șase luni.
- **În anul 2020, munca cu fracțiune de normă** în rândul lucrătorilor cu vârsta de peste 15 ani a fost de 5,5 procente. Angajații tineri și femeile au o probabilitate mai mare de a lucra cu fracțiune de normă (8,1 procente și, respectiv, 6,5 procente în 2020). Munca involuntară cu fracțiune de normă (adică persoanele care lucrează cu fracțiune de normă pentru că nu și-au găsit un loc de muncă cu normă întreagă) afectează 23 procente din toți lucrătorii cu fracțiune de normă și arată o tendință de scădere față de 2014, când aproximativ 43 procente dintre lucrătorii cu fracțiune de normă erau lucrători cu fracțiune de normă involuntară.
- Ponderea lucrătorilor angajați în totalul ocupării forței de muncă a scăzut în perioada 2014 - 2018, de la 66,3 procente la 59,6 procente, în timp ce ponderea lucrătorilor **pe cont propriu** a crescut progresiv (la peste 35 procente în 2018). În anul 2020, lucrătorii angajați reprezentau 78,1 procente, în timp ce ponderea persoanelor care lucrau pe cont propriu era de 17,2 procente, fără o schimbare majoră față de 2019. Statisticile arată că femeile au mai multe șanse decât bărbații să fie lucrători angajați (84,2 procente față de 72,5 procente), în timp ce bărbații au șanse de trei ori mai mari decât femeile de a lucra pe cont propriu.

12. Datele statistice oficiale nu captează date despre agenția de muncă temporară, munca pe platforme sau forme atipice de ocupare a forței de muncă nereglementate.

¹⁰ Biroul Național de Statistică: Forța de muncă în Republica Moldova: Ocuparea forței de muncă și șomajul în 2022, accesibil la https://statistica.gov.md/en/labour-force-in-the-republic-of-moldova-employment-and-unemployment-in-2022-9430_60383.html (Chișinău, 2023)

¹¹ Vedeți nota 6.

¹² Programul Național pentru Ocuparea Forței de Muncă și Planul de Acțiuni pentru Implementarea acestuia pentru anii 2022-2026, pe baza datelor statistice ale Biroului Național de Statistică.

► 2. Raporturi de muncă standard: domeniu de aplicare și concept în legislația muncii din Moldova

13. În legislația moldovenească nu există o definiție a formelor atipice de ocupare a forței de muncă. Cuvintele „standard” sau „atipic” nu apar în niciun text juridic, care reglementează angajarea. În doctrina juridică, raporturile de muncă ne-standard sau atipice sunt definite ca o negație a ceea ce se consideră a fi raporturi de muncă standard sau tipice.
14. Doctrina națională juridică definește raporturile juridice de muncă *ca fiind o relație socială reglementată de dreptul muncii, care se stabilește, de regulă, pe o perioadă nedeterminată între o persoană fizică (angajat), pe de o parte, și o persoană juridică sau persoană fizică (angajator), pe de altă parte, ca urmare a prestării de către angajat a unei anumite activități în beneficiul și sub autoritatea angajatorului, care, la rândul său, trebuie să asigure salariatului condiții de muncă sigure și echitabile, să respecte dreptul la demnitate la locul de muncă și plata salariului la timp și integral*¹³. Această definiție corespunde elementelor raporturilor de muncă reglementate de diferite clauze ale Codului muncii al Republicii Moldova.
15. Din definiția de mai sus, pot fi identificate următoarele caracteristici ale raporturilor de muncă standard:
 - (1) Raporturile de muncă sunt reglementate de Codul Muncii.
 - (2) Perioada nedeterminată a angajării reprezintă regula de bază: munca se prestează continuu; este succesivă și de lungă durată.
 - (3) Raporturile de muncă sunt bilaterale, adică se stabilesc între două părți – angajatul, care este întotdeauna o persoană fizică, și angajatorul – persoană juridică sau persoană fizică. Raporturile de muncă nu prevăd posibilitatea apariției mai multor actori pe latura oricăreia dintre părți.
 - (4) Raporturile de muncă sunt de natură personală (intuitu personae). Munca este efectuată de angajat pe baza cunoștințelor, calificărilor și experienței acestuia. Angajatorul este responsabil de toate garanțiile de angajare. Părțile nu pot delega altor persoane drepturile și îndatoririle, care le revin în temeiul contractului de muncă.
 - (5) Munca se realizează în folosul și sub autoritatea angajatorului. Angajatul este subordonat angajatorului. Subordonarea presupune următoarele aspecte:
 - (a) Angajatul face parte din statele de personal ale angajatorului;
 - (b) Angajatul trebuie să respecte disciplina muncii, regulamentele și politicile interne ale angajatorului și ordinele administratorului angajatorului;
 - (c) Angajatul poate fi atras la răspundere în cadrul procedurii disciplinare pentru încălcarea disciplinei muncii.
 - (6) Angajatorul trebuie să respecte drepturile salariatului, inclusiv condițiile de muncă sigure. Relația de muncă aduce cu sine anumite beneficii, care nu sunt neapărat aplicabile în cazul lucrătorilor pe cont propriu, inclusiv securitatea veniturilor, accesul clar la procedurile de

¹³ Eduard Boisteanu, Nicolae Romandaș (2015), *Dreptul muncii* (manual), Chișinău, 2015.

soluționare a litigiilor și accesul la formare profesională și dezvoltare a competențelor, care le sporește productivitatea și oferă oportunități de avansare. Deseori, este mai dificil pentru lucrătorii pe cont propriu să acceseze protecția drepturilor fundamentale ale muncii, cum ar fi dreptul la libertatea de asociere și negocieri colective și protecția de discriminare, de muncă a copiilor și muncă forțată.

16. Codul Muncii aplică sensul restrâns al termenului „salariat”, incluzând numai lucrătorii angajați în temeiul unui contract de muncă reglementat de Codul Muncii. Majoritatea drepturilor individuale și colective de muncă sunt reglementate de Codul Muncii și sunt aplicabile numai salariaților, care lucrează în baza unui contract de muncă.
17. Practic, având în vedere prevederile juridice implicite din Codul Muncii, munca standard este de obicei considerată ca munca prestată de la 9:00 la 17:00, de luni până vineri, la un loc de muncă stabil, în baza unui contract pe durată nedeterminată, în care beneficiarul muncii este angajatorul direct.
18. Statutul de „salariat” este esențial, iar protecția muncii este asociată cu acesta. Drepturile și obligațiile lucrătorilor pe cont propriu, care desfășoară o muncă autonomă și nu se încadrează într-o funcție subordonată, sunt supuse dreptului civil (preponderent, Codului civil) și nu sunt reglementate de Codul Muncii. Aceste realități nou apărute în domeniul muncii contribuie adesea la aplicarea falsă, ilegală sau ambiguă a dreptului material, conducând la angajare deghizată, raporturi de muncă ambigue și relații de muncă triumphiulare, ceea ce face dificilă determinarea angajatorului real al lucrătorilor.
19. În lipsa unei definiții în legislație, doctrina locală definește angajarea „non-standard” sau „atipică” ca „raporturi, care ar putea fi considerate în mod formal anomalii sau abateri de la regula raporturilor de muncă, care sunt tipice, promovate și susținute la nivel normativ (de reglementare)”¹⁴. Autorul consideră că „raporturile juridice de muncă atipice sunt relații, care decurg din prestarea muncii de către persoane fizice, în care una sau mai multe trăsături esențiale ale raporturilor juridice de muncă tipice, standardizate, din categoria de personal, relații organizaționale sau de proprietate, lipsesc sau sunt modificate”.
20. Astfel, termenul „forme atipice de ocupare a forței de muncă” poate fi definit ca un concept umbrelă pentru diferite modalități de muncă, în care durata contractului de muncă, programul de muncă, locul de muncă și alte caracteristici se abat de la cele din forma standard de angajare.

► 3. Forme atipice de muncă identificate în legislația Republicii Moldova

21. Folosind tipologia Organizației Internaționale a Muncii pentru clasificarea formelor atipice de ocupare a forței de muncă, legislația actuală a Republicii Moldova recunoaște următoarele forme atipice: în grupul muncii temporare (contracte pe durată determinată, contracte de muncă sezonieră și munca lucrătorilor zilieri în agricultură); în grupul de muncă cu fracțiune de normă și la apel (on-call) (contracte de muncă cu fracțiune de normă), în munca la domiciliu (muncă la distanță și muncă la domiciliu). Nu este reglementată nicio formă atipică de ocupare a forței de muncă, care ar fi clasificată în grupul formei de ocupare cu mai multe părți implicate.
22. După cum se poate observa din Tabelul 2, în afară de contractul de muncă standard pe durată nedeterminată, cele mai utilizate tipuri de forme atipice de ocupare a forței de muncă în practică sunt: munca cu termen limitat (pe durată determinată) și o categorie mai largă de contracte de servicii, care include contractele civile ale lucrătorilor pe cont propriu.

¹⁴ Nicolae Sadovei, *Instituția simbiotică a raporturilor de muncă*, Chișinău 2013.

3.1. Angajare temporară

3.1.1. Angajare pe durată determinată

23. Contractele pe durată determinată, încheiate pentru executarea proiectelor sau sarcinilor reprezintă acordurile de angajare încheiate între angajator și salariat, caracterizate printr-o durată limitată sau un eveniment prestabilit care a dus la necesitatea încheierii contractului. Contractele pe durată determinată au existat întotdeauna pe piețele muncii și servesc unor scopuri concrete. Acestea oferă întreprinderilor flexibilitate pentru a răspunde la schimbările cererii forței de muncă, (cum ar fi în cazul fluctuațiilor sezoniere), pentru a înlocui lucrătorii temporar absenți sau pentru a evalua noii angajați (deși, din punct de vedere legal, ar trebui folosite perioade de probă în acest scop, înainte de a oferi un contract pe durată nedeterminată). Dincolo de aceste motive tradiționale, unele întreprinderi au ajuns să se bazeze foarte mult pe contracte încheiate pe durată determinată, angajând lucrători în mod sistematic pe durate determinate pentru a realiza sarcini, care în esență sunt cu caracter permanent. Angajarea temporară poate crea provocări pentru asemenea întreprinderi, inclusiv legate de modul de gestionare a lucrătorilor angajați în baza diferitor tipuri de aranjamente, dar care îndeplinesc sarcini similare; aceste contracte sunt asociate, de asemenea, cu riscul de a duce la investiții insuficiente în formare și inovare și, prin urmare, la o productivitate mai redusă. Unii lucrători aleg să fie angajați în baza contractelor de muncă temporare, deoarece combină munca cu educația sau au alte responsabilități, care îi împiedică să se angajeze la muncă pe durată nedeterminată. Pentru majoritatea lucrătorilor angajați în baza contractelor pe durată determinată, acest tip de angajare nu este alegerea lor explicită. Atunci când angajarea pe durată determinată este involuntară, condițiile oferite de aceasta sunt adesea de calitate inferioară în comparație cu cele oferite de contractele pe durată nedeterminată, mai ales dacă se compromite tranziția către angajarea pe durată nedeterminată. Prin urmare, este important de a preveni abuzurile în utilizarea contractelor pe durată determinată prin limitări ale numărului de reînnoiri a contractelor sau a duratei lor totale sau interzicerea muncii pe durată determinată pentru sarcini permanente. De asemenea, este esențial să se ofere condiții egale de muncă lucrătorilor cu angajare temporară în comparație cu lucrătorii cu un loc de muncă pe durată nedeterminată¹⁵.
24. În conformitate cu Codul Muncii, raporturile de muncă cu durată nedeterminată sunt, de obicei, tratate ca regulă implicită, în timp ce raporturile pe durată determinată sunt o excepție. Părțile la contractul de muncă au dreptul de a încheia contracte pe durată determinată sub rezerva următoarelor condiții, reglementate de articolul 54 din Codul Muncii:
- (1) Contractele pe durată determinată nu pot depăși termenul maxim stabilit în Codul Muncii, de regulă, un termen de 5 ani, inclusiv cu extinderi;
 - (2) caracterul temporar al muncii trebuie justificat;
 - (3) motivele pentru a încheia un contract pe durată determinată sunt enumerate în Codul Muncii și trebuie specificate în contractul individual de muncă.
25. Motivele legale speciale și durata pentru care sunt permise contracte pe durată determinată sunt cuprinse în articolul 55 din Codul Muncii și sunt cele indicate în Tabelul 3:

► **Tabelul 3 – Motivele legale pentru încheierea contractelor pe durată determinată prevăzute de Codul Muncii**

Nr.	Motiv	Număr maxim de perioade determinate succesive pentru încheierea contractelor	Durata maximă cumulativă a termenelor contractelor pe durată determinată
1.	Pentru perioada, în care angajatul lipsește de la serviciu din cauza suspendării contractului de muncă, sau din cauza concediilor, sau alte motive	nereglementat	până când angajatul absent se întoarce la muncă

¹⁵ ILO, What is temporary employment? (ND). Available at (OIM. Ce reprezintă angajarea temporară? Disponibil la): https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/WCMS_534826/lang--en/index.htm

2.	Pentru executarea unei lucrări temporare cu durată de până la 2 luni	Nereglementat	nu poate depăși 2 luni
3.	Pe durata lucrărilor sezoniere care, în virtutea condițiilor climatice, pot fi efectuate numai într-o anumită perioadă a anului	3	60 de luni
4.	Cu angajați detașați în afara Republicii Moldova	Nereglementat	2 ani
5.	Cu străinii care sunt angajați în Moldova, cu excepția străinilor cu drept de ședere permanentă sau temporară pentru reintregirea familiei	Nereglementat	Nereglementat
6.	Pe durata formării angajatului la alt angajator	3	60 de luni
7.	În cazul angajaților, care sunt studenți cu frecvență la zi ai instituțiilor de învățământ, dacă angajarea pe durată nedeterminată nu este posibilă din motive obiective	3	60 de luni
8.	În cazul angajaților pensionați pentru limită de vârstă sau vechime în muncă (sau care au obținut dreptul la pensie pe motiv de vârstă sau vechime în muncă)	Nereglementat	2 ani cu dreptul de extindere
9.	În cazul cercetătorilor științifici, profesorilor și rectorilor instituțiilor de învățământ superior, conducătorilor instituțiilor de învățământ preșcolar, primar, gimnazial general, special complementar, artistic, sportiv, gimnazial profesional și gimnazial de specialitate, pe baza rezultatelor concursului susținut, în condițiile legii, dacă angajarea pe durată nedeterminată nu este posibilă din motive obiective	3	60 de luni
10.	În cazul angajaților în funcții electivă în autoritățile publice centrale și locale și în administrația sindicatelor, organizațiilor patronale, altor organizații necomerciale și companii	Nereglementat	pe durata mandatului funcționarului ales
11.	În cazul conducătorilor, adjuncților acestora și contabililor-șefi, dacă angajarea pe durată nedeterminată nu este posibilă din motive obiective	3	60 de luni
12.	Pe durata efectuării anumitor lucrări	3	60 de luni
13.	Pe durata de implementare a unui proiect de investiții, a unui program de asistență tehnică și financiară	3	60 de luni
14.	Pentru prestarea muncii legate de o creștere a volumului de producție sau a serviciilor prestate, a căror caracter temporar (până la un an) poate fi justificat de către angajator	Nereglementat	1 an
15.	În cazul persoanelor angajate de angajatori-întreprinderi, care sunt create pe o durată limitată	3	60 de luni
16.	În cazul lucrătorilor creativi din domeniul artei și culturii, dacă angajarea pe durată nedeterminată nu este posibilă din motive obiective	3	60 de luni
17.	În cazul angajaților organizațiilor religioase, dacă angajarea pe durată nedeterminată nu este posibilă din motive obiective	3	60 de luni
18.	În cazul angajaților care activează în sectorul tehnologiilor informaționale	3	60 de luni

26. În temeiul articolului 55¹ din Codul Muncii, este interzis tratamentul mai puțin favorabil al salariaților angajați pe durată determinată. Salariații angajați pe durată determinată trebuie să fie tratați în mod similar cu salariații angajați pe durată nedeterminată, care prestează o muncă echivalentă pentru angajator în legătură cu (i) vechimea în muncă necesară pentru anumite posturi; (ii) oportunități de formare; și (iii) opțiunea de a obține un contract de muncă pe durată nedeterminată la angajator. Articolul 54 alin. (4) Codul Muncii interzice utilizarea contractelor pe durată determinată în scopul eschivării de la respectarea drepturilor și garanțiilor prevăzute pentru salariații angajați în baza contractelor pe durată nedeterminată.
27. Astfel, lucrătorii, indiferent de raporturile de muncă (pe durată nedeterminată sau determinată), beneficiază de obicei de toate drepturile de muncă din prima zi de angajare. Există cazuri, în care exercitarea unui drept concret este condiționată de o perioadă minimă legală de calificare (vechimea în muncă), cum ar fi dreptul la concediu anual complet, pentru care este necesară o perioadă de calificare de cel puțin șase luni (articolul 115 din Codul Muncii). În contextul drepturilor aferente asigurărilor sociale, perioada de calificare de cel puțin 3 ani implică dreptul la indemnizație pentru concediu de maternitate și pentru creșterea copilului sau în caz de incapacitate temporară de muncă din cauza unei boli. Lucrătorii cu perioade de calificare mai mici de 3 ani trebuie să facă dovada unei perioade de calificare de 9 luni în ultimele 24 de luni anterioare riscului asigurat.
28. Potrivit Organizației Internaționale a Muncii¹⁶, contractele pe durată determinată oferă în mod obișnuit un nivel mai scăzut de protecție salariaților în ceea ce privește încetarea raporturilor de muncă în comparație cu contractele încheiate pe durată determinată. În cazul contractelor pe durată determinată, angajatorii nu au obligația, în general, să ofere o justificare pentru încetarea relației de muncă la expirarea termenului, deoarece contractul pe durată determinată include o dată de încheiere stabilită. Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 158 privind încetarea raporturilor de muncă stipulează că statele membre pot exclude lucrătorii angajați în temeiul „unui contract de muncă pe o perioadă determinată de timp sau pentru o sarcină concretă” de la aplicarea anumitor prevederi din Convenție sau de la toate prevederile (articolul 2(2)). Totuși, Convenția stabilește că trebuie prevăzute „garanții adecvate” împotriva utilizării unor astfel de contracte, care ar avea ca scop evitarea protecției rezultate din Convenție (articolul 2(3)). Recomandarea Organizației Internaționale a Muncii nr. 166 (1982) privind încetarea raporturilor de muncă, oferă îndrumări cu privire la garanțiile adecvate, care pot fi implementate. Aceasta menționează, de exemplu, că „se pot prevedea unul sau mai multe dintre următoarele: (a) limitarea recurgerii la contracte pe o perioadă determinată de timp - la cazurile, în care, fie datorită naturii lucrării care urmează a fi efectuată, fie datorită împrejurărilor, în care urmează să se efectueze sau din cauza intereselor lucrătorului, raporturile de muncă nu pot fi încheiate pe durată nedeterminată; (b) contractele pe o perioadă determinată, altele decât în cazurile menționate la clauza (a) din prezentul paragraf, se vor considera ca fiind contracte de muncă pe durată nedeterminată; (c) contractele pe o perioadă determinată, atunci când sunt reînnoite o dată sau de câteva ori, în afara cazurilor menționate la clauza (a) din prezentul paragraf, se vor considera ca fiind contracte de muncă pe durată nedeterminată” (alin. 3). **Codul Muncii din Moldova conține toate aceste garanții.** Astfel, contractul de muncă pe durată determinată încheiat în lipsa unor temeiuri legale, care ar justifica caracterul temporar al locului de muncă, atunci când e constatat de Inspectoratul de Stat al Muncii va fi tratat ca un contract de muncă pe durată nedeterminată (art. 54 alin. (5) din Codul Muncii). Aceleași părți nu pot încheia mai mult de trei contracte consecutive pe durată determinată, iar durata totală nu poate depăși 60 de luni. Angajarea pe durată determinată se consideră ca fiind încheiată consecutiv dacă între contracte există un interval mai mic de 3 luni (art. 55 alin. (3) și (4) din Codul Muncii).
29. Încetarea contractului pe durată determinată la expirarea termenului este reglementată de articolul 82 din Codul Muncii, care precizează că expirarea contractului pe durată determinată reprezintă un motiv de încetare a contractului de muncă. Încetarea anticipată a contractului pe durată determinată la inițiativa unei părți (angajat sau angajator) este supusă aceleiași proceduri ca și în cazul contractelor încheiate pe durată nedeterminată. Astfel, salariatul poate demisiona oricând cu un preaviz de 2 săptămâni (articolul 85 din Codul Muncii), în timp ce angajatorul este obligat să urmeze o procedură legală complexă în cazul concedierii angajatului, care este permisă doar în cazurile reglementate expres de art. 86 Codul Muncii.

¹⁶ ILO, Fixed-term contracts (ND). Available at (OIM, Contracte pe durată determinată) Disponibil la: <https://eplex.ilo.org/fixed-term-contracts-ftcs/>

30. Nu am identificat în convențiile colective condiții de angajare pe durată determinată, care să difere de prevederile din Codul Muncii, cu excepția Convenției colective în construcții¹⁷. În conformitate cu articolul 3.8. din Convenție, pentru a proteja forța de muncă locală, străinii sunt angajați numai dacă sunt îndeplinite cumulativ următoarele condiții:
- ▶ unitatea nu dispune de specialiști pentru efectuarea anumitor lucrări specifice;
 - ▶ nu este posibilă pregătirea, prin formarea profesională continuă și tehnică, a salariaților din unitate în instituțiile de învățământ din Republica Moldova;
 - ▶ angajarea străinilor se va efectua numai pentru îndeplinirea unor lucrări cu caracter temporar.

3.1.2. Angajare sezonieră

31. Organizația Internațională a Muncii definește „lucrătorii sezonieri” ca fiind „[...] lucrători angajați în baza contractelor de muncă explicate sau implicite, în care momentul și durata contractului sunt influențate semnificativ de factori sezonieri precum ciclul climatic, sărbătorile legale și/sau recoltele agricole.” (OIM 1993, alin. 14(g)).
32. În conformitate cu Codul Muncii, angajarea pentru munca sezonieră reprezintă un tip de contract de muncă pe durată determinată, prin care salariatul este angajat pentru a presta muncă sezonieră. Munca sezonieră este definită de articolul 279 alin. (1) din Codul Muncii ca fiind munca care, în virtutea condițiilor climatice și a altor condiții naturale, se desfășoară într-o anumită perioadă a anului calendaristic și care nu depășește 6 luni. Lista lucrărilor sezoniere este stabilită prin Hotărârea Guvernului nr. 1273 din 19.11.2004 privind aprobarea Nomenclatorului muncilor sezoniere și cuprinde, preponderent, lucrări agricole.
33. Angajarea lucrătorilor sezonieri se face prin contracte de muncă scrise, în care se va preciza caracterul sezonier al angajării. În Codul Muncii sunt stabilite reguli speciale referitoare la perioada de probă și rezilierea contractului în cazul muncii sezoniere și anume:
- (a) perioada de probă nu poate depăși două săptămâni;
 - (b) la încetarea contractului de muncă, angajații au dreptul la o indemnizație pentru concediul de odihnă anual neutilizat, calculată conform modalității stabilite de Guvern;
 - (c) angajatul poate demisiona cu un preaviz de cel puțin șapte zile calendaristice;
 - (d) angajatorul trebuie să informeze salariatul cu privire la expirarea termenului de angajare cu cel puțin șapte zile calendaristice înainte.
34. În convențiile colective nu au fost identificate condiții privind munca sezonieră, care să difere de prevederile din Codul Muncii.
35. Din punct de vedere legislativ, lucrătorii sezonieri beneficiază de aceleași drepturi și obligații conform Codul Muncii.
36. Nu au fost găsite date statistice mai recente despre munca sezonieră în Moldova. Potrivit Organizației Internaționale a Muncii (2021)¹⁸, munca sezonieră în Moldova este predominant ne-declarată (81 procente).

3.1.3. Munca ocazională

37. Munca ocazională reprezintă angajarea salariaților pentru perioade foarte scurte de timp sau ocazional, adesea pentru un anumit număr de ore, zile sau săptămâni, în schimbul unui salariu stabilit prin clauzele contractului de muncă pentru o zi sau o altă perioadă determinată.

¹⁷ Convenția colectivă din construcții nr. 231 din 18.12.2018 pentru anii 2018 - 2022.

¹⁸ ILO, Decent Work Country Programme 2021-24. Republic of Moldova (ND), Available at (OIM, Programul de Țară privind Munca Decentă, 2021-2024, Republica Moldova, disponibil la)

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_821880.pdf

38. Munca ocazională nu este definită în mod explicit de Codul Muncii. Cu toate acestea, există două forme atipice de ocupare a forței de muncă, care se încadrează în această definiție și anume: (1) contract pe durată determinată pentru efectuarea de lucrări temporare pe o perioadă care nu depășește două luni și (2) angajarea lucrătorilor zilieri în agricultură.

(1) Forme atipice de ocupare a forței de muncă pentru efectuarea lucrărilor temporare pe o perioadă care nu depășește două luni

39. Contractele pe durată determinată pentru prestarea muncii pe perioade care nu depășesc două luni se formalizează conform Codului muncii, similar altor contracte pe durată determinată. Din punct de vedere juridic, tratamentul lucrătorilor angajați prin contracte pe durată determinată cu termene de până la două luni este același ca și în cazul contractelor pe durată determinată și beneficiază de aceleași drepturi și obligații conform Codului muncii. Acești lucrători vor beneficia de o indemnizație de concediu nefolosit anual la încetarea raporturilor de muncă, care se va calcula în funcție de durata contractului și de salariul plătit. Pentru lucrătorii angajați pentru lucrări ocazionale cu o durată de până la două săptămâni, salariul se plătește imediat după executarea lucrărilor.
40. Salariații angajați prin contract pe durată determinată pe un termen de până la două luni trebuie să preavizeze angajatorul cu cel puțin trei zile despre demisia sa (comparativ cu termenul de preaviz de două săptămâni aplicabil în alte contracte pe durată determinată sau în caz de angajare în baza contractelor pe durată nedeterminată). Angajatorul trebuie să informeze angajatul cu privire la încetarea contractului cu cel puțin trei zile înainte.
41. Nu am identificat date statistice oficiale cu privire la ponderea contractelor pe durată determinată de până la două luni utilizate în economie.

(2) Munca zilierilor în agricultură

42. Lucrătorii zilieri sunt definiți ca fiind persoane cu capacitate de muncă și care exercită, contra unei remunerații, activități necalificate cu caracter ocazional pentru un beneficiar. Activitatea necalificată și ocazională reprezintă o activitate, care nu necesită cunoștințe și calificări speciale, care se desfășoară sporadic și ocazional. Activitățile necalificate și ocazionale de către zilieri pot fi efectuate exclusiv în agricultură.
43. Activitatea lucrătorilor zilieri nu este reglementată de Codul Muncii, iar aceștia beneficiază de un număr limitat de drepturi și garanții de muncă care sunt reglementate de Legea nr. 22 din 23.02.2018 privind exercitarea unor activități necalificate cu caracter ocazional desfășurate de zilieri¹⁹. Mai mult, Codul fiscal menționează în mod explicit că lucrătorii zilieri nu sunt considerați salariați. Contractele lucrătorilor zilieri nu sunt calificate drept contracte de muncă. Lucrătorii zilieri sunt acoperiți de sistemul de asigurări sociale, dar beneficiază de o gamă limitată de prestații de asigurări sociale. Așadar, poziția acestor lucrători este precară, deoarece, pe lângă excluderea lor din sfera de aplicare a legislației muncii (inclusiv a drepturilor individuale și colective de muncă), aceștia nu beneficiază pe deplin de protecția socială.
44. Munca lucrătorilor zilieri poate fi prestată în lipsa unui contract de muncă scris și nu și următoarele durate de timp:
- 8/7²⁰/5 ore pe zi
 - 40/35/25 ore pe săptămână;
 - 120 de ore cumulative pe parcursul unui an calendaristic pentru un angajator.
45. Angajatorul (beneficiarul serviciilor prestate de lucrătorii zilieri) trebuie să înregistreze și să declare lunar lucrătorii zilieri la inspectoratul teritorial de muncă.
46. Pentru munca prestată, zilierul primește o remunerație, care nu poate fi mai mică decât salariul minim calculat pentru o zi de muncă de 8 ore. Angajatorul trebuie să rețină și să plătească la bugetul de stat impozitele datorate pe remunerația plătită, care în 2023 reprezentau 12 procente din remunerația zilierului. Angajatorul nu reține nicio contribuție de asigurări sociale sau de asigurări de asistență medicală din remunerația zilierului.

¹⁹ Legea nr. 22 din 23.02.2018 privind exercitarea unor activități necalificate cu caracter ocazional desfășurate de zilieri.

²⁰ Pentru minorii cu vârsta cuprinsă între 16-18 ani sau 15-16 ani se stabilește ziua de muncă redusă la 7 și 5 ore pe zi, respectiv, și o săptămână de muncă redusă.

47. Nu au fost găsite date statistice mai recente despre munca zilierilor din Moldova.

3.2. Angajarea în baza regimului de muncă parțial

48. Convenția Organizației Internaționale a Muncii despre regimul parțial de muncă nr. 175, 1994 definește termenul de „lucrător cu regim parțial de muncă” ca fiind o persoană angajată, a cărei program obișnuit de muncă este mai scurt decât cel al lucrătorilor angajați cu normă întreagă. În scopuri statistice, munca cu regim parțial este de obicei considerată munca, în care se lucrează mai puțin de 35 de ore sau 30 de ore pe săptămână.
49. Munca cu regim parțial este una dintre cele mai tradiționale forme atipice de ocupare a forței de muncă. La nivel global, incidența acestui tip de muncă a crescut în ultimele decenii, cunoscând și o diversificare a formelor sale, care includ: „cu fracțiune de normă substanțială” (21-34 de ore pe săptămână); „cu fracțiune de normă scurtă” (20 de ore sau mai puțin); și cu fracțiune de normă marginală (mai puțin de 15 ore pe săptămână). În unele cazuri, contractele de muncă pot implica perioade foarte scurte sau pot să omită stabilirea unor perioade fixe previzibile, iar angajatorul nu are obligația de a asigura un număr stabilit de ore de muncă, ceea ce este cunoscut sub denumirea de „muncă la apel (on-call)”, incluzând și așa-numitele „contracte cu zero ore”. Angajarea cu regim de muncă parțial este mai frecventă în rândul femeilor și poate ajuta salariații, în special pe cei cu copii sau cu alte responsabilități de îngrijire, să intre sau să rămână pe piața muncii. De asemenea, acest tip de angajare poate oferi oportunități lucrătorilor, care doresc să combine munca cu educația sau formarea profesională. Totuși, asemenea tip de contract muncă este considerat benefic numai dacă reprezintă o alegere voluntară a salariaților în cauză și dacă acestora li se garantează un tratament egal.
50. Codul Muncii din Moldova nu prevede o definiție specifică a angajării cu fracțiune de normă. Definiția Organizației Internaționale a Muncii a lucrătorului cu fracțiune de normă ca „o persoană angajată a cărei program obișnuit de muncă e mai scurt decât cel al lucrătorilor comparabili cu normă întreagă”²¹ este o definiție legală răspândită pe larg, care corespunde caracteristicilor legale ale angajării cu fracțiune de normă reglementate de legislația Republicii Moldova.
51. Programul normal de lucru al salariaților cu normă întreagă este de 40 de ore pe săptămână, conform prevederilor art. 95 alin. (2) din Codul Muncii. Un salariat care lucrează mai puțin de 40 de ore pe săptămână este angajat cu fracțiune de normă. Codul Muncii nu prevede un prag specific, care ar împărți lucrătorii în normă întreagă și fracțiune de normă.

► Program de muncă standard cu ore reduse:

Pentru anumite categorii de angajați, legea stabilește un program redus de muncă, ca derogare de la pragul maximum de 40 de ore pe săptămână, în felul următor:



24 de ore pentru salariații cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani;



35 de ore: pentru salariații, care își desfășoară activitatea în condiții dăunătoare de muncă, sau a căror activitate implică un efort intelectual și psiho-emoțional semnificativ, stabilit de Guvern;



35 de ore pentru salariații cu vârsta cuprinsă între 16 și 18 ani;



30 de ore: pentru salariații cu un grad de dizabilitate severă.

52. Astfel, orice salariat care lucrează mai puțin de 40 de ore pe săptămână sau mai puțin decât programul normal de lucru redus, după cum e specificat în articolul 95 din Codul Muncii, ar trebui să fie considerat un salariat cu fracțiune de normă.

²¹ Convenția Organizației Internaționale a Muncii din 1994 (nr. 175) privind munca cu fracțiune de normă.

53. Contractul de muncă cu fracțiune de normă poate fi încheiat la momentul angajării sau pe parcursul desfășurării muncii, ca modificare a contractului existent. Regimul parțial de muncă poate fi aplicat pe o perioadă nedeterminată sau determinată, și poate fi solicitat de salariat sau de angajator.
54. Atunci când regimul de muncă parțial este solicitat de salariat, Codul Muncii face o distincție între (a) fracțiune de normă obligatorie, când angajatorul nu are voie să refuze cererea salariatului și (b) fracțiune de normă voluntară.
55. Angajatorul trebuie să accepte cererea salariatului de aplicare a regimului cu fracțiune de normă dacă salariatul se încadrează în oricare dintre următoarele categorii (articolul 97 alin. (2) Codul Muncii):
- femei însărcinate;
 - salariații, care au copii cu vârsta de până la 10 ani sau copii cu dizabilități (inclusiv cei aflați sub tutela lor);
 - salariații, care îngrijesc un membru de familie bolnav, conform certificatului medical.
56. Cererile de solicitare a regimului cu fracțiune de normă depuse de alte categorii de salariați nu sunt obligatorii pentru angajator. Cu toate acestea, refuzul angajatorului de a permite munca cu fracțiune de normă trebuie să fie justificat și prezentat în scris.
57. Modificarea unui contract de muncă cu normă întreagă în unul cu fracțiune de normă poate fi solicitată și de către angajator. Angajatul nu are nicio obligație de a accepta propunerea angajatorului, iar refuzul angajatului în astfel de cazuri nu poate servi drept motiv pentru consecințe negative pentru angajat, cum ar fi, de exemplu, rezilierea contractului cu normă întreagă. Angajatorul poate reduce unilateral timpul de lucru în cadrul companiei pentru cel puțin 25 procente din salariații companiei, în cazuri de urgență, pe o perioadă de până la 3 luni consecutive, dar care nu depășește 5 luni pe an. În astfel de cazuri, durata de muncă a angajatului poate fi redusă cu până la 50 procente, iar salariul va fi plătit proporțional cu timpul lucrat. Acest regim excepțional de lucru cu program de lucru redus poate să nu fie aplicabil în cazul lucrătorilor cu fracțiune de normă (articolul 972 din Codul Muncii).
58. Munca cu fracțiune de normă se retribuește proporțional cu timpul lucrat sau în funcție de volumul muncii prestate. Munca prestată în afara orelor de muncă care reprezintă regim parțial de muncă nu este interzisă, cu condiția existenței acordului salariatului. Munca prestată în afara duratei cu fracțiune de normă nu reprezintă ore suplimentare, așa cum este definită de art. 104 alin. (1) din Codul Muncii. În consecință, munca în afara duratei stabilite ca fracțiune de normă nu dă dreptul salariatului să primească indemnizația de ore suplimentară calculată ca 1,5 salariu de bază pe oră pentru primele 2 ore sau salariul de bază dublu pe oră pentru următoarele ore, cum este reglementat de articolul 157 din Codul Muncii. O excepție se aplică numai dacă munca prestată în afara regimului cu fracțiune de normă depășește 40 de ore pe săptămână.
59. Nu am identificat în convențiile colective condiții de angajare cu fracțiune de normă, care să difere de prevederile Codului muncii.
60. Din punct de vedere juridic, salariații care lucrează conform regimului de muncă parțial au aceleași drepturi și obligații contractuale și de altă natură, care decurg din statutul de salariat, precum și beneficiază de aceleași condiții de muncă ca și salariații angajați în regim cu normă întreagă.

3.3. Activitatea pe cont propriu

3.3.1. Activitatea pe cont propriu și determinarea statutului lucrătorilor care activează pe cont propriu

61. Lucrătorul care desfășoară activități pe cont propriu este persoana fizică, care desfășoară o anumită muncă personal sau preponderent personal. Această persoană, în mod independent (fără să primească instrucțiuni de la un angajator și să lucreze sub supravegherea, controlul și autoritatea disciplinară a unui angajator) desfășoară o activitate economică sau prestează servicii profesionale sau de altă natură intelectuală în schimbul unei remunerații, pe cont propriu (și nu din numele și pe contul unui angajator). Persoana, care desfășoară activități pe cont propriu, desfășoară activitatea economică sau prestează serviciile profesionale și alte servicii intelectuale în mod profesional. Activitatea economică a persoanei, care desfășoară activități pe cont propriu, se efectuează cu scopul de a genera venituri (mai degrabă decât a câștiga un salariu).
62. Definiția „persoanei care lucrează pe cont propriu” nu este prevăzută în mod expres în legislația Republicii Moldova. Din punct de vedere juridic, activitatea pe cont propriu este reglementată de Codul civil²² și Legea cu privire la antreprenariat și întreprinderi²³. Reglementarea cuprinsă în Codul civil se limitează la un principiu general, care permite persoanelor fizice să desfășoare activitate comercială sau profesională în nume și pe cont propriu. Conform cadrului legal existent, persoana care desfășoară activități pe cont propriu trebuie să se încadreze în una din situațiile de mai jos:
- a) să fie înregistrat/ă ca întreprinzător individual. Articolul 34 alin. (1) din Codul civil precizează că o persoană fizică este îndreptățită să desfășoare activitate de întreprinzător de la data înregistrării sale în registrul corespunzător. De regulă, pentru a desfășura o activitate de întreprinzător, persoanele fizice trebuie să fie înregistrate în calitate de întreprinzători individuali în Registrul persoanelor juridice menținut de Agenția Servicii Publice, așa cum este reglementat de Legea privind înregistrarea de stat a persoanelor juridice și întreprinzătorilor individuali.²⁴
 - b) să acționeze ca un liber-profesionist. În prezent, statutul juridic al următorilor liber-profesioniști este definit în legislația fiscală, în scopuri fiscale²⁵:
 - ▶ activitate independentă în comerț (preponderent, comerțul cu amănuntul) – activități comerciale desfășurate de o persoană fizică rezidentă în Republica Moldova numai cu titlu individual, fără a constitui o formă organizatorică juridică;
 - ▶ activitate profesională în sectorul justiției – activitate permanentă desfășurată în formele reglementate de lege pentru avocați, avocați stagiați, notari, executori judecătorești, administratori autorizați, mediatori și experți juridici;
 - ▶ activitate profesională din domeniul sănătății – exercitarea independentă a profesiei de medic într-una din formele de organizare a activității profesionale prevăzute de Legea ocrotirii sănătății Nr. 411/1995.
 - c) Contracte de drept civil de executare a lucrărilor sau prestare a serviciilor. Orice altă persoană fizică, care nu desfășoară activitate economică în calitate de întreprinzător independent sau ca liber-profesionist poate presta muncă și servicii altor persoane juridice sau persoane fizice numai prin încheierea unor raporturi de muncă. În lipsa unei diferențe clare între contractele civile de lucrări / servicii și aranjamentele de angajare, părțile pot folosi abuziv contractele civile pentru a evita cerințele stabilite de legislația muncii.
63. Persoanele, care desfășoară activități pe cont propriu și care lucrează în mod transparent în baza unor contracte scrise beneficiază de același tratament fiscal ca și persoanele, care lucrează în temeiul unui contract de muncă. Persoanele, care desfășoară activități pe cont propriu nu beneficiază de protecția oferită de Codul Muncii în ceea ce privește salariul minim, timpul de lucru, sănătatea și securitatea în muncă, dreptul la informare și consultare, dreptul la formare sau protecție împotriva concedierilor arbitrare. Ele nu se pot asocia în sindicate și nu pot exercita dreptul la ne-

²² Codul civil nr. 1107 din 06.06.2002.

²³ Legea nr. 845 cu privire la antreprenariat și întreprinderi din 03.01.1992.

²⁴ Legea privind înregistrarea de stat a persoanelor juridice și a întreprinzătorilor individuali nr. 220 din 19.10.2007.

²⁵ Codul fiscal nr. 1163 din 24.04.1997.

gocieri colective și la acțiuni colective. De asemenea, aceste persoane nu au dreptul la concediu medical, de maternitate sau de îngrijire a copilului (cu excepția liber-profesioniștilor, de exemplu avocați, notari, executori judecătorești).

64. În rezultatul cercetării efectuate în scopurile prezentului Raport s-a constatat că există o inconsecvență între terminologia juridică și cea statistică la definirea activității pe cont propriu. În scopuri statistice, lucrătorii independenți sunt calificați drept „lucrători pe cont propriu” definiți ca persoane fizice, care desfășoară activitate în propria unitate sau ca întreprinzător individual, fără angajați permanenți, ajutați sau nu de membri ai familiei neremunerați și includ întreprinzători individuali, liber-profesioniști, lucrători ocazionali, fermieri. Definiția statistică nu cuprinde persoanele, care lucrează pe bază de contracte civile de prestare a serviciilor (inclusiv liber-profesioniștii) și care nu sunt înregistrate ca întreprinzători individuali, liber-profesioniști, lucrători zilieri în agricultură, fermieri individuali sau titulari de patente.

3.3.2. Activitatea pe cont propriu dependentă

65. Lucrătorii dependenți pe cont propriu se consideră persoanele care desfășoară o activitate pe cont propriu prestând servicii în temeiul unui contract diferit de contractul de muncă, fiind dependenți de unul sau de un număr mic de clienți pentru veniturile lor și primesc ghidare directă de la aceștia cu privire la modul, în care trebuie să fie realizată munca²⁶. Activitatea dependentă desfășurată pe cont propriu este definită folosind următoarele elemente principale: munca are caracter preponderent personal, are continuitate în timp, și este prestată unui client, adică angajator²⁷ unic sau preponderent unic.
66. Legislația moldovenească nu prevede ca lucrătorii dependenți care activează pe cont propriu să ar afla într-o formă atipică de muncă. În Republica Moldova, persoanele care desfășoară activități dependente pe cont propriu se află în zona dintre munca subordonată, care este acoperită integral de Codul Muncii, și activitatea independentă pe cont propriu, care sunt acoperite integral de Codul civil și legislația specială. Persoanele care lucrează în baza acordurilor de drept civil (inclusiv liber-profesioniștii), fără a fi înregistrate ca întreprinzători individuali sau liber-profesioniști, pot fi incluse în această zonă a lucrătorilor dependenți care activează pe cont propriu. Astfel de persoane au un statut precar de protecție socială, dacă lucrează pentru nerezidenți, care nu au prezență înregistrată în Moldova. Astfel, lucrătorii dependenți care activează pe cont propriu, și care sunt angajați de rezidenți înregistrați în Moldova, au același statut fiscal, de protecție socială și medicală ca și salariații, care lucrează în bază de contract de muncă reglementat de Codul Muncii, cu condiția că sunt declarați în mod obligatoriu de angajatorii lor. Persoanele care desfășoară activități dependente pe cont propriu și care prestează servicii în Moldova pentru nerezidenți fără o prezență înregistrată în Moldova ar putea să nu fie acoperite de sistemul fiscal și cel de asigurări sociale național. Nerezidenții fără o prezență înregistrată în Republica Moldova nu cad sub incidența Codului fiscal și legislației asigurărilor sociale din Republica Moldova. Prin urmare, angajații pe cont propriu dependenți, care lucrează pentru străini, au obligația să raporteze și să plătească în mod independent impozitul pe venitul persoanelor fizice și contribuțiile la bugetul de stat, ceea ce sporește riscul că, cel mai probabil, ei vor face parte din economia informală.

3.3.3. Activitatea pe cont propriu deghizată

67. Munca deghizată are loc atunci când lucrătorii sunt angajați ca și lucrători independenți (prin contracte civile), însă circumstanțele de executare a muncii lor, inclusiv prin faptul că sunt supravegheați de angajator, sugerează că aceștia ar fi salariați. Natura juridică reală a raporturilor este ascunsă pentru a ocoli reglementările privind dreptul muncii.
68. Dreptul muncii al Republicii Moldova, ca parte a dreptului privat, se bazează pe libertatea contractuală, prin care părțile au libertatea de a alege tipul de contract care să le guverneze raporturile și care are ca obiect prestarea muncii în beneficiul unei alte persoane. Părțile trebuie totuși să țină seama de elementele specifice raporturilor de muncă. În cazul în care munca se desfășoară

²⁶ ILO, Non-Standard Employment Around the World: Understanding challenges, shaping prospects (OIM, Ocuparea atipică în lume: Înțelegerea provocărilor, ajustarea perspectivelor), (Geneva, 2016).

²⁷ Adalberto Perulli: Study on economically dependent/parasubordinate (quasi-subordinate) work (Studiu asupra muncii dependente economic/cvazi-subordonate) (Parlamentul European) https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/empl/20030619/study_en.pdf

în conformitate cu prevederile legislației muncii și are atributele unor raporturi de muncă, părțile trebuie să încheie un contract de muncă, în acest caz fiind aplicabile normele corespunzătoare din Codul Muncii.

69. Raporturile de muncă deghizate se află în zona gri a formelor atipice de muncă, deoarece „angajatorul nu tratează lucrătorul drept salariat, ascunzând adevăratul statut juridic al lucrătorului” (Organizația Internațională a Muncii, 2016). Pentru a desemna relația de muncă în această zonă gri, au fost folosiți diverși termeni, inclusiv „imitat”, „fals”, „fictiv”, „eronat”, „involuntar”, „clasificat greșit”, „angajare pe cont propriu” sau „angajare deghizată”. Angajarea deghizată poate fi tratată ca o relație simulată pentru a evita sau reduce costurile angajatorilor, care ar rezulta din aplicarea corectă a reglementărilor, în primul rând în cadrul legislației muncii și protecției sociale. În practică, părțile contractuale încheie diverse contracte cu titlu sau fără titlu, scrise sau verbale, deși, preponderent, sub formă de contracte sau acorduri civile (de servicii).
70. Subiectul relațiilor de muncă a fost pe agenda Organizației Internaționale a Muncii de mult timp. Recomandarea Nr. 198 privind raporturile de muncă adoptată de Conferință în 2006 arată indiciile unei relații de muncă, printre care:
- a) faptul că munca: este efectuată conform instrucțiunilor și sub controlul unei alte părți; presupune integrarea lucrătorului în organizația întreprinderii; se efectuează exclusiv sau preponderent în beneficiul altei persoane; trebuie efectuată personal de către lucrător; se desfășoară în anumite ore de lucru sau la un loc de muncă specificat sau agreeat de partea care solicită munca; are o anumită durată și are o anumită continuitate; necesită disponibilitatea lucrătorului; sau implică oferirea de unelte, materiale și utilaje de către partea care solicită munca;
 - b) plata periodică a remunerației lucrătorului; faptul că această remunerație constituie singura sau principala sursă de venit a lucrătorului; oferirea de plăți în natură, cum ar fi hrană, cazare sau transport; recunoașterea drepturilor, cum ar fi repausul săptămânal și concediile anuale; plata de către partea, care solicită munca pentru deplasarea întreprinsă de lucrător în vederea efectuării muncii; sau lipsa riscului financiar pentru lucrător²⁸.
71. Potrivit art. 2 alin. (3) al Codului muncii, în cazul în care instanța constată că, printr-un contract civil, se reglementează de fapt raporturile de muncă dintre salariat și angajator, acestor raporturi li se aplică prevederile legislației muncii. Astfel, Codul Muncii al Republicii Moldova conține principiul „primatului faptelor” și prezumția legală privind existența raporturilor de muncă. Totuși, legea nu stabilește criterii clare, care ar trebui să fie examinate atunci când se stabilește dacă un contract civil reglementează de fapt raporturi de muncă. După cum afirmă Boisteanu E., și Romandas N. (2015), „Codul Muncii are unele omisiuni întrucât legiuitorul nu a reglementat în mod expres instituția raporturilor juridice de muncă. O astfel de reglementare ar fi fost de primă necesitate, întrucât ar putea contribui efectiv la perceperea esenței celorlalte instituții juridice ale dreptului muncii. În plus, trebuie de menționat că legiuitorul nu a încercat să rezolve problema raporturilor juridice deghizate atunci când apar dificultăți în determinarea existenței unor raporturi de muncă”²⁹.
72. Curtea Supremă de Justiție a elaborat unele criterii de diferențiere între contractele de muncă și cele de drept civil ca recomandare pentru instanțe în examinarea litigiilor de muncă. Curtea Supremă de Justiție a recomandat să se considere mai degrabă contracte de muncă decât contracte de drept civil, acordurile care conțin clauze specifice unor raporturi de muncă, precum plata salariului, respectarea disciplinei muncii, asigurarea condițiilor de muncă³⁰. Aceste criterii ar putea fi utile pentru părți atunci când își interpretează relația contractuală, dar nu sunt suficiente pentru ca autoritățile de control să argumenteze existența unei munci deghizate. Doar instanțele sunt abilitate să modifice natura juridică a contractului în baza pretenției uneia dintre părțile contractuale. Inspectoratul de Stat al Muncii nu poate descoperi, califica, sancționa angajarea deghizată.

²⁸ Recomandarea Organizației Internaționale a Muncii privind relațiile de muncă, 2006 (nr. 198), https://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R198

²⁹ Eduard Boisteanu și Nicolae Romandas: *Dreptul muncii* (manual) (Chișinău, 2015).

³⁰ Decizia Plenumului Curții Supreme de Justiție din 03.10.2005, nr. 12 – Cu privire la jurisprudența litigiilor privind încheierea, modificarea și încetarea contractelor individuale de muncă, Buletinul Curții Supreme de Justiție 6/4 din 2006.

73. Este foarte dificil de a constata prevalența muncii deghizate din cauza lipsei datelor relevante. Încheierea unui acord de drept civil cu o persoană fizică, care nu este înregistrată ca întreprinzător sau liber-profesionist, nu este interzisă prin lege. Astfel, un raport de muncă deghizat poate fi identificat doar dacă persoana, care desfășoară activitate pe cont propriu susține că a fost impusă să încheie un contract de drept civil, pentru a evita cerințele legislației muncii.

3.4. Alte forme atipice de muncă în Moldova

3.4.1. Munca la distanță (inclusiv tele-munca)

74. Munca la distanță reprezintă situațiile, în care munca este efectuată total sau parțial la un loc de muncă alternativ, altul decât locul implicit de muncă. Munca la distanță poate fi efectuată într-o șir de locații posibile, toate putând fi percepute ca alternative ale locului, în care s-ar anticipa de efectuat, ținând cont de profesia și statutul de angajare.
75. În prezent, munca la distanță și tele-munca nu sunt cuprinse de niciun standard statistic internațional. Țările folosesc definiții operaționale care diferă nesemnificativ, pentru a diferenția tele-munca ca o subcategorie a muncii la distanță, care se bazează de obicei pe două componente diferite: (1) munca la distanță se desfășoară integral sau parțial într-un loc alternativ, altul decât locul implicit de muncă (un criteriu bazat pe definiția muncii la distanță); și (2) tele-munca implică utilizarea dispozitivelor electronice personale, cum ar fi un computer, o tabletă sau un telefon (mobil sau fix) pentru a efectua munca. Utilizarea dispozitivelor electronice personale trebuie să fie o parte esențială a desfășurării muncii.
76. Art. 49 alin. (1) lit. k) din Codul Muncii stipulează că locul de muncă reprezintă una dintre principalele condiții, care trebuie incluse în contractul de muncă. Locul de muncă reprezintă locul sau încăperea, în care se presupune că s-ar realiza munca, având în vedere profesia și statutul de angajare. Aceasta nu înseamnă neapărat că cea mai mare parte a muncii s-ar desfășura într-un singur loc. De regulă, munca se desfășoară în locurile de desfășurare a activității angajatorului.
77. Munca la distanță este definită de articolul 2921 alin. (1) din Codul Muncii ca o formă de angajare în domenii de activitate, în care salariatul îndeplinește sarcini corespunzătoare ocupației, funcției și profesiei sale dintr-un loc alternativ, altul decât cel organizat de angajator, prin orice mijloace, inclusiv prin intermediul tehnologiilor informaționale și de comunicare. Din definiția legală, se poate face concluzia că „tele-munca” reprezintă o subcategorie separată a muncii la distanță.
78. Munca de la distanță poate fi efectuată în orice loc, la alegerea angajatului, inclusiv de la domiciliul salariatului. În acest sens, munca la distanță se suprapune cu munca la domiciliu, reglementată de articolul 290 din Codul Muncii.
79. Reglementarea muncii la distanță în Codul munci reprezintă un răspuns la pandemia COVID-19, care a dus la o creștere masivă a numărului de angajați, care lucrează la domiciliu.
80. Regimul de lucru la distanță poate fi aplicat cu acordul ambelor părți. În anumite cazuri, munca la distanță poate fi impusă de către angajator fără consultarea angajaților și fără modificarea contractului individual de muncă. Acest caz este reglementat prin articolul 73 al Codului muncii, care permite angajatorului să declare munca la distanță în cazul imposibilității salariatului de a lucra la locul de muncă organizat de angajator și în scopul protejării securității și sănătății salariatului în situații excepționale legate de declararea stării de urgență, de asediu și de război sau de declararea unei urgențe de sănătate publică.
81. Salariatul care lucrează la distanță se bucură de toate drepturile și garanțiile prevăzute de lege, contractul colectiv de muncă, contractul individual de muncă, sau alte acte normative la nivel de unitate aplicabile salariaților al căror loc de muncă este organizat de angajator. Particularitățile muncii la distanță pot fi stipulate în contractul individual de muncă, în contractul colectiv de muncă sau în regulamentul intern al întreprinderii, sau într-un alt act normativ la nivel de întreprindere.

82. Contractele de muncă la distanță trebuie să conțină clauze care ar specifica:
- a) condițiile de prestare a muncii la distanță;
 - b) programul, în cadrul căruia angajatorul are dreptul să verifice activitatea salariatului și modalitatea de efectuare a controlului;
 - c) metoda de înregistrare a orelor lucrate de către lucrător la distanță;
 - d) condițiile privind răspunderea pentru plata cheltuielilor aferente activității de lucru la distanță;
 - e) alte condiții agreeate de părți.
83. Angajatorul organizează securitatea și sănătatea în muncă a salariaților, care lucrează la distanță în conformitate cu prevederile legale în domeniul securității și sănătății în muncă.
84. În convențiile colective nu am identificat condiții referitoare la munca la distanță, care ar fi diferite de prevederile Codului muncii.

3.4.2. Munca la domiciliu

85. Munca la domiciliu este o altă formă de angajare, în care locul efectuării muncii nu este locul de muncă organizat de angajator. Conform estimărilor OIM, în 2019, aproximativ 7,9 procente din populația ocupată din întreaga lume aparține unei categorii mai largi de „muncă la domiciliu”, care include și munca desfășurată de lucrători pe cont propriu, în care persoanele desfășoară activități pe cont propriu la domiciliul lor (sau pe terenuri sau în încăperi adiacente). Incidența muncii la domiciliu la nivel global este mai mare în rândul femeilor (alcătuit 11,5 procente din cota de ocupare a femeilor și 5,6 procente din cota de ocupare bărbaților).
86. Munca la domiciliu este definită prin articolul 290 alin. (1) din Codul Muncii ca fiind o muncă prestată la domiciliul/reședința salariatului, folosind materiale, instrumente și mecanisme puse la dispoziție de angajator sau procurate de salariat. În cazul utilizării instrumentelor și dispozitivelor proprii ale salariatului, acestuia trebuie să i se plătească o compensație pentru uzura acestora. Plata acestei compensații, precum și compensarea altor cheltuieli aferente muncii la domiciliu, trebuie efectuată de către angajator în modul prevăzut în contractul individual de muncă.
87. Diferența dintre munca la domiciliu și munca la distanță este limitată și constă preponderent în utilizarea tehnologiilor informaționale și de comunicare și în faptul că munca la distanță poate fi efectuată din orice loc alternativ agreeat de angajator și salariat, nu doar la domiciliul salariatului. Prin urmare, munca la distanță și munca la domiciliu, așa cum sunt reglementate de Codul Muncii, se suprapun. Tele-munca, de exemplu, poate fi efectuată de la domiciliul salariatului, iar un salariat care lucrează la domiciliu poate, de asemenea, să lucreze prin tele-muncă. Aceste suprapuneri pot fi privite drept concepte adiționale, care fie pot contribui la înțelegerea celor două concepte de bază, fie pot fi analizate separat.
88. Potrivit OIM (2020), un aspect cheie în legătură cu munca la distanță, tele-munca și munca la domiciliu este frecvența, cu care salariatul desfășoară acest tip de muncă. În cercetare se face o distincție între munca obișnuită la domiciliu (definită ca lucrători care lucrează de la distanță cel puțin de câteva ori pe lună) și munca ocazională la domiciliu. Distincția în dependență de frecvența muncii la distanță, tele-muncii și/sau muncii la domiciliu este esențială pentru a reflecta incidența muncii la distanță. O astfel de diferențiere sau clasificare s-ar baza pe faptul dacă locuința este locul obișnuit de muncă sau dacă munca la domiciliu se realizează regulat sau ocazional. Din punct de vedere operațional, aceste distincții ar putea fi stabilite prin identificarea dacă munca de un anumit tip se realizează preponderent (se va înțelege ca de obicei sau cel mai frecvent), regulat (cel puțin o dată pe săptămână în ultimele patru săptămâni) și ocazional (cel puțin o dată în ultimele patru săptămâni)³¹.
89. În convențiile colective nu am identificat condiții de angajare la domiciliu, care să difere de prevederile Codului muncii.

³¹ ILO, COVID-19: Guidance for labour statistics data collection. Defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work (OIM, COVID-19: Ghid de colectare a datelor statisticii muncii. Definirea și măsurarea muncii la distanță, tele-muncii, muncii de acasă și muncii la domiciliu) (2020), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_747075.pdf

90. Începând cu anul 2020, BNS a inclus munca la distanță în analizele sale trimestriale și anuale. Munca la distanță și munca la domiciliu sunt prezentate împreună în sursele BNS. Munca la distanță nu există ca indicator separat, ceea ce poate crea dificultăți în separarea muncii la distanță de munca la domiciliu.
91. Potrivit BNS, un număr de 24.500 de persoane erau angajate la distanță sau lucrau la domiciliu în 2020, dintre care 16.800 erau femei și 7.700 – bărbați; 18.600 persoane erau salariați angajați și 5.900 – lucrători pe cont propriu³².

3.4.3. Munca pe platforme digitale

92. Economia „Gig economy” (sau economia „la cerere”) este un termen care a câștigat o utilizare largă în literatura de specialitate și prin care se desemnează munca, care este mediată de platformele online. Formele de muncă în „gig economy” sunt foarte eterogene, deși principalele forme folosite sunt munca colectivă („crowd work”) și „munca la cerere prin intermediul aplicațiilor”. Aceste două forme de muncă au unele puncte în comun, la fel ca și în cazul altor forme atipice de muncă, în special cu munca ocazională și relațiile de muncă ambigue și deghizate. Ele creează, de asemenea, îngrijorări cu privire la protecția muncii, deoarece lucrătorii din economia pe bază de proiecte sunt aproape invariabil clasificați ca lucrători pe cont propriu și, prin urmare, nu au acces la drepturile lucrătorilor cu raporturi de muncă recunoscute. Rezultatul este că întreprinderile și clienții, în cele mai multe cazuri, nu suportă costuri precum contribuțiile de asigurări sociale, concedii de boală și plăți asociate cu maternitatea și salariile minime stabilite de lege. În plus, lucrătorii riscă în multe cazuri să fie excluși de la principiile și drepturile fundamentale în muncă, cum ar fi libertatea de asociere și negocierile colective sau protecția de discriminare, deoarece multe jurisdicții restricționează aceste drepturi fundamentale ale angajaților.³³
93. Munca online pe platforme și, în general, activitatea liber-profesionistă nu este reglementată în Republica Moldova.
94. În anul 2021, Fundația Europeană de Formare (ETF) a realizat un Studiu privind noile forme de angajare în Țările Parteneriatului Estic, cu accent pe munca pe platforme în Republica Moldova. Studiul a remarcat că relativ puțini moldoveni – în special dintre cei care locuiesc în afara mun. Chișinău – folosesc internetul în scopuri productive din punct de vedere economic. Cu toate acestea, există semne că această situație se schimbă treptat. Potrivit analyticsHelp.io, în contextul Parteneriatului Estic, Moldova are o pondere medie de liber-profesioniști online pe cap de locuitor (0,66)³⁴. Informații suplimentare care oferă detalii asupra prevalenței muncii pe platforme provin preponderent de la platforme concrete identificate ca activând în țară.
95. În Studiu se arată, de asemenea, că moldovenii sunt activi în mod semnificativ pe platformele internaționale de limba rusă și engleză, precum Upwork, iFreelance, Toptal, Freelancer.com, Weblancer, FreelanceHunt și altele. Estimările din 2012 indicau că peste 1.000 de moldoveni lucrează doar pe una dintre aceste platforme. Există și câteva platforme locale, precum Freelancing.md și Rabota.md, iar acestea sunt folosite de lucrători pentru a face publicitate serviciilor prestate de ei și pentru a-și găsi clienți. Însă, acestea ar trebui tratate mai degrabă ca site-uri web specializate de anunțuri de angajare decât ca platforme digitale de muncă, deoarece ele nu intermediază tranzacțiile dintre liber-profesioniști și clienți (care face, de asemenea, parte din definiția muncii pe platforme).
96. Studiul a evidențiat că creșterea popularității muncii prin tehnologii informaționale (TI) la distanță este o tendință mai generală în Moldova. Cifra de afaceri în industria TI din Republica Moldova a crescut de peste 2,5 ori în perioada 2018–2020. Aproape 80 procente din produsele TI create în țară sunt destinate exportului, în primul rând în Europa de vest, iar externalizarea lucrătorilor TI din Moldova este promovată din ce în ce mai mult. Între timp, principalele servicii din segmentul de muncă pe platforme localizate în Moldova sunt serviciile de taxi și livrări, organizate folosind aplicații precum Yandex.Taxi (www.taxi.yandex.md), iTaxi (www.itaxi.md) și AlfaTaxi (<http://alfataxi.md/>).

³² A se vedea https://statistica.gov.md/public/files/publicatii_electronice/Forta_de_munca/AFM_2021.pdf

³³ ILO: Non-Standard Employment Around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects (OIM, Ocuparea atipică în lume: înțelegerea provocărilor, ajustarea perspectivelor), 2016.

³⁴ European Training Foundation, New Forms of Employment in the Eastern Partnership Countries: Platform Work – Moldova, 2021, available at (Fundația Europeană de Formare. Noi forme de angajare în țările Parteneriatului Estic: Munca pe platforme – Moldova, 2021, disponibil la https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2021-06/platform_work_moldova_0.pdf

În al doilea rând, există mai multe platforme de servicii de livrare a alimentelor în țară, inclusiv companiile moldovenești, StrausMD și iFood, precum și platforma internațională de livrare de alimente, Glovo. Nu au fost identificate platforme, care ar intermedia alte servicii (de exemplu, curățenie, meșter universal, îngrijirea animalelor de companie etc.).

97. Nici munca pe platforme, nici activitățile independente de liber-profesionist, în general, nu sunt reglementate în Republica Moldova. În lipsa unor prevederi legale concrete privind activitățile de liber-profesionist, lucrătorii pe platforme au următoarele opțiuni pentru a-și oficializa activitatea economică: (i) contract de muncă standard sau forme atipice de muncă; (ii) înregistrarea ca întreprinzător individual; (iii) contract de prestări servicii de drept civil.
98. În octombrie 2019, în urma consultărilor cu un șir de asociații profesionale, IMM-uri și liber profesioniști, deputații din Parlamentul Republicii Moldova au elaborat un proiect de lege menit, printre altele, să oficializeze activitățile de liber-profesionist (freelancer) în Republica Moldova. În proiectul de lege, s-a propus definirea de freelancer ca fiind „profesioniști independenți”, cu un regim fiscal aplicabil activităților lor, care ar fi asimilat în regimul fiscal al altor activități profesionale existente în Republica Moldova (de exemplu, de avocați, notari etc.)³⁵. Proiectul de lege a fost însă revocat de autorii acestuia.

3.5. Forme atipice de ocupare nereglementate

3.5.1. Aranjamente contractuale cu mai multe părți implicate

99. Potrivit articolului 1 al Convenției OIM nr. 181, se consideră agenții private de ocupare a forței de muncă oricare întreprinderi sau persoane, independente de autoritățile publice, care oferă unul sau mai multe dintre următoarele servicii pe piața muncii: (a) servicii de potrivire a ofertelor și cererilor de angajare; (b) servicii de angajare a lucrătorilor în vederea punerii acestora la dispoziția unei părți terțe („întreprindere utilizator”); sau (c) alte servicii de căutare a locurilor de muncă, cum ar fi oferirea de informații, care nu urmăresc potrivirea ofertelor și cererilor concrete de angajare. O definiție similară se cuprinde în Directiva CE 2008/104/CE, care definește agenția de muncă temporară ca orice persoană fizică sau juridică care, în conformitate cu legislația națională, încheie contracte de muncă sau raporturi de muncă cu lucrători temporari în vederea atribuirii acestora întreprinderilor utilizatoare pentru a lucra acolo temporar sub supravegherea și îndrumarea acestora.
100. Agenția de angajare temporară survine atunci când un lucrător este angajat de o agenție de muncă temporară, iar apoi subcontractat pentru a-și îndeplini munca la compania-utilizatoare (și sub supravegherea acesteia). Între lucrătorul temporar și compania-utilizator nu există nicio relație de muncă, deși ar putea exista obligații legale ale companiei-utilizator față de lucrătorul temporar, în special în ceea ce privește sănătatea și securitatea. Contractul de muncă relevant are o durată limitată sau nespecificată, fără garanții de extindere. Compania-utilizator plătește comisioane agenției, iar agenția plătește salariile (chiar dacă compania-utilizator nu le-a plătit încă agenției). Flexibilitatea atât pentru lucrător, cât și pentru angajator, este o caracteristică cheie a muncii prin agenție.
101. Pe lângă munca temporară, există și alte forme de muncă, care implică mai multe părți. Acestea iau, de obicei, forma de „subcontractări”, în care operatorul economic căruia i s-a atribuit contractul de prestare a anumitor lucrări sau servicii, încredințează unei alte entități (subcontractant) executarea unei părți din lucrările sau serviciile, care intră în sfera de aplicare a contractului atribuit și care sunt oferite unui anumit client. Lucrările sau serviciile prestate de subcontractant includ fabricarea de anumite bunuri sau prestarea unor anumite servicii clientului. O altă formă similară subcontractării este așa-numita „externalizare”, sau “outsourcing”, care poate fi definită ca o atribuire a activităților comerciale obișnuite (funcții și procese) ale întreprinderilor către furnizori externi de servicii care, în baza contractului de drept civil sau comercial, se angajează să presteze anumite servicii întreprinderilor care i-au angajat.

³⁵ A se vedea:

<https://www.parlament.md/ProcesulLegislativ/Proiectedeactelegislative/tabid/61/LegislativId/4792/language/ro-RO/Default.aspx>

102. Moldova a ratificat Convenția OIM nr. 181 în anul 2001³⁶. Legea privind promovarea ocupării forței de muncă și asigurării de șomaj³⁷ transpune doar parțial conceptul de agenție privată de ocupare a forței de muncă, care se limitează la serviciile de intermediere a forței de muncă, și nu cuprinde situația, în care agenția privată acționează ca angajator al lucrătorilor ocupați în beneficiul companiei-utilizator. De asemenea, Codul Muncii din Moldova nu reglementează angajarea temporară, subcontractarea sau externalizarea sau alte forme de muncă, care implică mai multe părți. În lipsa unor reglementări exprese, părțile pot realiza în continuare aranjamente contractuale similare, utilizând reglementările existente ale Codului muncii. De exemplu, angajatul poate fi detașat de o altă entitate (companie-utilizator) pentru o perioadă, care nu depășește un an, în baza unui contract de muncă separat pe durată determinată (articolul 71 al Codului muncii). Cu toate acestea, o astfel de formă de detașare este precară pentru angajați, în special atunci când se dorește identificarea principalului angajator al lucrătorilor în scopul determinării obligațiilor, care decurg din sistemul de securitate și sănătate în muncă și în scopul stabilirii răspunderii în cazuri de accidente la locul de muncă și boli profesionale.

103. Guvernul a încercat să modifice Codul Muncii și să includă agenția temporară de muncă încă din anul 2020, dar această reformă nu a fost implementată până în prezent. Necesitatea introducerii agenției temporare în Codul Muncii continuă să fie pe ordinea de zi a Guvernului³⁸. În acest scop, a fost elaborat un proiect de lege pentru modificarea Codului muncii precum și a altor acte legislative din domeniul muncii, pentru reglementarea activității agențiilor temporare. Proiectul de lege, care este încă supus discuțiilor publice, urmărește crearea unui cadru de protecție pentru lucrătorii temporari, astfel încât aceștia să beneficieze de tratament egal cu ceilalți angajați ai companiei-utilizator. Principalele reguli privind agențiile temporare, care se preconizează a fi introduse în Codul Muncii prin proiectul de lege pot fi descrise pe scurt după cum urmează:

- Relația dintre agenția de muncă temporară și salariat va fi reglementată prin contractul de muncă temporară, care este un contract individual de muncă încheiat în scris între agenția de muncă temporară și salariatul temporar, de regulă pe durata realizării unei sarcini. Contractul de muncă temporară va specifica condițiile, în care urmează să se desfășoare realizarea sarcinii, durata sarcinii, identitatea și locul aflării companiei-utilizatoare și cuantumul și condițiile remunerației salariatului temporar.
- Partea responsabilă pentru plata salariului este agenția de muncă temporară, care, de asemenea, calculează și reține toate contribuțiile și impozitele datorate bugetului de stat. Dacă, în termen de 15 zile calendaristice de la data stabilită, agenția de muncă temporară nu plătește salariul, compania-utilizator trebuie să plătească salariul datorat la cererea salariatului temporar, cu excepția cazului, în care sumele au fost plătite de către compania-utilizator către agenția de muncă temporară.
- Lucrătorii temporari pot îndeplini sarcini concrete de natură temporară în cadrul companiei-utilizatoare, iar în timpul realizării sarcinii, lucrătorul temporar ar fi sub supravegherea și îndrumarea companiei-utilizatoare.
- Sarcina temporară ce urmează a fi realizată pentru aceeași companie-utilizatoare nu poate depăși 24 de luni, cu posibilitatea de prelungiri succesive, care nu pot depăși în total 36 de luni. Condițiile de bază, care trebuie cuprinse de contractul de muncă temporară încheiat între agenția de muncă temporară și compania-utilizatoare includ și durata sarcinii; caracteristicile specifice postului, în special calificările necesare; locul de muncă și programul de lucru; condițiile specifice de muncă; echipamentul individual de protecție și de lucru, pe care trebuie să îl folosească angajatul temporar; orice alte servicii și facilități în favoarea angajatului temporar; cuantumul comisionului ce urmează a fi plătit agenției de muncă temporară și remunerarea, la care are dreptul salariatul.

³⁶ Legea nr. 482 din 28.09.2001 privind ratificarea Convenției Organizației Internaționale a Muncii Nr. 181 privind agențiile private de ocupare a forței de muncă.

³⁷ Legea nr. 105 din 14.06.2018 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj.

³⁸ Sunt elaborate proiecte de modificări ale legislației pentru a face piața muncii din Moldova mai atrăgătoare – Consiliul Economic (gov.md)

3.5.2. Munca la cerere (on-call)

- 104.** Munca la cerere (sau contracte cu zero-ore) poate fi definită ca o relație contractuală sau un aranjament, în baza căruia angajatorul acceptă să plătească pentru munca efectuată, dar nu se angajează să asigure un număr stabilit de ore de muncă pe zi, pe săptămână, sau pe lună³⁹. Acest tip de muncă se caracterizează prin perioade extrem de scurte de preaviz, prevede o fluctuație mare a programului de lucru (de la zero - la o normă întreagă), angajații nu au nicio certitudine cu privire la cuantumul veniturilor, pe care le vor obține sau la organizarea și programarea orelor de muncă, deoarece angajarea depinde de faptul dacă angajatorul „îi va apela” sau „nu îi va apela” pentru muncă, iar pentru această perioadă, lucrătorii se angajează să fie disponibili pentru angajator. În acest sens, munca la apel îl plasează de obicei pe angajat într-o poziție extrem de precară, fără niciun control asupra siguranței veniturilor (adică asupra volumului minim de muncă și salariului) și asupra siguranței orelor de muncă (adică numărul minim de ore de muncă), neavând control nici asupra programării orelor de muncă, nici asupra perioadei minime de preaviz/notificare cu privire la activitatea de muncă viitoare).
- 105.** Această formă nu este reglementată în Moldova și nu am identificat niciun caz de astfel de acord contractual în practica noastră.

3.5.3. Partajarea locurilor de muncă și a angajaților

- 106.** Potrivit OIM, partajarea muncii este o reducere a timpului de muncă cu intenția de a distribui un anumit volum de muncă unui număr mai mare de lucrători pentru a evita disponibilizările sau pentru a spori ocuparea forței de muncă. Partajarea locurilor de muncă se referă la un aranjament voluntar, prin care două persoane își asumă responsabilitatea comună pentru un loc de muncă cu normă întreagă și împart timpul, pe care îl petrec în acest loc de muncă în funcție de anumite aranjamente încheiate cu angajatorul. În cadrul unui astfel de sistem, angajatorul poate încheia un contract de muncă cu mai mulți angajați pentru îndeplinirea funcțiilor unui singur loc de muncă. În cazul, în care unul dintre angajații contractului este indisponibil, un alt angajat contractat va completa și îndeplini funcțiile postului, după necesitate.
- 107.** În lipsa unor reglementări concrete, angajatorii din Moldova ar putea construi raporturi juridice care ar corespunde modelului de partajare a locurilor de muncă utilizând normele existente din Codul Muncii. Însă, încheierea unui singur contract de muncă cu mai mulți salariați nu va fi posibilă. Angajatorul va trebui să încheie contracte de muncă separate cu fiecare angajat, iar ulterior să formalizeze condițiile de muncă în echipă.
- 108.** Partajarea angajaților înseamnă că mai mulți angajatori pot încheia un contract de muncă cu un salariat pentru îndeplinirea funcțiilor specifice unui loc de muncă. Partajarea angajaților poate fi utilă, mai ales în trei cazuri. În primul rând, atunci când munca este efectuată fizic într-un singur loc, dar pentru mai multe întreprinderi (de exemplu, un recepționar într-un complex de birouri, în care se află mai mulți angajatori). În al doilea rând, în cazul unui grup de companii conectate prin proprietate sau prin relații apropiate de afaceri, care doresc să-și împărtășească forța de muncă din diverse motive. În al treilea rând, în cazul unui grup de microîntreprinderi, fiecare dintre care nu își poate permite să angajeze un lucrător cu fracțiune de normă sau cu normă întreagă, dar care poate partaja angajații, care lucrează pentru mai multe dintre acestea.
- 109.** În lipsa unor reglementări concrete, angajatorii din Republica Moldova ar putea construi raporturi juridice care ar corespunde modelului de partajare a angajaților folosind regulile existente din Codul Muncii. Însă, dificultatea acestei forme de angajare este că trebuie să se indice clar angajatorul desemnat să plătească salariul angajatului; angajatorul sau angajatorii, care vor purta răspundere în caz de pretenții legate de angajare; și încetarea raporturilor de muncă, dacă numărul angajatorilor este redus.

³⁹ Simon Deakin: *New Forms of Employment: Implications for EU Law – the Law as It Stands* (seriile privind noi forme de angajare în Europa: Implicații pentru legislația UE – legislația așa cum este acum) (Wolter Kluwer, 2016): https://docentes.fd.unl.pt/docentes_docs/ma/jja_MA_24419.pdf

► 4. Impactul FAOFM asupra diferitor categorii de persoane și relația dintre FAOFM și munca nedecarată

4.1. Protecția socială a persoanelor care lucrează sub diferite forme atipice de ocupare a forței de muncă

- 110.** Ca regulă generală, dacă raporturile de muncă sunt formalizate în mod corespunzător de către angajator și angajați, angajatul va beneficia de toate drepturile, care sunt acordate de Codul Muncii, inclusiv drepturile de muncă, de asigurări sociale și asigurări de asistență medicală. Pentru anumite categorii de angajați și persoane care desfășoară activități pe cont propriu, legea stabilește reguli specifice de impozitare, asigurări sociale și asigurări medicale, precum și diferite beneficii de asigurări sociale, cum se descrie în următoarele compartimente ale prezentului Raport.

(1) Impozitare

- 111.** Impozitul pe venit aplicabil persoanelor fizice la cota de 12 procente se aplică oricărei persoane fizice (fie că este angajată pe baza unui contract de muncă, fie pe baza unui contract de drept civil). Impozitul pe venitul persoanei fizice este reținut la sursă de către angajator din remunerarea, care urmează a fi plătită angajatului sau lucrătorilor pe cont propriu pe baza contractului de drept civil (cu excepția întreprinzătorilor individuali și liber-profesioniștilor). Din punct de vedere fiscal, remunerația plătită persoanelor fizice în baza contractelor de drept civil este tratată ca salariu (art. 88 alin. (5) din Codul fiscal). Există reguli de impozitare specifice pentru persoanele fizice, care lucrează în temeiul contractelor de muncă ca șoferi de taxi sau ca angajați ai rezidenților parcurilor IT și ca lucrători pe cont propriu, după cum urmează:

- (1) Potrivit art. 88¹ din Codul fiscal, companiile de taximetrie, care angajează taximetriști în baza contractelor de muncă, și care au salarii de până la 10.000 lei pe lună, trebuie să plătească un impozit pe venit pentru acești salariați în mărime fixă de 500 lei pe lună pentru fiecare salariat.
- (2) În temeiul art. 15 alin. (1) din Legea cu privire la parcurile tehnologiei informației nr. 77/2017, rezidenții parcurilor TI beneficiază de un impozit unic de 7 procente din veniturile din vânzările companiei. Impozitul unic se aplică exclusiv rezidenților din cadrul Parcurilor TI și va înlocui câteva alte impozite și taxe. Impozitul unic este definit ca suma plătită lunar la bugetul de stat de către rezidenții Parcurilor TI. Impozitul unic are o cotă fixă de 7 procente din veniturile din vânzări, dar nu va fi mai mică decât suma minimă stabilită pe angajat (30 procente din salariul mediu lunar prognozat). Impozitul unic include impozitele aferente activității obișnuite a rezidenților (impozitul pe profit, impozite locale, impozitul pe bunuri imobiliare, impozitul rutier), precum și impozitele și contribuțiile, care urmează a fi plătite de rezidenții Parcurilor TI angajaților acestora, care activează în baza unor contracte de muncă și anume impozitul pe venitul persoanei fizice; contribuțiile de asigurări sociale; contribuțiile de asigurare medicală. Lucrătorii pe cont propriu ai rezidenților parcurilor TI, angajați în baza unui contract de drept civil, nu beneficiază de impozitul unic. Pentru astfel de lucrători, rezidentul parcului TI trebuie să rețină impozitul pe venitul persoanelor fizice la o cotă de 12 procente conform regulilor generale.
- (3) În cazul întreprinzătorilor individuali pe cont propriu și a liber-profesioniștilor, impozitul pe venit este de 12 procente și se achită direct la bugetul de stat de către persoana respectivă.

- (4) În cazul persoanelor fizice, care desfășoară activități pe cont propriu, dar care nu sunt întreprinzători, sau liber-profesioniști și realizează activitate în baza contractelor de prestare a serviciilor/lucrărilor, impozitul pe venitul persoanei fizice este de 12 procente și se reține de către angajator. Dacă angajatorul este un nerezident care nu dispune de o prezență înregistrată în Moldova, persoana care desfășoară activități pe cont propriu trebuie să raporteze și să-și plătească singură impozitul pe venit.

(2) Asigurare socială obligatorie și asigurare de asistență medicală obligatorie

112. Legea privind sistemul public de asigurări sociale nr. 489 din 08.07.1999 și Legea cu privire la mărirea, modul și termenele de achitare a primelor de asigurare obligatorie de asistență medicală nr. 1593 din 26.12.2002 prevăd diferite cote a contribuțiilor de asigurări sociale („CAS”) și a primelor de asigurare obligatorie de asistență medicală („PAM”) care trebuie plătite de:
- persoane asigurate, care sunt angajate în baza unor contracte de muncă sau de contracte civile de lucrări/servicii;
 - persoane asigurate, care lucrează ca șoferi de taxi la companii de taxi;
 - persoane asigurate, care sunt angajate de rezidenții parcurilor de TI;
 - întreprinzători individuali și liber-profesioniști;
 - alte persoane fizice, care nu se încadrează în niciuna dintre categoriile de mai sus (de exemplu, angajați și persoane, care desfășoară activități pe cont propriu și care lucrează pentru nerezidenți).
113. De regulă, angajatorii trebuie să plătească CAS și PAM la o rată lunară stabilită anual din remunerarea plătită pentru toți lucrătorii lor contractați în baza unui contract de muncă sau de drept civil, iar lucrătorilor li se acordă toate tipurile de prestații de asigurări sociale. Astfel, lucrătorii care execută lucrări și prestări de servicii în baza contractelor de drept civil, care sunt declarați de către angajator conform legislației fiscale, asigurărilor sociale și asigurărilor medicale, beneficiază de aceeași cuprindere ca și lucrătorii, care își desfășoară activitatea în baza contractelor individuale de muncă. Angajații anumitor industrii (angajații rezidenților parcurilor TI și șoferii de taxi angajați de companiile de taxi), întreprinzătorii individuali și liber-profesioniștii sunt supuși unor contribuții speciale sau fixe de CAS și PAM.
114. Contribuțiile de asigurări sociale și primele de asigurări medicale aplicabile pentru 2023 sunt reflectate în Tabelul 4 de mai jos.

► Tabelul 4 – Contribuțiile de asigurări sociale și primele de asigurare obligatorie de asistență medicală în cazul lucrătorilor angajați și a celor pe cont propriu

Plătitor	Rata contribuțiilor de asigurări sociale	Rata primei de asigurări medicale*
Angajatorii pentru salariați și lucrători cu contracte de muncă / contracte civile	24%	9%
Rezidenții parcurilor de TI pentru salariați	Cuprinsă de impozitul unic de 7%	Cuprinsă de impozitul unic de 7%
Companii de taxi pentru șoferii angajați	14,700 MDL pe an	1.053 MDL pe lună (12.636 pe an)
Medici independenți	24% din venitul lunar al medicilor	4.056 MDL pe an
Fondatorii întreprinderilor individuale	14.700 MDL pe an	2.028 MDL pe an
Lucrătorii pe cont propriu din comerțul cu amănuntul	14.700 MDL pe an	1.622 MDL pe an

Persoane fizice implicate în achiziționarea de produse vegetale și/sau produse horticole și/sau produse de origine vegetală	14.700 MDL pe an	2.028 MDL pe an
Avocații, notarii, executorii judecătorești și alți lucrători pe cont propriu, care activează în sistemul de justiție	27.772 MDL pe an	4.056 MDL pe an
Deținătorii de patente	14.700 MDL pe an	2.028 MDL pe an
Beneficiarii muncii zilierilor	6% pe lună	2.028 MDL pe an
Alte persoane fizice, care nu se încadrează în niciuna dintre categoriile de mai sus	14.700 MDL pe an	2.028 MDL pe an

* Prima de asigurări medicale în mărime fixă stipulate mai sus se aplică numai dacă sunt achitate până la data de 30 martie a anului de raportare. Dacă achitarea se face după această dată, prima de asigurări medicale în mărime fixă în 2023 a alcătuit 12.636 MDL

- 115.** Lucrătorii care desfășoară activități pe cont propriu, care nu sunt declarați de către angajatorii lor, beneficiază de protecție socială numai dacă lucrătorii înșiși încheie anual contracte de asigurări sociale cu Comisia Națională de Asigurări Sociale și plătesc contribuțiile de asigurări sociale într-o sumă fixă stabilită de lege. În mod similar, ei pot plăti individual primele de asigurări medicale anual, în mărime fixă, pentru a beneficia de asigurări de asistență medicală. Acesta ar putea fi cazul lucrătorilor pe cont propriu, sau lucrătorilor pe cont propriu dependenți, inclusiv liber-profesioniștii, care lucrează în baza contractelor de muncă sau civile în care angajatorul este rezident străin, fără prezență înregistrată în Moldova.
- 116.** Principalele prestații de asigurări sociale acordate în condițiile legii asiguraților sunt repartizate după cum urmează în Tabelul 5 de mai jos:

► **Tabelul 5 – Tipuri de prestații de asigurări sociale, oferite lucrătorilor angajați și celor pe cont propriu**

Nr.	Tipul de prestație de asigurări sociale	Persoanele care nu beneficiază de acesta
1.	Indemnizație pentru incapacitate temporară de munca cauzată de boli obișnuite sau accidente fără legătura cu munca	Indisponibile pentru: ► Șoferi de taxi; ► Antreprenori individuali; ► Lucrători pe cont propriu în comerțul cu amănuntul; ► Persoane fizice angajate în achiziționarea de produse vegetale și/sau produse horticole și/sau produse de origine vegetală; ► Deținătorii de patente; ► Lucrătorii zilieri; ► Persoane fizice (angajați, lucrători pe cont propriu sau lucrători pe cont propriu dependenți) care sunt asigurate în mod independent prin contracte de asigurări sociale.
2.	Indemnizație pentru prevenirea bolilor (carantină)	
3.	Beneficiu pentru recuperarea capacității de munca	
4.	Indemnizație de maternitate	
5.	Alocație pentru creșterea copilului până la vârsta de 3 ani	
6.	Alocație pentru îngrijirea copilului bolnav	
7.	Indemnizație pentru incapacitate temporară de munca cauzată de accidente de munca sau boli profesionale, atunci când sunt îndeplinite condițiile de acordare a acestora	
8.	Pensie pentru limita de vârstă	Disponibilă tuturor persoanelor asigurate
9.	Ajutor de deces	Disponibil tuturor persoanelor asigurate

- 117.** Tuturor persoanelor asigurate li se acordă aceleași beneficii obligatorii de asigurări de asistență medicală.

4.2. Impactul formelor atipice de ocupare a forței de muncă asupra drepturilor muncii femeilor

- 118.** Femeile sunt preponderent implicate în activitate de muncă având statut de lucrători cu fracțiune de normă și temporari, lucrători la domiciliu și lucrători casnici⁴⁰. Potrivit OIM, munca cu fracțiune de normă este cel mai răspândit tip de forme atipice de ocupare a forței de muncă identificat în rândul femeilor. Principalul motiv pentru care femeile sunt reprezentate masiv în munca cu fracțiune de normă este rolul lor tradițional de îngrijire. Majoritatea femeilor angajate în munci cu fracțiune de normă acceptă acest tip de muncă din cauza nevoii de a avea grijă de copii sau adulți, care au nevoie de îngrijire. Acest motiv reflectă, de asemenea, distribuția tradițională inegală a muncii nere-munerate, pe care femeile o desfășoară la domiciliu și consecințele acestei inegalități asupra probabilității de a obține locuri de muncă standard în general, având în vedere orele și disponibilitatea, pe care o cer unele locuri de muncă standard – precum și reticența unor angajatorii de a angaja femei din cauza altor solicitări asupra lor în afara muncii⁴¹. Un alt set de motive reflectă diferite norme culturale și instituționale, precum și segregarea ocupațională. În timp ce producția este în general caracterizată de ore cu normă întreagă, sectorul serviciilor, unde lucrează majoritatea femeilor, se bazează în mare măsură pe munca cu fracțiune de normă.
- 119.** Cadrul de reglementare al Republicii Moldova conține garanții în domeniul egalității de gen. Articolul 7 din Legea privind asigurarea egalității nr. 121/2012 interzice orice formă de discriminare în muncă.
- 120.** Potrivit BNS, în anul 2021, participarea femeilor la forța de muncă a fost de 36,4 procente față de 46,5 procente pentru bărbați, în timp ce rata de ocupare a femeilor a fost de doar 34,4 procente față de 44,7 procente la bărbați. Rata de ocupare a femeilor de 25-49 de ani cu cel puțin 1 copil (cu vârsta de 16 ani și mai mici) a fost de 47,3 procente în 2020, în timp ce pentru femeile fără copii, rata de ocupare a ajuns la 60,5 procente. Diferența de remunerare între femei și bărbați pentru anul 2020 este de 13,7 procente, femeile fiind mai dezavantajate în acest aspect. De asemenea, se înregistrează un decalaj semnificativ de gen în ceea ce privește pensiile – echivalent cu 20,7 procente.⁴²
- 121.** Distribuția pe sectoare economice arată că o pondere mai mare a femeilor se observă în sectorul serviciilor (57,4 procente femei și 42,6 procente bărbați în 2020). Femeile au o probabilitatea mai mică de a munci în agricultură (37,2 procente), industrie (47,5 procente), construcții (5,5 procente), transport și logistică (25,6 procente), informații și comunicații (38,7 procente), dar predomină în activități economice precum hoteluri și restaurante (70,8 procente), intermediari financiare și asigurări (67,2 procente), educație (82,3 procente), sănătate și asistență socială (79,4 procente), activități culturale și de agrement (63,9 procente).
- 122.** În ceea ce privește distribuția între diverse tipuri de forme atipice de ocupare a forței de muncă surprinse de datele statistice oficiale, rezultatele pentru 2020 arată că: există o mică diferență între bărbați și femei în utilizarea angajării pe durată determinată (10,8 procente – femei, 11,8 procente – bărbați); femeile sunt mai predispuse să lucreze cu fracțiune de normă decât bărbații (6,5 procente - femei și 4,6 procente - bărbați); femeile au șanse mai mari decât bărbații de a fi lucrători angajați (84,2 procente față de 72,5 procente), în timp ce bărbații au șanse de trei ori mai mari decât femeile de a lucra pe cont propriu.
- 123.** În legislația Republicii Moldova există încă lacune în ceea ce privește protecția securității sociale a femeilor în cadrul diferitelor forme atipice de ocupare a forței de muncă, după cum urmează:
- (1)** Majoritatea prestațiilor de asigurări sociale nu sunt accesibile femeilor, care desfășoară activități pe cont propriu, așa cum se arată în Tabelul 5. Aceasta poate fi o problemă serioasă pentru ocupațiile, în care femeile tind să dețină majoritatea, cum ar fi lucrătorii de îngrijire a copiilor. În conformitate cu Legea privind serviciile alternative de îngrijire a copilului⁴³, îngriji-

⁴⁰ OECD: Labour Standards and Equality between women and men (1988), Standarde de muncă și egalitate între femei și bărbați (1988): <https://www.oecd.org/dac/gender-development/1849216.pdf>

⁴¹ ILO: Women in Non-standard Employment (OIM, Femeile în locuri de muncă atipice). INWORK Issue Brief No. 9. [wcms_556160.pdf](https://www.wcms_556160.pdf) (ilo.org)

⁴² A se vedea: https://statistica.gov.md/ro/portretul-statistic-al-femeilor-si-barbatilor-in-republica-moldova-9617_3542.html

⁴³ Legea nr. 367 din 29.12.2022 cu privire la serviciile alternative de îngrijire a copilului.

torii copiilor (bonele) care au grijă de copiii angajatorilor își desfășoară activitatea ca lucrători pe cont propriu în baza de patentă. În calitate de titular de patentă, îngrijitoarea copiilor nu beneficiază de prestații de asigurări sociale (inclusiv protecția maternității).

- (2) Femeile care lucrează ca ziliere în agricultură nu sunt considerate ca fiind salariate și, prin urmare, acestora nu li se acordă concedii de maternitate sau de îngrijire a copilului. De asemenea, ele nu beneficiază de majoritatea prestațiilor de asigurări sociale (inclusiv protecția maternității), așa cum este specificat în Tabelul 5.
- (3) Femeile care lucrează în baza unui contract de muncă sau de prestare a serviciilor / lucrărilor, în cazul în care angajatorul este rezident străin, fără prezență înregistrată în Moldova, se pot afla într-o situație precară. În lipsa înregistrării, angajatorul străin nu poate fi urmărit de către autoritățile fiscale, iar acești angajatori ar putea să nu plătească impozitul reținut la sursă, contribuțiile de asigurări sociale și primele de asigurări medicale pentru femeile care lucrează, așa cum prevede legea. Astfel de femei își pot plăti independent impozitele pe venitul individual, precum și contribuțiile de asigurări sociale și primele de asigurări medicale în rată fixă. Cu toate acestea, majoritatea prestațiilor de asigurări sociale (inclusiv protecția maternității) nu sunt accesibile femeilor, care achită în mod independent contribuțiile de asigurări sociale și primele de asigurări medicale în Moldova în mărime fixă, așa cum este indicat în Tabelul 5.

4.3. Munca nedeclarată

- 124. Munca nedeclarată este o provocare persistentă, care afectează negativ lucrătorii, întreprinderile și guvernele din întreaga Europă. Dincolo de variațiile naționale, la nivel european munca nedeclarată implică „orice activități plătite, care sunt legale în ceea ce privește natura lor, dar care nu sunt declarate autorităților publice”. Tipurile răspândite de muncă nedeclarată includ munca desfășurată într-o întreprindere oficială, care este parțial sau total nedeclarată, și munca nedeclarată „pe cont propriu” sau prin auto-angajare⁴⁴.
- 125. Noile tendințe de pe piața muncii, inclusiv creșterea flexibilității relațiilor de muncă și dezvoltarea tehnologică, au condus la o creștere a noilor forme de angajare, cum ar fi munca ocazională sau munca pe platforme. Cercetarea Eurofound evidențiază provocările, pe care aceste forme de contractare a muncii le aduc dreptului muncii, drepturilor în muncă, protecției sociale și beneficiilor sociale și reglementărilor fiscale. Unele dintre aceste noi forme au fost dezvoltate pentru a ajuta la oficializarea practicilor de muncă nedeclarată. Însă, legăturile dintre noile forme de contractare a muncii și munca nedeclarată nu sunt simple și trebuie monitorizate îndeaproape⁴⁵.
- 126. Datele statistice din Moldova pentru anul 2021 arată că 22,8 procente din populația ocupată avea un loc de muncă nedeclarat, în special în agricultură, construcții și comerț. Mai mult, 6,9 la sută dintre angajați au primit salarii „în plic”. Salariile neraportate sunt estimate la 15 miliarde de lei moldovenești sau mai mult de 6 la sută din PIB, ceea ce a dus la un deficit al fondului de asigurări sociale de aproape 5 miliarde de lei moldovenești. Prevalența muncii nedeclarete implică pierderi semnificative de venituri ale statului și îi lasă pe acești lucrători în afara protecției medicale și sociale. Există, de asemenea, costuri economice serioase pentru întreprinderile, care respectă legea⁴⁶.
- 127. Definiția legală a muncii nedeclarete în Moldova este cuprinsă în articolul 71 alin. (2) din Codul Muncii. Munca nedeclarată este definită ca „orice muncă prestată de o persoană pentru și sub autoritatea unui angajator fără a respecta prevederile Codului muncii referitoare la încheierea unui contract individual de muncă”. Munca nedeclarată este interzisă și reprezintă o contravenție pasibilă de amendă conform art. 551 din Codul contravențional Nr. 218-XVI din 24.10.2008. Persoanele care sunt angajate în muncă nedeclarată (fără vreun acord scris) nu beneficiază de niciun fel de

⁴⁴ A se vedea: <https://www.eurofound.europa.eu/topic/undeclared-work>

⁴⁵ A se vedea: <https://www.eurofound.europa.eu/topic/undeclared-work>

⁴⁶ Munca nedeclarată: Trecerea în alb – Guvernul Republicii Moldovan întreprinde pași curajoși pentru a stimula formalizarea angajării (ilo.org) cu referință la Forța de muncă în Republica Moldova: Ocuparea și șomajul în 2021 (gov.md)

stimulente fiscale, de asigurări sociale sau de asigurări de asistență medicală și nu sunt protejate de legislația muncii sau civilă.

128. Definiția cuprinsă în Codul Muncii este restrictivă și nu acoperă formele muncii nedeclarate precum:

- (i) Munca neînregistrată efectuată de lucrători zilieri. Întrucât Legea cu privire la lucrătorii zilieri exclude în mod explicit lucrătorii zilieri din Codul Muncii, art. 71 alin. (2) din Codul Muncii nu acoperă cazurile, în care lucrătorii zilieri din agricultură nu sunt raportați în mod corespunzător, sau remunerația plătită lucrătorului zilnic nu este înregistrată în mod corespunzător, conform prevederilor art. 5 din Legea privind lucrătorii zilieri.
- (ii) Angajarea deghizată. Întrucât Codul Muncii oferă competențe exclusive instanțelor de a identifica locurile de muncă deghizate, Inspectoratul de Stat al Muncii nu va putea califica angajații deghizați drept muncă nedeclarată în temeiul articolului 551 din Codul contravențional.
- (iii) Munca subdeclarată. Întrucât definiția muncii nedeclarate se referă la condițiile legate de formalizarea contractelor de muncă, aceasta nu include salariile din plic.

129. O altă confuzie creată de definiția legală există între normele care prevăd răspunderea contravențională pentru munca nedeclarată (art. 551 din Codul contravențional) și cele referitoare la prestarea muncii de către o persoană în lipsa unui contract de muncă scris (art. 55, alin.(3) lit.a) Cod contravențional). Definiția legală a muncii nedeclarate nu permite să se facă o distincție clară între aceste două contravenții. Totodată, legea prevede răspundere și proceduri diferite pentru aceste două contravenții.

130. Riscurile identificate mai sus pot crea dificultăți pentru Inspectoratul de Stat al Muncii atunci când efectuează controale de stat pentru a aborda toate formele de muncă nedeclarată. În plus, ele creează premise suplimentare pentru a nu reglementa formele atipice de ocupare a forței de muncă, precum și pentru ca lucrătorii pe cont propriu și cei care desfășoară activități pe cont propriu dependente să fie mai prezenți în economia informală.

131. Unul dintre obiectivele declarate în Programul Național pentru Ocuparea Forței de Muncă pentru perioada 2022-2026 este reducerea ocupării informale de la 22,9 procente în 2021 la 19 procente (-3,9 procente) în 2026. Printre măsurile, care ar contribui la realizarea obiectivului menționat, Guvernul a identificat necesitatea de a (a) reglementa formele atipice de ocupare a forței de muncă, inclusiv angajarea ocazională a lucrătorilor zilieri; de a stimula angajatorii pentru tranziția lor de la economia informală la economia formală; de a revedea povara fiscală asupra lucrătorilor cu venituri mici, încurajând angajarea și reducând stimulentele pentru munca informală.

132. În Program se subliniază, de asemenea, că o povară fiscală relativ mare asupra forței de muncă, în special pentru lucrătorii cu venituri salariale mai mici, sporește stimulentele individuale de a accepta „salarii în plic”. Dovezile disponibile sugerează că reducerea poverii fiscale pentru lucrătorii cu venituri salariale la treptele inferioare pentru lucrătorii care câștigă sub pragul minim, ar reduce stimulentele individuale de a accepta „salarii în plic” și, astfel, ar reduce ponderea lucrătorilor angajați informal. În acest scop, Ministerul Muncii și Protecției Sociale intenționează să implementeze un mecanism de subvenționare a costului impozitelor pe salarii pentru angajatorii care măresc salariile angajaților. Un alt domeniu de acțiune este analiza sistemului fiscal al celui de-al doilea câștigător în familie în vederea elaborării unor opțiuni de politică fiscală, care ar favoriza angajarea în rândul femeilor căsătorite. Implementarea registrului electronic de evidență a salariaților va contribui, de asemenea, la reducerea practicilor informale de recrutare și va ghida activitățile de control desfășurate de Inspectoratul de Stat al Muncii. Se presupune că reforma sistemului fiscal pentru persoanele cu salarii mici și cele cu al doilea venit, în combinație cu acțiunile politice privind sistemul de sancțiuni, registrul electronic al salariaților și consolidarea rolului și mandatului Inspectoratului de Stat al Muncii, va reduce angajare informală.

► 5. Reforme recente și planificate în domeniul FAOFM

5.1. Reforme recente

(a) În Codul Muncii au fost incluse aranjamente flexibile de muncă

- 133.** În urma carantinei cauzate de pandemia Covid-19, Codul Muncii a fost modificat și s-a prevăzut în mod expres accesul tuturor angajaților la aranjamente flexibile de muncă. Conform noilor reguli, aranjamentele de muncă flexibile reprezintă programe de lucru, care le permit angajaților să-și adapteze programul de lucru, inclusiv folosind munca la distanță, munca la domiciliu, munca cu fracțiune de normă sau săptămânile de lucru comprimate.
- 134.** Aranjamentele flexibile de lucru reprezintă una dintre măsurile menite să stimuleze și să ajute angajatului să-și echilibreze în mod eficient viața profesională cu viața de familie. Pentru a încuraja lucrătorii care sunt, de asemenea, părinți și îngrijitori să rămână în piața muncii, lucrătorii ar trebui să își poată adapta programul de lucru în funcție de nevoile și preferințele personale, ținând cont în același timp de nevoile angajatorului lor. În acest scop și având în vedere nevoile lucrătorului, angajatorii trebuie să ofere un program de muncă flexibil (inclusiv în ture) pentru a ajusta programul de lucru, inclusiv prin utilizarea, acolo unde este posibil, a anumitor forme de lucru la distanță, a programelor de lucru flexibile sau a programului de lucru redus pentru activități de îngrijire.
- 135.** Aranjamentele flexibile de muncă pot fi aplicate la inițiativa angajatului sau a angajatorului. Factorii care trebuie luați în considerare de către angajator atunci când ia decizia privind adaptarea rezonabilă a programului de lucru conform aranjamentelor flexibile de muncă sunt următorii: (i) costurile pentru ajustarea rezonabilă a programului de lucru și a locului de muncă conform aranjamentului flexibil și caracteristicilor entității (mărimis, aspecte financiare, natura muncii); (ii) impactul asupra performanței entității și asupra calității muncii prestate de solicitant, (iii) posibilitatea angajării altor forțe de muncă; (iv) efecte asupra satisfacției clientului, (v) consecințe asupra entității în cazul, în care cererea de aranjamente flexibile de lucru nu este îndeplinită.
- 136.** Reperetele de mai sus urmăresc să asigure un echilibru între dreptul salariatului de a beneficia de flexibilitate și dreptul angajatorului de a veni cu un răspuns optim, care să nu aibă un impact negativ asupra activității sale.
- 137.** Perioada de examinare a cererii de către angajat a unui aranjament flexibil de muncă este de 30 de zile. Respingerea cererii de către angajator trebuie să fie motivată.

(b) Servicii de îngrijire a copiilor oferite angajaților

- 138.** În martie 2022, Parlamentul Republicii Moldova a aprobat Legea privind serviciile alternative de îngrijire a copilului nr. 367/2022, precum și modificările la Codul Muncii, ceea ce permite angajatorilor să ofere soluții alternative de îngrijire a copiilor angajaților cu copii sub trei ani și deci să faciliteze accesul părinților pe piața muncii. Reforma legislativă urmărește reducerea decalajelor de gen, deoarece se consideră că unul dintre principalele motive, care împiedică femeile să intre pe piața muncii, să obțină un loc de muncă sau să avanseze în carieră este insuficiența instituțiilor de îngrijire a copiilor în țară. Crearea de soluții alternative de îngrijire a copiilor de către angajatori, pe lângă cele oferite de stat, este privită ca una dintre soluțiile pentru această situație cu numeroase beneficii pentru toate părțile implicate.

(c) Munca la distanță a străinilor

139. În mai 2023, Parlamentul a aprobat Legea cu privire la modificarea unor acte normative (dezvoltarea afacerilor la distanță în Moldova) nr. 126/2023. Printre alte modificări, Legea permite angajarea la distanță a persoanelor străine în Republica Moldova, fără permis de ședere în scop de muncă, dacă străinul îndeplinește următoarele condiții: (i) a obținut un număr provizoriu de identitate și identitate electronică conform legii; (ii) nu rămâne în Republica Moldova pentru o perioadă mai mare de 90 de zile timp de șase luni; (iii) nu este rezident fiscal conform Codului fiscal al Republicii Moldova; și (iv) el/ea este angajat în baza unui acord de muncă.

5.2. Reforma planificată

140. Necesitatea reglementării muncii temporare în Codul Muncii este pe ordinea de zi a Guvernului⁴⁷. Niciun proiect de lege nu a fost încă propus spre consultări publice.
141. Nu am identificat alte inițiative legislative actuale în domeniul public referitoare la forme atipice de ocupare a forței de muncă.

5.3. Jurisprudența

142. Nu am identificat o jurisprudență consecventă în domeniul formelor atipice de ocupare a forței de muncă și a muncii nedeclarate în informațiile disponibile publicului de pe site-ul web al instanțelor din Republica Moldova (instance.justice.md).
143. Potrivit raportului statistic privind activitatea instanțelor în anul 2022, litigiile finalizate în materie de muncă au reprezentat 0,13 procente din totalul litigiilor civile examinate în instanțe. Majoritatea litigiilor legate de angajare inițiate de angajați sunt legate de concediere ilegală sau neplata salariului și a altor plăți asociate cu angajarea.

5.4. Literatură academică

144. Literatura academică în dreptul muncii este slab dezvoltată în Moldova. Acesta constă preponderent din următoarele monografii, care sunt cele mai recente, și care cuprind aspecte generale ale dreptului muncii. Nu a fost identificată nicio publicație specială dedicată formelor atipice de ocupare a forței de muncă și muncii nedeclarate. Vedeți, mai jos, o listă a literaturii academice identificate:
- ▶ Eduard Boisteanu, Nicolae Romandas: *Dreptul muncii (manual)* (Chisinau, 2015);
 - ▶ Nicolae Romandas, Ludmila Proca și Ina Odinoakaia Negura, *Dreptul protecției sociale* (Chisinau, 2011);
 - ▶ Eduard Boisteanu, Nicolae Romandas și Felicia Pascaluta, *Ghidul specialistului în resurse umane* (Chisinau, 2021);
 - ▶ Nicolae Sadovei, *Dihotomia raportului juridic de munca* (Chisinau, 2011);
 - ▶ Nicolae Sadovei, *Instituția simbiotică a raporturilor de munca* (Chisinau 2013).

⁴⁷ În prezent are loc elaborarea amendamentelor la legislație pentru a face piața muncii din Moldova mai atrăgătoare – Consiliul Economic (gov.md)

► 6. Concluzii și recomandări

6.1. Concluzii

145. Pe piața muncii din Republica Moldova există forme atipice de ocupare a forței de muncă, care permit o flexibilitate mai mare angajaților și angajatorilor și reprezintă un termen generic pentru aranjamente de muncă, care nu corespund caracteristicilor unor relații de muncă standard. În multe cazuri, angajații ar prefera să fie angajați într-o relație de muncă standard.
146. Formele atipice de ocupare a forței de muncă reglementate de Codul Muncii se limitează la muncă pe durată determinată, cu fracțiuni de normă, sezonieră, la distanță și la domiciliu. Codul Muncii nu reglementează astfel de forme atipice de angajare, cum ar fi angajarea ocazională (la apel sau cu zero ore), munca temporară prin agenție sau alte aranjamente de angajare cu mai multe părți, munca pe platforme digitale, partajarea unor locuri de muncă sau partajarea ocupării forței de muncă.
147. Persoanele angajate în baza contractului de muncă într-o formă atipică de ocupare a forței de muncă în modul reglementat de Codul Muncii beneficiază de toate garanțiile din dreptul muncii.
148. Legislația Republicii Moldova nu conține o definiție a persoanelor, care desfășoară activități pe cont propriu. Persoanelor fizice li se permite să desfășoare activități individuale dacă sunt înregistrate ca întreprinderi individuale, ca liber-profesioniști sau fără nicio înregistrare în baza contractelor de drept civil. Persoanele care desfășoară activități pe cont propriu nu beneficiază de garanții reglementate de Codul Muncii, inclusiv salariu minim, concedii plătite sau fără plată și toate drepturile muncii.
149. Tratatamentul fiscal al angajaților în cadrul formelor standard și atipice de angajare este același. Tratatamentul fiscal al lucrătorilor contractați în baza unui contract de muncă (atât prin contracte de angajare, cât și cele atipice) sau prin contracte de drept civil este același. Pentru anumiți angajați, legea stabilește un tratament fiscal special, și anume pentru taximetriștii angajați în baza unor contracte de muncă (standard sau atipice) și pentru lucrătorii parcurilor IT angajați în baza contractelor de muncă (standard sau atipice).
150. Reglementările privind asigurările sociale și de asistență medicală prevăd un tratament diferit pentru anumite persoane angajate sau pe cont propriu. În particular, au fost identificate următoarele diferențe:
 - (a) Taximetriștii, care lucrează în baza unor contracte de muncă (standard sau atipice) nu beneficiază de întreaga gamă de beneficii de asigurări sociale acordate de lege. Pachetul lor social este limitat la pensia pentru limită de vârstă și ajutorul de deces. Ei nu beneficiază de indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă cauzată de boli obișnuite sau accidente fără legătură cu munca, indemnizație de prevenire a bolilor (carantină), indemnizație pentru refacerea capacității de muncă, indemnizație de maternitate, indemnizație pentru creșterea copilului până la vârsta de trei ani, indemnizație pentru îngrijirea copilului bolnav, indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă cauzată de accidente de muncă sau boli profesionale, atunci când sunt întrunite condițiile de acordare a acestora.
 - (b) Lucrătorii zilieri nu beneficiază de întreaga gamă de drepturi de muncă și de beneficii de asigurare socială acordate de lege. Pachetul lor social este limitat la pensia pentru limită de vârstă și alocația de deces. Ei nu beneficiază de indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă cauzată de boli obișnuite sau accidente fără legătură cu munca, indemnizație de prevenire a bolilor (carantină), indemnizație pentru refacerea capacității de muncă, indemnizație de maternitate, indemnizație pentru creșterea copilului până la vârsta de trei ani, indemnizație pentru

îngrijirea copilului bolnav, indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă cauzată de accidente de muncă sau boli profesionale, atunci când sunt întrunite condițiile de acordare a acestora.

- (c) Salariații, lucrătorii pe cont propriu și lucrătorii pe cont propriu dependenți, care lucrează în baza unor contracte cu angajatori străini dacă ultimii nu au prezentă înregistrată în Republica Moldova nu beneficiază de prestații de asigurări sociale și asigurări de asistență medicală acordate de lege. Acești lucrători vor beneficia de indemnizații de asigurări sociale și asigurări de asistență medicală doar dacă achită individual cota fixă anuală a contribuțiilor și primelor corespunzătoare. Totuși, chiar dacă ei plătesc individual contribuțiile, astfel de angajați vor beneficia de un nivel minim de asigurări sociale. Ei nu beneficiază de indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă cauzată de boli obișnuite sau accidente nelegate munca, indemnizație de prevenire a bolilor (carantină), indemnizație pentru refacerea capacității de muncă, indemnizație de maternitate, indemnizație pentru creșterea copilului până la vârsta de trei ani, indemnizație pentru îngrijirea copilului bolnav, indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă cauzată de accidente de muncă sau boli profesionale, atunci când sunt întrunite condițiile de acordare a acesteia.

- 151. Munca pe cont propriu deghizată este folosită pentru a evita cerințele reglementate de Codul Muncii. Munca nedeclarată este folosită pentru a evita cerințele reglementate de CM și legislația fiscală. Definiția legală a muncii nedeclarate creează incertitudini în ceea ce privește dacă o astfel de definiție ar include munca pe cont propriu deghizată, munca deghizată pe durată determinată sau munca cu fracțiune de normă. Nu există criterii clare, care ar permite diferențierea dintre contractele de muncă și cele de drept civil.
- 152. Definiția muncii nedeclarate nu include munca subdeclarată („achitarea salariilor în plic”). Plata salariilor și a altor remunerații fără a le reflecta în sistemul contabil reprezintă o contravenție separată. Munca pe cont propriu deghizată și munca pe cont propriu dependentă deghizată nu este, de asemenea, cuprinsă de definiția legală a muncii nedeclarate.

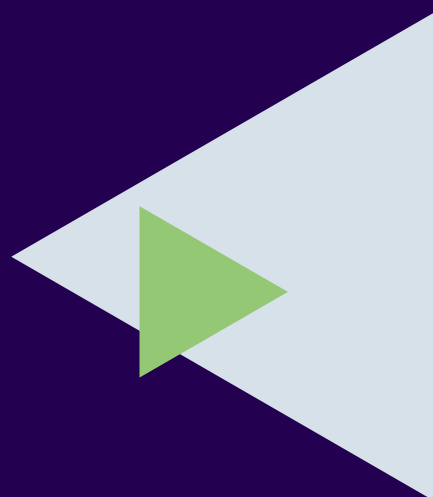
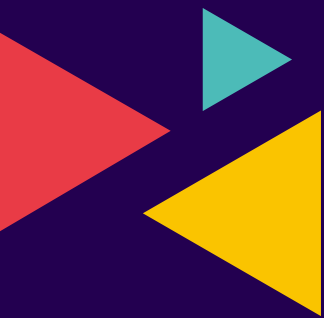
6.2. Recomandări

- 153. Pe baza constatărilor prezentului Raport, oferim următoarele recomandări:

- (1) A elimina discriminarea în ceea ce privește tratamentul de asigurări sociale al șoferilor de taxi și al lucrătorilor zilieri, în comparație cu alte persoane, care lucrează în conformitate cu contracte standard sau forme atipice de ocupare a forței de muncă. Astfel, trebuie de identificat o soluție pentru a acorda acestor lucrători toate prestațiile de securitate socială.
- (2) A extinde sfera personală de protecție a Codului muncii. Protecția lucrătorilor angajați în baza formelor atipice de ocupare a forței de muncă, în special a celor implicați în angajare deghizată și în activități pe cont propriu dependente și, în general, a lucrătorilor cu locuri de muncă precare, necesită un set mai clar de criterii, prin care să se determine existența unei relații de muncă. Criteriile de subordonare, necesare pentru stabilirea relațiilor de muncă, ar trebui completate și cu criterii de dependență economică. În acest context, se recomandă includerea unei prezumții legale, conform căreia, relațiile de muncă există în cazul, în care sunt prezenți unul sau mai mulți indicatori relevanți, în conformitate cu Recomandarea OIM nr. 198.
- (3) A extinde numărul de aranjamente care s-ar încadra în formele atipice de ocupare a forței de muncă reglementate în Codul Muncii prin includerea instituției agenției temporare. Lipsa unor reglementări clare cu privire la specificul modalităților de angajare cu mai multe părți în Codul Muncii creează riscul de incertitudini pentru toate părțile din cadrul relației cu o agenție temporară, în ceea ce privește angajatorul principal responsabil de salariat. Intervenția

legislativă din Codul Muncii ar trebui să asigure un echilibru între protecția lucrătorilor și nevoia de a asigura flexibilitatea angajatorilor.

- (4) A examina posibilitatea reglementării muncii la cerere în Codul Muncii, într-un mod echilibrat, astfel încât să se asigure o anumită siguranță pentru acești lucrători (un volum minim de muncă și un venit pentru angajat, perioada minimă de preaviz a orelor de lucru ale angajatului), precum și flexibilitatea pentru angajatori, care decurge din natura muncii prestate.
- (5) A examina posibilitatea reglementării muncii pe platforme digitale, în care lucrătorii în marea majoritate sunt angajați în calitate de prestatori pe cont propriu prin contracte de servicii, contracte cu freelancer. Ar trebui de făcut o distincție între „crowdworkers” (lucrători online, de regulă mai instruiți, care lucrează pentru companii străine) și lucrătorii din aplicații (lucrători offline, care deserveșc piața internă, de obicei mai puțin calificați). Orice instrument de politică aplicat în acest domeniu trebuie să aibă o componentă puternică de executare inerentă, astfel încât lucrătorii pe platforme să se înregistreze oficial și să plătească impozite și contribuții. În ambele opțiuni (crowdworkers și lucrători pe aplicații), lucrătorii (liber-profesioniști) ar trebui să aibă posibilitatea de a accesa fondurile sociale și alte drepturi ale raporturilor de muncă.
- (6) A examina posibilitatea reglementării muncii în cazul, în care lucrătorii din Moldova sunt contactați de nerezidenți, care nu au o prezență înregistrată, pentru a presta muncă pe teritoriul Republicii Moldova în baza contractelor de muncă, sau a contractelor de drept civil reglementate de o legislație străină sau cea din Moldova.
- (7) A clarifica definiția muncii nedeclarate în Codul Muncii, astfel încât acest fenomen să includă munca subdeclarată, munca fără contract de muncă, munca pe cont propriu deghizată, munca deghizată pe durată determinată sau cu fracțiune de normă. De asemenea, se recomandă clarificarea distincției dintre munca nedeclarată, sancționată conform art. 551 din Codul contravențional, și munca fără contract scris de muncă sancționată conform art. 552 din Codul contravențional.
- (8) A îmbunătăți colectarea datelor cu privire la formele atipice de ocupare a forței de muncă în cadrul anchetei forței de muncă realizate de BNS. Ancheta forței de muncă este singurul instrument disponibil, prin care se colectează date privind ocuparea forței de muncă, cu potențialul de a identifica și de a capta diferite forme atipice de ocupare a forței de muncă. De exemplu, OIM (2018) arată că unele țări pot surprinde formele atipice de ocupare a forței de muncă în mod mai detaliat și pot identifica chiar și angajarea deghizată și munca pe cont propriu dependentă în rândul contractanților individuali (Australia, Mexic etc.).



ilo.org/budapest

ILO Office for Central and Eastern Europe
14 Mozsár utca
Budapest H-1066
Hungary