

**UNIVERSITATEA DE STAT DIN MOLDOVA  
FACULTATEA DE DREPT  
ȘCOALA DOCTORALĂ ȘTIINȚE JURIDICE**

Cu titlu de manuscris  
C.Z.U:349.22:331.106(043.2)

**MIHAILOV Tatiana**

**TENDINȚE ACTUALE DE PRESTARE A MUNCII  
ÎN BAZA CONTRACTELOR CIVILE  
ÎN RAPORT CU CONTRACTELE DE MUNCĂ**

**REZUMAT**

553.05 Dreptul muncii și protecției sociale

Autor:	_____	Mihailov Tatiana
Conducător de doctorat:	_____	Boișteanu Eduard Doctor hab. în drept, Conf. univ.
Comisia de îndrumare:	_____	Sadovei Nicolae Doctor hab. în drept, Profesor univ.
	_____	Romandaș Nicolae Doctor în drept, Profesor univ.
	_____	Macovei Tatiana Doctor în drept, Conferențiar univ.

**CHIȘINĂU, 2020**

Teza a fost elaborată în cadrul Școlii Doctorale Științe Juridice, Universitatea de Stat din Moldova

**Autor:**

\_\_\_\_\_ MIHAILOV Tatiana

**Conducător de doctorat:**

\_\_\_\_\_ BOIȘTEANU Eduard, dr. hab. în drept, conf. univ.

**Comisia de doctorat:**

- CHISARI-RURAK Aliona, dr. în drept, lect. univ.
- SADOVEI Nicolae, dr. hab. în drept, prof. univ.
- MIHALACHE Iurie, dr. hab. în drept, conf. univ.
- SCORȚESCU Cătălina, dr. în drept, conf. univ.

Susținerea va avea loc la data de 6 noiembrie 2020, ora 14.00, bir.119, blocul 2, str. M. Kogălniceanu 67, mun. Chișinău.

Rezumatul și teza de doctorat pot fi consultate la Biblioteca Universității de Stat din Moldova și pe pagina web a Agenției Naționale de Asigurare a Calității în Educație și Cercetare ([www.cnaa.md](http://www.cnaa.md))

Autor \_\_\_\_\_

Mihailov Tatiana

Secretarul comisiei de doctorat \_\_\_\_\_ Pantea Oleg, dr. în drept, conf. univ.

## REPERELE CONCEPTUALE ALE CERCETĂRII

**Actualitatea și importanța problemei propuse spre cercetare.** Luând în considerație actualul context economic, în care societățile comerciale caută soluții eficiente și legale pentru reducerea costurilor de personal, precum și având în vedere regimul juridic fiscal și cel al contribuțiilor sociale care este unul distinct în cadrul contractelor de muncă în raport cu contractele civile, se impune o analiză minuțioasă a acestor tipuri de contracte pentru a determina gradul lor de substituție și consecințele încheierii unor contracte civile, atunci când intenția reală a părților este aceea de a evita sau deghiza încheierea unui contract de muncă.

Ținând cont de faptul că deseori se urmărește substituirea contractelor de muncă cu cele civile, și având în vedere că pentru contractele civile legea nu impune un model cadru, în practică se constată că în cuprinsul ultimelor sunt incluse adesea clauze specifice pentru un contract de muncă. Anume includerea unor clauze de acest tip poate reprezenta un prim indiciu al naturii juridice a contractului ce a fost perfectat de către părți.

Secolul al XXI-lea este secolul societății informaționale și al cunoașterii, în care informația și cunoștințele joacă un rol decisiv în dezvoltarea economică a statelor lumii, în modelarea și afirmarea personalității fiecărui individ. Este secolul celor care urmează să se adapteze noilor cerințe ale muncii.

Apariția și dezvoltarea noilor tehnologii informaționale, fără îndoială, au schimbat modalitățile în care societățile comerciale fac afaceri. Ele au exercitat o influență și asupra modalităților în care angajații muncesc zi de zi. Lumea muncii a fost revoluționată, întrucât dezvoltarea tehnologiilor informaționale a făcut posibilă apariția unor modalități flexibile de muncă, care permit evitarea rutinei și a altor aspecte ale muncii clasice. Angajaților li se oferă o libertate mai extinsă în ceea ce privește modul de îndeplinire a sarcinilor de muncă, precum și o flexibilizare a stilurilor personale de muncă.

Deși prestarea muncii în baza contractului individual de muncă rămâne a fi cea mai răspândită formă de prestare a muncii, trebuie de avut în vedere și faptul că la etapa actuală există multe activități a căror desfășurare pe bază de contracte de muncă, cu timp de muncă integral sau parțial, pe durată determinată sau nedeterminată, devine una foarte dificilă, sau chiar imposibilă.

Elaborarea la comandă a unor pagini web sau a unor programe de calculator, a unor lucrări de artă, și multe alte asemenea lucrări, destul de frecvente în perioada actuală, și cu atât mai mult în viitor, nu se vor face pe bază de timp de muncă, indiferent câte ore de muncă sunt necesare pentru realizarea acestora.

Realizarea unor asemenea lucrări cu caracter ocazional devine tot mai mult o activitate curentă, importantă și complexă, din punctul de vedere al încheierii contractelor de muncă sau

contractelor civile, precum și din punct de vedere fiscal.

Actualitatea temei de cercetare este asigurată de transformarea permanentă a relațiilor de muncă, în condițiile în care piața muncii a devenit una foarte dinamică, cu influențe normative și sociale ale spațiului comunitar și ale celui internațional. În mod practic, actualitatea temei este determinată de posibilitățile legale de prestare a muncii în baza contractelor de muncă, contractelor civile și a profesiunilor liberale în Republica Moldova.

**Descrierea situației în domeniul de cercetare.** La momentul actual, în Republica Moldova, lipsesc lucrări științifice care tratează, în mod distinct, problematica prestării muncii în baza contractelor civile în raport cu contractele de muncă. O varietate de lucrări științifice importante abordează tangențial unele aspecte ale tematicii propuse spre cercetare, și anume: cercetează contractul individual de muncă ca formă principală de prestare a unei muncii; analizează reglementarea juridică a diverselor contracte de muncă atipice; studiază natura juridică a profesiunilor liberale; analizează natura juridică, semnificația și conținutul contractelor civile de prestare a muncii, etc.

Deși există câteva lucrări străine care sunt mai apropiate domeniului nostru de cercetare, totuși acestea abordează problematica dată dintr-o altă perspectivă. Astfel, ținând cont de insuficiența cercetărilor științifice pe plan național în materia cercetării diverselor forme de prestare a muncii și de abordarea limitată și fragmentară a acestei materii în doctrina străină, ne rezervăm justificat acest domeniu important de cercetare științifică.

Autorii autohtoni care au abordat în lucrările sale acest subiect și ale căror opinii au fost luate în vedere la realizarea studiului dat sunt: Eduard Boișteanu, Nicolai Romandaș, Nicolae Sadovei, Tatiana Macovei, Tudor Negru, Cătălina Scorțescu, Tudor Capșa, Dorin Cimil, Gheorghe Chibac ș.a.

În doctrina română problematica prestării muncii în baza contractelor de muncă și a celor civile a fost studiată în lucrările cercetătorilor: Alexandru Țiclea, Ion Traian Ștefănescu, Raluca Dimitriu, Șerban Beligrădeanu, Mărioara Țichindilean, Ana Ștefănescu, Septimiu Panainte, Ioan Mara, Nicolae Grigorie –Lăcriță, Mădălin Niculeasa ș.a.

În ceea ce privește gradul de investigare a diverselor forme legale de prestare a muncii în cadrul doctrinei din Federația Rusă, în mod special pot fi remarcate lucrările următorilor autori: Lușnikov A. M. (Лушников А.М.), Lușnikova M.V. (Лушникова М.В.), Berdicevskii V.S. (Бердычевский В.С.), Brizgalin V.V. (Брызгалин В.В.), Eršov V.V. (Ершов В.В.), Erșova E.A. (Ершова Е.А.), etc.

Diverse aspecte ale problematicii propuse spre cercetare științifică au devenit și, suntem siguri, că vor face în continuare obiect de discuții, pentru cercetători, experți, practicieni, autorități publice, corpuri profesionale, demonstrând astfel necesitatea efectuării investigațiilor

multiaspectuale, precum și actualitatea acestora sub aspect interdisciplinar, în ceea ce privește problematica prestării muncii atât în baza contractelor de muncă, cât și în baza celor civile.

**Scopul și obiectivele tezei.** Prezenta lucrare are drept scop abordarea complexă și multiaspectuală a diverselor forme de prestare a muncii prin prisma opiniilor doctrinare, a legislației naționale, precum și a instrumentelor internaționale. De asemenea, am avut drept scop suplinirea literaturii juridice autohtone cu un studiu relevant asupra problematicii prestării muncii în baza contractelor de muncă și a celor civile, precum și înaintarea unor propuneri în vederea cizelării cadrului legal național, făcându-l astfel compatibil cu cel internațional.

În vederea realizării scopului propus, am trasat un șir de obiective, cele mai principale fiind următoarele:

- determinarea gradului de cercetare a problematicii ce vizează contractele de muncă, contractele civile de prestare a muncii, profesiunile liberale, precum și scoaterea în evidență a aspectelor puțin analizate ale acestei problematici în vederea abordării detaliate a acesteia în prezentul studiu;

- evidențierea semnificației categoriei de prestare a muncii prin elucidarea detaliată a diverselor forme de prestare a muncii și relevarea lacunelor legislative existente în domeniul studiat;

- analiza evoluției reglementărilor cu privire la diverse forme de prestare a muncii;

- identificarea și elucidarea trăsăturilor caracteristice ale contractelor civile de prestare a muncii față de contractele de muncă;

- studierea problematicii reglementării raporturilor juridice de muncă atipice;

- analiza statutului legal al persoanelor care prestează muncă în baza profesiunilor liberale de natură juridică și non-juridică;

- cercetarea regimului fiscal al veniturilor obținute de către persoanele care prestează muncă în baza contractelor civile și în baza pr ofesiunilor liberale.

**Problema științifică soluționată** constă în abordarea conceptuală a diverselor forme de prestare a muncii prin identificarea elementelor de bază și a trăsăturilor caracteristice ale contractului individual de muncă, contractului de ucenicie, contractului de prestări servicii, contractului de antrepriză, concretizarea și conceptualizarea formelor flexibile de prestare a muncii, precum și consacrarea criteriilor de recalificare a contractelor civile în contracte de muncă în vederea creării unei concepții unice cu privire la formele legale de prestare a unei munci.

**Metodologia cercetării științifice.** Suportul metodologic al cercetării științifice cuprinde un ansamblu de teorii și concepte specifice diferitor domenii ale dreptului, materializate ca finalitate în conținutul prezentei lucrări prin intermediul metodelor de analiză: a) *logică* (deductivă, inductivă, de specificare etc.), constând în utilizarea legităților, categoriilor și raționamentelor logice cu referire la analiza opiniilor doctrinare susținute de diferiți autori și sintetizarea reglementărilor ce vizează posibilitatea de prestare a muncii în baza contractelor de muncă, a contractelor civile, precum și în cazul profesiunilor liberale; b) *sistemică*, manifestată prin cercetarea normelor juridice naționale și internaționale, a instituțiilor competente, a normelor materiale și procedurale; c) *istorică*, utilizată în vederea cercetării originilor și evoluției modului de formare a legislației cu privire la formele actuale de prestare a muncii; d) *comparativă*, utilizată pentru compararea legislației în domeniul a Republicii Moldova, cu cea a altor state; e) *sintetică*, constând în exprimarea generalizatoare a particularităților muncii prestate în baza contractelor de muncă, a contractelor civile, precum și a celei prestate în cadrul profesiunilor liberale.

**Noutatea și originalitatea științifică.** Prezentul studiu reprezintă una dintre puținele lucrări care realizează o abordare complexă a problematicii ce vizează prestarea muncii în baza contractelor de muncă, a celor civile, și de către liberii profesioniști, prin prisma unei analize juridice a cadrului normativ național și al țărilor străine, a practicii în domeniu și a doctrinei.

Prezentul studiu nu este unul pur teoretic, ci are drept scop stabilirea unei concordanțe între practică și dispozițiile legale adoptate la nivel național.

Elemente de noutate științifică sunt concretizate în următoarele teze:

- a fost deslușită noțiunea de prestare a muncii;
- au fost analizate formele legale de prestare a muncii;
- au fost determinate trăsăturile specifice ale contractelor de muncă și a contractelor civile de prestare a muncii;
- a fost cercetată natura juridică și conținutul raporturilor juridice de muncă atipice;
- a fost analizat conceptul de profesiune liberală și, totodată, statutul legal al persoanelor care prestează muncă în baza profesiunilor liberale de natură juridică și non-juridică.

Aspectele supuse analizei în cadrul prezentei cercetări se datorează apariției noilor forme legale de prestare a muncii și existenței lacunelor în legislația națională, în acest sens fiind resimțită și lipsa cercetării subiectului în literatura juridică de specialitate.

De asemenea, au fost elaborate propuneri *de lege ferenda* în vederea modificării legislației în materie, care au drept scop lipsirea acestora de echivoc și conferirea unei protecții legale tuturor participanților la raporturile juridice respective.

**Semnificația teoretică și valoarea aplicativă a lucrării** este determinată de importanța majoră a fenomenului muncii la general, și a formelor în care aceasta se poate presta la concret, pentru politica social-economică a statului. În cadrul prezentului studiu, au fost analizate critic și sintetizate cele mai pertinente opinii și concepții existente în doctrina de specialitate.

Este primul studiu din Republica Moldova în care se efectuează o cercetare științifică detaliată a principalelor forme de prestare a muncii, și anume în baza contractelor de muncă, în baza contractelor civile sau în temeiul unei profesii liberale. Totodată, a fost înfăptuită o analiză sistemică a criteriilor de distincție dintre contractele de muncă și cele civile în baza cărora se face posibilă prestarea unei munci, precum și a criteriilor de recalificare juridică a contractelor civile în contracte de muncă.

Așadar, considerăm că teza dată de doctorat poate servi drept punct de pornire în cercetarea sa științifică pentru specialiști atât din domeniul dreptului muncii, cât și din cadrul altor ramuri de drept.

#### **Rezultatele științifice principale înaintate spre susținere:**

1. Prestarea muncii în baza contractelor civile, alături de contractul individual de muncă, reprezintă principalele modalități de desfășurare a activităților de către persoane în vederea obținerii unor venituri. Deși în esență obiectul contractului dintre prestator (sau angajat) și beneficiar (sau angajator) este similar sau identic în fiecare dintre aceste ipoteze, constând în prestarea unei activități contra unei remunerații, regimul juridic aplicabil pentru fiecare caz în parte va fi unul distinct<sup>1</sup>.

2. Contractul individual de muncă și contractele civile de prestare a muncii presupun întotdeauna prestarea unei munci indiferent de natura ei. Dacă în cadrul contractelor de muncă obiectul este munca în sine, atunci în cazul contractelor civile de prestare a muncii, obiectul este munca privită ca rezultat<sup>2</sup>.

3. Pentru a determina dacă suntem în prezența unui contract de muncă sau a unui contract civil de prestare a muncii se vor lua în considerare: felul muncii prestate, locul nemijlocit unde această muncă este prestată, condițiile de muncă, persoana care suportă riscurile și sarcina activității, etc. În acest sens, este important ca părțile contractante să conștientizeze că criteriile

---

<sup>1</sup> Mihailov T. *Contractul de antrepriză și contractul de prestări servicii – forme specifice de prestare a muncii*. // Conferința internațională a doctoranzilor în drept „Studii și cercetări juridice europene”, ed. a 9-a, Timișoara. București: Universul Juridic, 2017, p. 244.

<sup>2</sup> Михайлов Т. *Отличие трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров о труде*. // Международная научно-практическая конференция „Правовая реформа: концепция, цель, внедрение”, Институт государства и права им. В.М. Корещкого НАН Украины, Киев. Киев: Ника-Центр, 2017, стр. 285.

de calificare a unui contract ca fiind civil sau de muncă nu se rezumă la denumirea contractului, ci rezultă din clauzele concrete inserate în respectivul contract<sup>3</sup>.

4. Normele existente în legislația națională nu corespund nici exigențelor în materia prestării muncii în baza contractelor de muncă și a contractelor civile, și nici situației faptice de pe piața muncii. Totodată, remarcăm faptul că, la momentul actual, în legislația națională nu există norme legale care ar reglementa în mod expres anumite forme atipice de prestare a muncii (spre exemplu: munca prin agent de muncă temporară.), iar formele atipice de muncă care se regăsesc în Codul muncii au o reglementare insuficientă. De asemenea, se face resimțit și faptul lipsei unui cadru unitar în ceea ce privește reglementarea juridică a profesiunilor liberale, ceea ce face foarte anevoioasă atribuirea acestor profesii unei ramuri de drept.

**Implementarea rezultatelor științifice.** Rezultatele științifice obținute prin intermediul realizării studiului respectiv sunt utilizate în vederea îmbogățirii doctrinei de specialitate existente în Republica Moldova și în vederea perfecționării legislației naționale în domeniu. De asemenea, lucrarea poate fi utilizată în procesul educativ în cadrul instituțiilor de învățământ superior cu profil juridic și de către persoanele cu preocupări în materie.

**Aprobarea rezultatelor cercetării.** Studiul privind tendințele actuale de prestare a muncii în baza contractelor civile în raport cu contractele de muncă a fost elaborat și discutat în cadrul Școlii Doctorale Științe Juridice a Universității de Stat din Moldova. Rezultatele cercetării au fost aprobate de către Comisia de îndrumare din cadrul Școlii doctorale și Departamentul Drept Privat al USM.

Rezultatele cercetărilor, efectuate în domeniul tezei de doctorat, au fost expuse și aprobate în cadrul unor conferințe științifice internaționale, naționale cu participare internațională, unele găsimu-și reflectarea în studii publicate în diverse reviste științifice din Republica Moldova.

**Publicații la tema tezei** – 5 publicații științifice în revistele de specialitate și 6 comunicări la conferințe.

**Volumul și structura tezei:** Prezenta teză este structurată astfel: adnotări (în trei limbi), lista abrevierilor, introducere, patru capitole, concluzii generale, recomandări, bibliografie, anexe, CV. În ansamblu lucrarea numără 228 pagini de text, iar în lista bibliografică sunt incluse 239 titluri. Compartimentele tezei au fost întocmite potrivit exigențelor stabilite pentru această categorie de lucrări.

**Cuvinte-cheie:** prestarea muncii, formele de prestare a muncii, contractul individual de muncă, contractul de ucenicie, contractul de calificare profesională, raporturile juridice de muncă

---

<sup>3</sup> Mihailov T. *Analiza distinctivă a contractelor civile de prestare a muncii față de contractele de muncă*. // Conferința științifică națională cu participare internațională „Integrare prin cercetare și inovare”, Chișinău. Chișinău: CEP USM, 2017, p. 160.



atipice, contractul de antrepriză, contractul de prestări servicii, prestarea muncii în baza profesiunilor liberale.

## CONȚINUTUL TEZEI

**Introducerea** reprezintă fundamentarea și justificarea tematicii alese pentru cercetare și cuprinde următoarele compartimente: actualitatea și importanța problemei propuse spre cercetare; scopul și obiectivele tezei; prezentarea metodologiei de cercetare; descrierea situației în domeniul de cercetare; noutatea științifică a rezultatelor obținute; problema științifică soluționată; importanța teoretică și valoare aplicativă a lucrării, aprobarea rezultatelor, sumarul capitolelor tezei.

**Capitolul 1 – Dimensiunea doctrinar-normativă a problematicii prestării muncii în baza contractelor civile în raport cu contractele de muncă** este constituit din cinci paragrafe. În acest capitol sunt supuse unei analize minuțioase opiniile savanților autohtoni și străini care au abordat, în cadrul demersurilor științifice problematica încadrării muncii prestate în diverse forme juridice, în special au fost cercetate aspectele prestării muncii în baza contractelor de muncă, a contractelor civile, precum și a recalificării juridice a contractului în dependență de voința reală a părților.

O lucrare valoroasă în materia dreptului muncii o reprezintă lucrarea cercetătorilor *Eduard Boișteanu și Nicolai Romandaș* intitulată *Dreptul muncii*<sup>4</sup>, ieșită de sub tipar în anul 2015, care reprezintă un studiu autohton detaliat al tuturor instituțiilor juridice specifice dreptului muncii. Pe lângă elucidarea instituțiilor, izvoarelor și caracteristicilor dreptului muncii, o atenție deosebită este acordată elementelor esențiale și trăsăturilor caracteristice ale contractului individual de muncă, procedurii de încheiere, modificare, suspendare și încetare a acestui tip de contract. De asemenea, în cadrul prezentei lucrări, autorii examinează tangențial profesiunile liberale, precum și alte forme legale în baza cărora poate fi prestată o muncă.

Un loc relevant în șirul operelor juridice consacrate analizei raporturilor de muncă tipice și atipice, precum și a criteriilor de delimitare a acestora, îl ocupă studiul monografic al cercetătorului *Nicolae Sadovei* intitulat *Dihotomia raportului juridic de muncă*<sup>5</sup>, apărut în anul 2011. Autorul oferă un studiu riguros al instituției raportului juridic de muncă și al conceptelor de raport juridic tipic și atipic. De asemenea, suscită interes segmentul din lucrare destinat analizei raporturilor juridice de muncă flexibile, raporturilor juridice de muncă corporative ale liberilor-profesioniști, raporturilor juridice de muncă ale funcționarilor și demnitarilor publici.

Cu referire la alte lucrări juridice autohtone, care tratează tangențial tematica propusă spre

---

<sup>4</sup> Boișteanu E. și Romandaș N. *Dreptul muncii. Manual*. Chișinău: Î.S. F.E.-P., Tipografia Centrală”, 2015.

<sup>5</sup> Sadovei N. *Dihotomia raportului juridic de muncă. Studiu monografic*. Chișinău: Garamont-studio, 2011.

cercetare menționăm studiul monografic al doctrinarului *Dorin Cimil* intitulat *Calificarea raporturilor contractuale*<sup>6</sup>. În lucrare dată autorul examinează inclusiv și criteriile esențiale de delimitare a contractelor de muncă de cele conexe de natură civilă, criteriile de care se ține cont la recalificarea unui contract civil de prestare a muncii într-un contract de muncă, și invers. Printre criteriile de bază autorul menționează: obiectul contractului, ordinea și forma achitării retribuției pentru munca efectuată, poziția părților pe parcursul derulării contractului, aspecte de ordin formal ce se întreprind în vederea legalizării raportului de muncă.

Ținem să menționăm că în doctrina română există cercetări consacrate problematicii prestării muncii în baza contractelor de muncă și în baza contractelor civile. Putem reliefa două lucrări ce țin de sfera de cercetare a prezentei teze de doctor: lucrarea cercetătorului *N. Grigorie-Lăcrița* *Prestarea muncii pe bază de convenții civile*<sup>7</sup> și cea elaborată de *Mara Ioan* intitulată *Contractul individual de muncă și convenția civilă de prestări servicii*<sup>8</sup>.

În lucrarea *Prestarea muncii pe bază de convenții civile* autorul examinează reglementarea juridică a diverselor forme de prestare a muncii, și în special desfășurarea activității pe bază de contract individual de muncă, încheiat în baza Codului muncii, particularitățile și caracteristicile încheierii convențiilor civile și a desfășurării activității pe baza acestora, delimitarea convențiilor civile de contractul de muncă, precum și face analiza regimului juridic și fiscal al veniturilor obținute pe bază de convenții civile. Ținând cont de amploarea respectivei lucrări, în contextul acesteia, însă, se acordă o atenție modestă cercetării laturii juridice de delimitare a muncii prestate în baza contractelor civile și a celor de muncă, accentul fiind pus pe delimitarea economică a acestora.

O altă lucrare importantă este cea a cercetătorului *Mara Ioan*, intitulată *Contractul individual de muncă și convenția civilă de prestări servicii*, care, fiind una dintre puținele lucrări din literatura juridică românească, și-a propus o analiză a evoluției istorice a reglementării relațiilor de muncă, precum și cercetarea principalelor forme de prestare a muncii, respectiv contractul de muncă și convenția civilă de prestări servicii. Lucrarea este dedicată delimitării contractului individual de muncă de convenția civilă de prestări servicii. Pentru realizarea acesteia, cele două instituții sunt prezentate din perspectivă istorică, trecând apoi la studiul comparativ dintre acestea și alte categorii de contracte ce au ca obiect munca și prezentarea trăsăturilor juridice specifice. Sunt, de asemenea, analizate pe larg elementele specifice ale contractului individual de muncă și ale convenției civile de prestări servicii, dar și cele comune, pentru ca în final să fie prezentate reperele esențiale necesare realizării demarcației celor două

---

<sup>6</sup> Cimil D. *Calificarea raporturilor contractuale*. Chișinău: Grafema Libris, 2013.

<sup>7</sup> Grigorie-Lăcrița N. *Prestarea muncii pe bază de convenții civile*, ed.a II-a. București: Editura C.H.Beck, 2008.

<sup>8</sup> Mara I. *Contractul individual de muncă și convenția civilă de prestări servicii*. București: Wolters Kluwer, 2009.

instituții.

În ceea ce privește studiile monografice ce abordează raporturile de muncă atipice, unul dintre cel mai recente (2019) și valoros studiu este intitulat *Contracte de muncă atipice*, semnat de autoarea *Mihaela-Emilia Marica*<sup>9</sup>. Într-o manieră detaliată autoarea analizează importanța formelor de muncă non-standard în contextul economic actual, identifică factorii care au favorizat apariția și propagarea formelor de muncă non-standard. De asemenea, sunt supuse unei analize detaliate reglementările internaționale, europene și naționale ce țin de contractul cu fracțiune de normă, contractul de muncă temporară, contractul de muncă pe durată determinată, contractul de muncă la domiciliu și contractul individual privind telemunca.

Cu referire la doctrina rusă, ținem să prezentăm unele lucrări doctrinare cu tangență mai mare sau mică pentru domeniul nostru de cercetare. Una dintre acestea este lucrarea *Трудовое право Российской Федерации*<sup>10</sup>, apărută în anul 2010 și semnată de autorul *Perederin S.V. (Передерин С.В.)*. Scopul acestui studiu constituie o analiză complexă a instituțiilor juridice de dreptul muncii în Federația Rusă, inclusiv analiza detaliată a reglementării contractului individual de muncă și a criteriilor de delimitare a acestuia de contractele civile de prestare a muncii. Autorul menționează pe bună dreptate că, de fiecare dată, când printr-un contract civil sunt reglementate de fapt niște raporturi juridice de muncă, un astfel de contract urmează a fi recalificat într-unul de muncă cu aplicarea nemijlocită asupra acestuia a normelor inserate în Codul muncii și în alte acte normative care reglementează raporturile de muncă.

O altă lucrare juridică care tratează subiectul prestării muncii în baza contractelor de muncă tipice și atipice este cea intitulată *Курс трудового права*, elaborată de autorii *Lușnikov A.M. (Лушников А.М.)* și *Lușnikova M.V. (Лушникова М.В.)*<sup>11</sup>. Având la bază metoda istorică și cea comparativă, autorii analizează prevederile de bază ale părții generale și ale părții speciale ale dreptului muncii din Federația Rusă. Un compartiment distinct al lucrării este destinat cercetării dreptului individual al muncii.

Date fiind cele enunțate *supra*, concluzionăm că în Republica Moldova lipsesc lucrări științifice care tratează în mod distinct problematica prestării muncii în baza contractelor civile în raport cu contractele de muncă. O varietate de lucrări științifice importante abordează tangențial unele aspecte ale tematicii propuse spre cercetare, și anume: studiază contractul individual de muncă ca formă principală de prestare a unei munci; analizează reglementarea juridică a diverselor contracte atipice de muncă; studiază natura juridică a profesiunilor liberale; analizează

---

<sup>9</sup> Marica M-E. *Contracte de muncă atipice*. București: Universul Juridic, 2019.

<sup>10</sup> Передерин С.В. *Трудовое право Российской Федерации. Учебное пособие*. Воронеж: Издательство Воронежского государственного университета, 2010.

<sup>11</sup> Лушников А.М. и Лушникова М.В. *Курс трудового права. Учебник. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право*, том II-й. Москва: Статут, 2009.

esența și reglementarea juridică a contractelor civile de prestare a muncii, etc.

Deși există câteva lucrări străine care sunt mai apropiate domeniului nostru de cercetare, totuși acestea abordează problematica dată dintr-o altă perspectivă. Astfel, ținând cont de insuficiența cercetărilor științifice pe plan național în materia cercetării diverselor forme de prestare a muncii și de abordarea limitată și fragmentară în doctrina străină, ne rezervăm justificat acest domeniu important de cercetare științifică.

În ceea ce privește cadrul normativ internațional și național ce reglementează diverse forme de prestare a muncii, în cadrul prezentei lucrări au fost supuse analizei următoarele acte normative: *Convenția nr. 94 privind clauzele de muncă (contractele publice)*<sup>12</sup> și *Recomandarea nr. 84 privind clauzele de muncă (contractele publice)*<sup>13</sup>, *Convenția nr. 175 privind munca cu timp parțial*<sup>14</sup> și, respectiv, *Recomandarea nr. 182 privind munca cu timp parțial*<sup>15</sup>, *Convenția nr. 177 privind munca la domiciliu*<sup>16</sup> și *Recomandarea nr. 184 privind munca la domiciliu*,<sup>17</sup> *Recomandarea nr. 198 privind relațiile de muncă*<sup>18</sup>.

Deși convențiile analizate supra reglementează domenii foarte importante pentru dezvoltarea relațiilor de muncă într-o societate contemporană, cu părere de rău, constatăm că acestea nu au fost ratificate de Republica Moldova.

Alte convenții OIM ratificate de Republica Moldova, importante pentru reglementarea generală a raporturilor de muncă, și care tangențial se referă și la tematica cercetării noastre sunt: *Convenția OIM nr. 142 privind orientarea profesională în domeniul valorificării resurselor umane*,<sup>19</sup> *Convenția OIM nr. 150 privind administrarea muncii*,<sup>20</sup> *Convenția OIM nr. 158 cu*

---

<sup>12</sup>*Convenția OIM privind clauzele de muncă (contractele publice), nr.94 din 29.06.1949.* Disponibil: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312239:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312239:NO).

<sup>13</sup>*Recomandarea OIM privind clauzele de muncă (contractele publice), nr.84 din 29.06.1949.* Disponibil: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312422:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312422:NO).

<sup>14</sup>*Convenția OIM privind munca cu timp parțial, nr.175 din 24.06. 1994.* Disponibil: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C175](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C175).

<sup>15</sup>*Recomandarea OIM privind munca cu timp parțial, nr.182 din 24.06.1994.* Disponibil: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312520:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312520:NO).

<sup>16</sup>*Convenția OIM privind munca la domiciliu, nr.177 din 20.06.1996.* Disponibil: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312322:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312322:NO).

<sup>17</sup>*Recomandarea OIM privind munca la domiciliu, nr.184 din 20.06.1996.* Disponibil: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312522:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312522:NO).

<sup>18</sup>*Recomandarea OIM privind relațiile de muncă, nr.198 din 15.06.2006.* Disponibil: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312535:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312535:NO).

<sup>19</sup>*Convenția OIM privind orientarea profesională în domeniul valorificării resurselor umane, nr.142 din 23.06.1975.* Disponibil: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312287:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312287:NO).

*privire la încetarea raporturilor de muncă*<sup>21</sup>.

Cel mai important act normativ național ce supune reglementării raporturile de muncă este *Codul muncii* adoptat în anul 2003<sup>22</sup>. Din categoria contractelor de muncă supuse analizei în cadrul prezentei lucrări, o reglementare expresă în Cod își regăsesc: contractul individual de muncă, contractul de ucenicie, contractul de calificare profesională, contractul de formare profesională, munca la domiciliu, munca la distanță, munca cu fracțiune de normă, contractul individual de muncă pentru îndeplinirea unei anumite lucrări.

O formă atipică de muncă reglementată expres în legislația națională este cea a zilierilor. În conformitate cu *Legea nr. 22 din 23.02.2018 privind exercitarea unor munci necalificate cu caracter ocazional desfășurate de zilieri*<sup>23</sup> aceasta se aplică beneficiarilor de lucrări din agricultură.

La moment raporturile juridice de prestare a muncii de către funcționarii publici sunt considerate de către legiuitor – în urma adoptării *Legii cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public*<sup>24</sup> și a *Legii cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică*<sup>25</sup> drept raporturi de serviciu care nu sunt grefate pe un contract individual de muncă.

Prestarea muncii în baza unui contract civil se realizează prin încheierea între părți a unui contract de prestări servicii sau antrepriză în temeiul prevederilor din *Codul civil*<sup>26</sup>. În baza Codului civil s-au putut și se pot încheia contracte civile pentru desfășurarea oricăror activități admise de lege (pentru orice activitate care nu are caracter ilicit sau imoral).

În Republica Moldova legiuitorul, nu definește și nici nu reglementează regimul juridic general al profesiilor liberale. În legislația națională se regăsește doar definiția serviciilor profesionale, care totuși nu este identică cu cea a profesiilor liberale, Potrivit prevederilor art. 5 din *Codul fiscal al Republicii Moldova*, prin *servicii profesionale* se înțeleg „activități

---

<sup>20</sup> *Convenția OIM privind administrarea muncii, nr.150 din 26.06.1978.* Disponibil: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312295:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312295:NO).

<sup>21</sup> *Convenția OIM privind încetarea raporturilor de muncă, nr.158 din 22.06.1982.* Disponibil: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312303:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312303:NO).

<sup>22</sup> *Codul Muncii al Republicii Moldova, nr. 154 din 28.03.2003.* În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003 nr. 159-162.

<sup>23</sup> *Legea privind exercitarea unor activități necalificate cu caracter ocazional desfășurate de zilieri, nr. 22 din 23.02.2018.* În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2018, nr. 68-76.

<sup>24</sup> *Legea cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, nr. 158 din 04.07.2008.* În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2008, nr. 230-232.

<sup>25</sup> *Legea cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică, nr. 199 din 16.07.2010.* În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2010, nr. 194-196.

<sup>26</sup> *Codul Civil al Republicii Moldova, nr. 1107 din 06.06.2002.* În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2019, nr.66-75 .

<sup>27</sup> *Codul Fiscal al Republicii Moldova, nr. 1163 din 24.04.1997.* În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova Ediție Specială, 2007.

independente ale inginerilor, arhitecților, auditorilor și contabililor, desfășurate în conformitate cu legislația în vigoare”. O definiție expresă în Codul fiscal o regăsește și activitatea profesională în sectorul justiției. În acest sens, prin *activitate profesională în sectorul justiției* se subînțelege „acea activitate permanentă desfășurată în cadrul formelor de organizare a activității prevăzute de lege de către avocat, avocat-stagiar, notar public, executor judecătoresc, administrator autorizat, mediator, expert judiciar în cadrul biroului de expertiză judiciară”<sup>28</sup>.

Normele legale care reglementează regimul juridic al profesiilor liberale stabilesc, de regulă, condițiile de bază și modul de practicare a profesiei liberale respective, determină formele de organizare a activității profesionale, stabilesc limitativ genurile de activități care pot fi practicate de către liberul profesionist, stabilesc garanții pentru practicarea profesiei respective, precum și determină modul de admitere în profesie. Aceste norme se regăsesc în următoarele acte normative: *Legea cu privire la avocatură*<sup>29</sup>, *Legea cu privire la organizarea activității notarilor*<sup>30</sup>, *Legea privind executorii judecătorești*<sup>31</sup>, *Legea cu privire la mediere*<sup>32</sup>, *Legea cu privire la administratorii autorizați*<sup>33</sup>, *Legea cu privire la expertiza judiciară și statutul expertului judiciar*<sup>34</sup>.

În concluzie, ținem să menționăm că legislația care reglementează diverse forme de prestare a muncii este una variată și complexă. Totodată, legislația actuală a muncii nu corespunde pe deplin necesității de flexibilizare a raporturilor de muncă existente. Tocmai din aceste motive, părțile contractante încearcă tot mai des evitarea încheierii unui contract de muncă și încearcă a deghiza raportul existent printr-un contract civil. În partea ce ține de reglementarea juridică a profesiunilor liberale, constatăm inexistența unui cadru legal autonom care ar defini și reglementa în mod clar natura juridică a acestor profesii. La momentul actual, există doar legi distincte prin care sunt reglementate unele profesii liberale concrete.

În **Capitolul 2** intitulat **Fundamentele teoretico-practice privind prestarea muncii în baza contractelor de muncă** au fost analizate noțiunea, elementele de bază, trăsăturile caracteristice ale contractului individual de muncă, contractului de ucenicie și a celui de calificare profesională. De asemenea, au fost cercetate formele atipice de muncă și cele pronunțat

---

<sup>28</sup> *Ibidem*.

<sup>29</sup> *Legea cu privire la avocatură, nr. 1260 din 19.07.2002*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2002, nr. 126-127.

<sup>30</sup> *Legea cu privire la organizarea activității notarilor, nr. 69 din 14.04. 2016*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2016, nr. 277-287.

<sup>31</sup> *Legea privind executorii judecătorești, nr. 113 din 17.06.2010*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2017, nr. 2-8.

<sup>32</sup> *Legea cu privire la mediere, nr. 137 din 03.07.2015*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2015, nr. 224-233.

<sup>33</sup> *Legea cu privire la administratorii autorizați, nr. 161 din 18.07.2014*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2014, nr. 293-296.

<sup>34</sup> *Legea cu privire la expertiza judiciară și statutul expertului judiciar, nr. 68 din 14.04.2016*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2016, nr. 157-162.

atipice, au fost identificate elemente de diferență dintre formele de muncă analizate și au fost formulate concluzii.

Contractul individual de muncă, încheiat în conformitate cu normele legislației muncii a Republicii Moldova, apare ca una din cele mai importante forme de realizare a dreptului la muncă și în calitate de temelie a apariției și existenței temporare a raportului juridic de muncă<sup>35</sup>.

În vederea realizării consimțământului, Codul muncii reglementează, în art. 48 alin. (1), ca o condiție esențială obligația de informare pe care o are angajatorul față de potențialul salariat privitor la clauzele viitorului contract. Astfel, potrivit normei legale menționate mai sus, „anterior angajării sau transferării într-o nouă funcție, angajatorul are obligația de a informa persoana care urmează a fi angajată sau transferată despre condițiile de activitate în funcția propusă, oferindu-i informația prevăzută la art. 49 alin. (1), precum și informația privind perioadele de preaviz ce urmează a fi respectate de angajator și salariat în cazul încetării activității. Informația în cauză va face obiectul unui proiect de contract individual de muncă sau al unei scrisori oficiale, ambele semnate de angajator”<sup>36</sup>.

Obiectul contractului individual de muncă este constituit din prestațiile reciproce la care se obligă părțile, acestea fiind: prestarea muncii de către salariat și, respectiv, salarizarea acestuia de către angajator.

Uneori, pe parcursul executării contractului individual de muncă apare necesitatea interpretării clauzelor inserate în acesta. Legislația actuală a muncii nu stabilește reguli speciale în acest caz. Ca urmare devin aplicabile normele generale cu privire la interpretarea contractelor stabilite de Codul civil. De asemenea, specific în acest sens este faptul că în cazul în care există neclarități cu privire la o anumită clauză a contractului de muncă, interpretarea acesteia se va face în favoarea salariatului. Așadar, cu privire la clauzele contractului individual de muncă, interpretarea se face *in favor prestatoris*. Dacă angajatorul se declară nemulțumit el este în drept să se adreseze instanței pentru a obține o interpretare judecătorească<sup>37</sup>.

Fiind unica dovadă concludentă a celor convenite de părți, contractul individual de muncă reprezintă documentul pe baza căruia se poate verifica drepturile și obligațiile părților, răspunderea juridică a acestora, inclusiv în cadrul soluționării unor eventuale litigii. Așadar, ținând cont de cele menționate, încheierea contractului individual de muncă în formă scrisă ține de interesul ambelor părți<sup>38</sup>.

---

<sup>35</sup> Sosna B. *Contractul individual de muncă. Legislație*. Chișinău: Cartier, 2001, p. 22.

<sup>36</sup> *Codul Muncii al Republicii Moldova, nr. 154 din 28.03.2003*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003 nr. 159-162.

<sup>37</sup> Ștefănescu I-T. *Tratat de dreptul muncii*, vol. I, București: Lumina Lex, 2003, p. 456.

<sup>38</sup> Țiclea A. *Constatarea existenței raportului de muncă în lipsa înscrisului ad validatem*. // Revista română de dreptul muncii, 2017, nr. 2. Disponibil: <https://www.universuljuridic.ro/constatarea-existentei-raportului-de-munca-in-lipsa-inscrisului-ad-validatem/>.

Deși Codul muncii al Republicii Moldova conține în Titlul VIII un capitol distinct intitulat „Contractul de ucenicie și contractul de formare profesională continuă”, totuși în dispozițiile legale nu poate fi regăsită o noțiune a acestor tipuri de contracte.

Potrivit art. 216 alin. (2) din Codul muncii al Republicii Moldova, „contractul de ucenicie este un contract de drept civil și se reglementează de Codul civil și de alte acte normative”<sup>39</sup>. Analiza dispoziției legale crează, la prima vedere, falsa concluzie a apartenenței acestui contract la normele de drept civil, și, deci, face imposibilă tratarea contractului de ucenicie ca un contract individual de muncă de tip particular.

Acest contract are un obiect complex în raport cu un contract individual de muncă, deoarece pe lângă obligațiile de prestare a muncii și de plată a salariului, apare obligația de formarea profesională într-o anumită meserie a ucenicului de către angajator.

Considerăm că anume complexitatea obiectului contractului de ucenicie a dus la tratarea eronată a acestuia ca fiind unul de drept civil, și nu de dreptul muncii.

Potrivit art. 215 alin. (1) din Codul muncii, „contractul de calificare profesională este un contract special, adițional la contractul individual de muncă, încheiat în formă scrisă, în baza căruia salariatul se obligă să urmeze un curs de formare profesională, organizat de angajator, pentru a obține o calificare profesională”<sup>40</sup>.

Atât contractul de ucenicie, cât și contractul de calificare profesională au aceeași finalitate, constând în calificarea profesională a celui care este parte în oricare dintre cele două contracte. Ambele contracte sunt organizate de către angajator pe cheltuiala sa. Sub aspect formal, contractele respective urmează a fi încheiate în formă scrisă.

Raporturile juridice de muncă tipice au o pondere semnificativă în cadrul categoriei generale a raporturilor de muncă. În ceea ce privește raporturile juridice de muncă atipice, chiar și încercările de definiere a acestora se reduc la evidențierea elementelor lipsă din cadrul unui raport juridic de muncă tipic.

În doctrina autohtonă, definiția raporturilor de muncă atipice este dată de Nicolae Sadovei conform căruia, „raporturile juridice de muncă atipice sunt raporturile care apar în urma prestării unei munci de către persoanele fizice sau juridice, în cadrul cărora lipsesc sau sunt modificate una sau mai multe trăsături caracteristice esențiale ale raportului juridic de muncă tipic, standardizat, din categoria raporturilor personale, organizaționale sau patrimoniale”<sup>41</sup>.

Organizația Internațională a Muncii definește formele atipice de muncă ca fiind ansamblul activităților executate în condiții diferite de cele standard, având la bază un contract individual de

---

<sup>39</sup> *Codul Muncii al Republicii Moldova, nr. 154 din 28.03.2003*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003 nr. 159-162.

<sup>40</sup> *Ibidem*.

<sup>41</sup> Sadovei N., *op.cit.*, p. 132.



muncă și beneficiind de o protecție socială deosebită<sup>42</sup>.

În opinia doctrinarului român Dan Țop, „munca atipică include cele mai diverse forme contractuale: contractele de muncă pe durată determinată, cele cu timp parțial, munca temporară sau cea la domiciliu, telemunca, munca în baza contractului de zero ore etc. Astfel putând exista o multitudine de convenții care să reglementeze o relație de muncă diferită de forma standard sau de formele atipice cunoscute și de cele mai multe ori reglementate în legislație”<sup>43</sup>.

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

Munca la domiciliu ca formă atipică de muncă și-a găsit o reglementare expresă în legislația națională a muncii. Așadar, în conformitate cu art. 290 alin. (1) din Codul muncii, „salariați cu munca la domiciliu sunt considerate persoanele care au încheiat un contract individual de muncă privind prestarea muncii la domiciliu cu folosirea materialelor, instrumentelor și mecanismelor puse la dispoziție de angajator sau procurate din mijloace proprii”<sup>44</sup>.

O formă apropiată muncii la domiciliu, dar totuși diferită ca concept și esență de prima, o reprezintă telemunca. În orice domeniu în care este posibilă activitatea în regim de telemunca, aceasta se poate practica potrivit acordului părților. Este de reținut că telemunca se poate desfășura numai în baza calității de salariat, ca parte într-un contract individual de muncă.<sup>45</sup>

Munca prin agent de muncă temporară reprezintă o formă de muncă atipică, care bulversează conceptul de subordonare a salariatului față de angajator, atât de specific pentru dreptului muncii. Legislația în vigoare nu reglementează o astfel de formă atipică de muncă. O trasătură specifică a muncii prin agent de muncă este structura sa tripartită, care constă în faptul că negocierea dintre cel care prestează efectiv munca și beneficiarul propriu-zis al acestei munci se realizează de către o persoană juridică autorizată în acest sens. Astfel, salariatul încheie contract de muncă cu agentul de muncă temporară și nu cu utilizatorul. Între agentul de muncă

<sup>42</sup> <https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/lang--en/index.htm>.

<sup>43</sup> Țop D. *Necesitatea unor reglementări corespunzătoare a formelor de muncă atipică în România*. Disponibil: <http://www.nos.iem.ro/bitstream/handle/123456789/1196/11-%20TOP.Dan.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

<sup>44</sup> *Codul Muncii al Republicii Moldova, nr. 154 din 28.03.2003*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003 nr. 159-162.

<sup>45</sup> Vartolomei B. *Reglementarea activității de telemunca prin Legea nr. 81/2018*. // Revista română de dreptul muncii, 2018, nr. 2. Disponibil: <https://www.universuljuridic.ro/reglementarea-activitatii-de-telemunca-prin-legea-nr-81-2018/>.

temporară și utilizator se încheie un contract de punere la dispoziție, echivalent cu un contract de prestări servicii.

Dacă inițial munca cu fracțiune de normă a fost utilizată mai mult ca modalitate de suplimentare a veniturilor (ca un al doilea loc de muncă), în ultimele decenii ale secolului trecut ea a devenit un adevărat fenomen<sup>46</sup>. Munca part-time a început să fie în multe cazuri singura activitate desfășurată de către salariat – adesea o alternativă la șomaj<sup>47</sup>. Legislația națională interzice tratamentul discriminatoriu al salariaților încadrați în baza unui contract individual de muncă cu timp parțial în raport cu salariații care desfășoară aceeași activitate în baza contractului cu normă întreagă de muncă, dacă această diferențiere se bazează exclusiv pe durata contractului de muncă încheiat.

Reglementarea națională cu privire la contractele de muncă atipice este una destul de discretă, Republica Moldova fiind unul dintre statele care nu a acordat suficientă atenție muncii atipice și care manifestă în continuare o predilecție pentru utilizarea contractului individual de muncă standard ca principală modalitate de materializare a raportului de muncă.

**În Capitolul 3 – Analiza particularităților prestării muncii în baza contractelor civile** – cercetarea s-a axat pe analiza particularităților prestării muncii în temeiul contractului de prestări servicii și a contractului de antrepriză, precum și pe criteriile de delimitare a contractelor de muncă de cele civile în baza cărora poate fi prestată o muncă. La final au fost formulate concluzii.

Diferențierea contractelor de muncă față de cele civile reprezintă o necesitate de ordin atât teoretic, cât și practic. Tendința practică a organizațiilor comerciale se reduce, din păcate, la încercările angajatorilor de a încheia contracte civile în locul celor de muncă, din motiv că cele dintâi, sunt mai puțin protective pentru personalul unității.

Contractul individual de muncă este întotdeauna un contract *intuitu personae*, fapt ce se deduce în mod evident din definiția legală a acestuia prevăzută de art. 45 din Codul muncii. Caracterul personal al raportului juridic de muncă se atribuie nu doar la salariat, dar în egală măsură, și la angajator, deoarece salariatul înțelege că încheie contractul individual de muncă cu un anumit angajator.

Din analiza prevederilor art. 1334 din Codul civil, conchidem că contractele civile de prestare a muncii (cum sunt contractul de antrepriză și contractul de prestări servicii) sunt doar aparent, niște contracte *intuitu personae*. Antreprenorul este obligat să execute lucrarea doar atunci când părțile stipulează o astfel de prevedere în mod expres în contract sau aceasta rezultă

---

<sup>46</sup> Drost H. and H. Richard Hird. *An introduction to the Canadian labour market*, 2nd ed. Toronto: Nelson, 2006, p. 212.

<sup>47</sup> Dimitriu R. *Reflecții privind contractul cu fracțiune de normă*. // Conferința națională „Actualități și perspective în legislația muncii” ,Sibiu. București: Universul Juridic, 2016, p. 91.

nemijlocit din natura prestației.

Contractului individual de muncă îi este specific și faptul că între părți există un raport de subordonare a salariatului față de angajator. În cazul contractelor civile de prestare a muncii, părțile se află pe poziție de egalitate juridică. În acest sens, antreprenorul fiind absolut independent și autonom față de client, organizează și dirijează procesul de efectuare a lucrării de sine stătător.

Obiectul contractului individual de muncă ține de prestarea muncii pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu. Obiectul contractului de antrepriză și de prestări servicii constă atât în producerea sau transformarea unui bun, cât și obținerea unor alte rezultate prin efectuare de lucrări, și, respectiv, prestarea serviciilor de orice natură. Salariul se plătește după cantitatea și calitatea muncii, pe când în cazul contractelor civile de prestare a muncii se plătește rezultatul muncii antreprenorului sau prestatorului, predat clientului.

Contractele de muncă se caracterizează prin durată, regula generală în materie fiind că valabilitatea lor nu este determinată. Durata contractelor civile este una restrânsă, de regulă aceasta limitându-se la durata de timp necesară pentru executarea unei lucrări. Totodată, caracterul temporar al contractului încheiat, nu permite calificarea - ținând cont doar de acest criteriu - a acestuia drept unul civil<sup>48</sup>.

Pentru contractul individual de muncă, legislația în vigoare prevede necesitatea încheierii acestuia în formă scrisă. Totodată, forma scrisă a contractului de muncă nu reprezintă o condiție *ad validatum* pentru acest tip de contract, ci doar una *ad probationem*. Astfel, nerespectarea formei scrise nu atrage nulitatea contractului individual de muncă. Singura consecință juridică în acest caz va fi că contractul individual de muncă va fi considerat încheiat pe o perioadă nedeterminată și cu o normă întreagă.

Față de forma contractului de antrepriză și a contractului de prestări servicii se aplică regulile generale referitoare la forma actului juridic, stipulate la art. 316-324 din Codul civil. De obicei, aceste tipuri de contracte se încheie în formă scrisă simplă. Din esența normelor de drept rezultă că aceste tipuri de contracte pot fi întocmite și verbal.

Contractul individual de muncă se caracterizează printr-o serie de trăsături specifice, ceea ce facilitează delimitarea muncii prestate în baza contractului de muncă de munca prestată în baza altor contracte. În cazul în care se va stabili că munca prestată în baza unui contract civil de fapt corespunde unei munci prestate în baza unui contract individual de muncă, urmează a se

---

<sup>48</sup> Миронов В.И. *Трудовое право России*. Москва: Издательство ООО «Журнал «Управление персоналом»», 2004, стр. 93.

aplica legislația muncii, deoarece aceasta este mai protectoare decât legislația civilă<sup>49</sup>.

În **Capitolul 4** intitulat **Reglementarea juridică a muncii prestate de către liberii profesioniști** a fost analizat conceptul de profesiune liberală, au fost scoase la iveală particularitățile prestării muncii de către titularii profesiunilor liberale de natură juridică sau non-juridică, a fost supus cercetării regimul juridic și fiscal al veniturilor obținute de către liberii profesioniști și au fost formulate concluzii.

O categorie distinctă în cadrul raporturilor de muncă o formează raporturile juridice de muncă ale liberilor profesioniști. Raporturile respective sunt grefate pe exercitarea unor profesii autonome și libere, cunoscute în teoria dreptului ca și profesii liberale.

Deși expresia tradițională, utilizată în literatura juridică, este cea de profesie liberală, totuși, Dicționarul explicativ al limbii române definește noțiunea de profesiune liberă ca fiind „o profesie bazată pe muncă intelectuală și exercitate de persoane neafiate în serviciu plătit”<sup>50</sup>.

Profesiile liberale sunt exercitate în mod independent, regula generală în acest sens fiind cea conform căreia aceste profesii nu pot fi supuse ierarhiei administrative. Totuși, independența de care dispun aceste profesii nu poate fi una absolută, deoarece membrii organizațiilor profesionale se supun dispozițiilor legale și deontologiei profesionale.

Legiuitorul moldav nu definește și nici nu reglementează regimul juridic general al profesiilor liberale. În legislația națională se poate regăsi doar definiția legală a serviciilor profesionale, dar nu și cea a profesiilor liberale, acestea totuși, nefiind identice. Potrivit prevederilor art. 5 din Codul fiscal al Republicii Moldova, prin *servicii profesionale* se înțeleg „activități independente de ordin științific, literar, artistic, educativ sau pedagogic, precum și activități independente ale inginerilor, arhitecților, auditorilor și contabililor, desfășurate în conformitate cu legislația în vigoare”<sup>51</sup>. O definiție expresă în Codul fiscal o regăsește și activitatea profesională în sectorul justiției. În acest sens, prin *activitate profesională în sectorul justiției* se subînțelege „acea activitate permanentă desfășurată în cadrul formelor de organizare a activității prevăzute de lege de către avocat, avocat-stagiar, notar public, executor judecătoresc, administrator autorizat, mediator, expert judiciar în cadrul biroului de expertiză judiciară”<sup>52</sup>.

În exercitarea profesiunilor liberale se nasc mai multe categorii de raporturi juridice:

- a) între persoanele care exercită profesiunile respective și uniunea (corpul profesional) din care acestea fac parte;
- b) între persoanele care exercită profesiunile respective și clienții lor;

<sup>49</sup> Macovei T. *Noțiunea și trăsăturile caracteristice ale contractului individual de muncă*. // Revista Națională de Drept, 2015, nr. 12, p. 38.

<sup>50</sup> Dicționarul explicativ al limbii române, <https://dexonline.ro/definitie/profesie>

<sup>51</sup> *Codul Fiscal al Republicii Moldova, nr. 1163 din 24.04.1997*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova Ediție Specială, 2007.

<sup>52</sup> *Ibidem*.

- c) între uniunile (corpurile profesionale) respective ca persoane juridice și organele de stat, organizații neguvernamentale, organisme internaționale.

Complexitatea raportului juridic în baza căruia liberul-profesionist își prestează munca nu poate fi pusă la îndoială. Și dacă natura civilă a raportului juridic ce se stabilește între liber-profesionist și clientul său nu stârnește dubii, atunci natura juridică a raportului dintre liberul-profesionist și corpul profesional din care acesta face parte (de regulă, ca urmare a unei obligații legale directe), stârnește dubii rezonabile.

În acest sens, dacă analizăm criteriul clasic de subordonare sau de dependență economică a unei părți a raportului față de cealaltă, în baza căruia se poate constata existența sau lipsa unui raport de muncă standard, atunci constatăm că în cadrul prestării muncii de către liberii profesioniști acest criteriu lipsește cu desăvârșire. Totodată, puterea patronală care poate fi exercitată de către corpul profesional asupra liberului profesionist, care, de regulă, se manifestă prin sancționarea disciplinară, este destul de vastă.

Aproape în toate legile speciale care reglementează activitatea liber-profesioniștilor, sancțiunile disciplinare variază de la avertizare până la retragerea licenței în vederea exercitării profesiei. Anume această atribuție a corpului profesional, precum și faptul că muncă prestată în baza unei profesii liberale se include în stagiul de cotizare, munca respectivă dă dreptul la concediu, la indemnizații de asigurări sociale, precum și dreptul la pensie, înclină balanța asupra aspectului pronunțat atipic, dar totuși de drept al muncii, al activităților exercitate în baza profesiunilor liberale.

În partea ce ține de reglementarea juridică a profesiunilor liberale constatăm necesară crearea unui cadru legal distinct care ar defini și reglementa în mod clar natura juridică a acestor profesii. La momentul actual, există doar legi distincte prin care sunt reglementate unele profesii liberale.

## CONCLUZII GENERALE ȘI RECOMANDĂRI

Cercetările efectuate în prezentul demers științific au pus în evidență actualitatea și importanța tematicii supuse abordării. Finalizând acest studiu, considerăm că scopul și obiectivele înaintate de noi au fost realizate.

Problema științifică soluționată constă în abordarea conceptuală a diverselor forme de prestare a muncii prin identificarea elementelor de bază și a trăsăturilor caracteristice ale contractului individual de muncă, contractului de ucenicie, contractului de prestări servicii, contractului de antrepriză, concretizarea și conceptualizarea formelor flexibile de prestare a muncii, precum și consacrarea criteriilor de recalificare a contractelor civile în contracte de muncă în vederea creării unei concepții unice cu privire la formele legale de prestare a unei munci.

Acest demers științific consacrat, în special, cercetării problematicii prestării muncii în baza contractelor de muncă în raport cu contractele de muncă - finalizează cu o serie de concluzii generale și recomandări care se desprind din analiza realizată, după cum urmează:

1. Relațiile de muncă reprezintă acele relațiile sociale care se formează între oameni în procesul de prestare a muncii. Din ansamblu acestor relații de muncă, sunt reglementate și li se aplică normele dreptului muncii, numai acelor relații care se stabilesc ca urmare a încheierii unui contract individual de muncă.

2. Deși prestarea muncii în baza contractului individual de muncă rămâne a fi cea mai răspândită formă de prestare a muncii, trebuie de avut în vedere și faptul că la etapa actuală au apărut numeroase activități a căror desfășurare pe bază de contracte de muncă, cu timp de muncă integral sau parțial, pe durată determinată sau nedeterminată, devine una foarte dificilă, sau chiar imposibilă.

3. Prestarea muncii în baza contractelor civile, alături de contractul individual de muncă, reprezintă principalele modalități de desfășurare a activităților de către persoane în vederea obținerii unor venituri. Deși în esență obiectul contractului dintre prestator (sau angajat) și beneficiar (sau angajator) este similar sau identic în fiecare dintre aceste ipoteze, constând în prestarea unei activități contra unei remunerații, regimul juridic aplicabil pentru fiecare caz în parte va fi unul distinct<sup>53</sup>.

4. Cadrul legislativ care reglementează desfășurarea diferitor activități în baza contractelor civile a fost modificat semnificativ în vederea restângerii posibilității prestării muncii în baza

---

<sup>53</sup> Mihailov T. *Contractul de antrepriză și contractul de prestări servicii – forme specifice de prestare a muncii*. // Conferința internațională a doctoranzilor în drept „Studii și cercetări juridice europene”, ed. a 9-a, Timișoara. București: Universul Juridic, 2017, p. 244.

acestor tipuri de contracte, totuși în baza Codului civil s-au putut și se pot încheia contracte civile pentru desfășurarea activităților admise de lege.

5. Prestarea muncii se va face în baza unui contract individual de muncă în cazul în care munca prestată este una constantă, zilnică și în folosul aceluiași beneficiar, adică o muncă care denotă un caracter de permanență, și nu de activitate ocazională. În același timp, urmează să fie încheiate contracte civile de prestare a muncii în cazul în care munca are un volum redus sau poartă un caracter ocazional.

6. Contractul individual de muncă și contractele civile de prestare a muncii presupun întotdeauna prestarea unei munci indiferent de natura ei. Dacă în cadrul contractelor de muncă obiectul este munca în sine, atunci în cazul contractelor civile de prestare a muncii, obiectul este munca privită ca rezultat<sup>54</sup>.

7. Codul civil nu face nici o referire la timpul de muncă, neexistând restricții în ceea ce privește durata muncii zilnice, săptămânale sau lunare, modul de desfășurare a acesteia, limite, restricții, zile de sărbători legale, vârstă minimă, maximă etc. Codul civil reglementează obiectul contractului drept un raport ce presupune acțiunea de „a da” sau de „a face”, ce se manifestă fie prin executarea lucrării, realizarea produsului sau prestarea serviciului. Astfel, din momentul în care într-un contract civil se regăsesc aspecte specifice contractului de muncă (cum ar fi spre exemplu: subordnarea, durata muncii zilnice, săptămânale sau lunare, etc.) acesta iese de sub reglementarea Codului civil și intră sub acțiunea prevederilor Codului muncii, contractul civil respectiv căpătând regim juridic de contract de muncă.

8. Pentru a determina dacă suntem în prezența unui contract de muncă sau a unui contract civil de prestare a muncii se vor lua în considerare: felul muncii prestate, locul nemijlocit unde această muncă este prestată, condițiile de muncă, persoana care suportă riscurile și sarcina activității, etc. În acest sens, este important ca părțile contractante să conștientizeze că criteriile de calificare a unui contract ca fiind civil sau de muncă nu se rezumă la denumirea contractului, ci rezultă din clauzele concrete inserate în respectivul contract<sup>55</sup>.

9. Norme existente în legislația națională nu corespund nici exigențelor în materia prestării muncii în baza contractelor de muncă și a contractelor civile, și nici situației faptice de pe piața muncii. Totodată, remarcăm faptul că, la momentul actual, în legislația națională nu există norme legale care ar reglementa în mod expres anumite forme atipice de prestare a muncii (spre exemplu: munca prin agent de muncă temporară.), iar formele atipice de muncă care se regăsesc

<sup>54</sup> Михайлов Т. *Отличие трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров о труде*. // Международная научно-практическая конференция „Правовая реформа: концепция, цель, внедрение”, Институт государства и права им. В.М. Корецкого НАН Украины, Киев. Киев: Ника-Центр, 2017, стр. 285.

<sup>55</sup> Mihailov T. *Analiza distinctivă a contractelor civile de prestare a muncii față de contractele de muncă*. // Conferința științifică națională cu participare internațională „Integrare prin cercetare și inovare”, Chișinău. Chișinău: CEP USM, 2017, p. 160.

în Codul muncii au o reglementare insuficientă. De asemenea, se face resimțit și faptul lipsei unui cadru unitar în ceea ce privește reglementarea juridică a profesiunilor liberale, ceea ce face foarte anevoiasă atribuirea acestor profesii unei ramuri de drept.

10. Chiar dacă formele de muncă atipice sunt foarte diverse și se deosebesc prin trăsăturile sale caracteristice, totuși putem recunoaște cel puțin două trăsături esențiale comune, inerente tuturor relațiilor de muncă non-standard:

- a) acestea diferă de modelul standard dominant de angajare;
- b) răspund unei nevoi crescute atât a angajatorului, cât și a salariatului, de flexibilizare a raporturilor de muncă.

11. În acest sens, menționăm că formele atipice de angajare diferă de la forma contractuală standard cu privire la cel puțin una dintre următoarele trăsături caracteristice:

- a) contractul de muncă la domiciliu și contractul privind telemunca se abat de la modelul clasic al contractului individual de muncă prin faptul că executarea sarcinilor de muncă are loc în afara sediului care aparține angajatorului<sup>56</sup>;
- b) contractele individuale de muncă pe durată determinată diferă de contractele de muncă standard prin durata relației de angajare;
- c) angajarea cu fracțiune de normă diferă de modelul standard prin programul și numărul orelor de muncă mai puține decât în cazul relației de muncă cu normă întreagă;
- d) angajarea prin agent de muncă temporară se distinge de forma standard a contractului de muncă prin faptul că salariatul nu este direct angajat de către persoana juridică unde urmează să-și execute atribuțiile de serviciu<sup>57</sup>.

12. Din analiza legislației actuale, rezultă în mod evident necesitatea perfecționării cadrului legal ce reglementează raporturile individuale de muncă în vederea sporirii gradului de flexibilizare a relațiilor de muncă<sup>58</sup>.

Având la baza concluziile la care am ajuns pe parcursul cercetării, venim cu unele **recomandări** de natură sa eficientizeze desfășurarea activităților în baza diverselor forme de prestare a muncii:

1. *De lege ferenda*, considerăm necesară introducerea în Codul muncii a articolului 53<sup>1</sup>, având următorul conținut:

„ Articolul 53<sup>1</sup>. Clauza de neconcurență

<sup>56</sup> Mihailov T. *Munca la domiciliu și telemunca – forme atipice de muncă*. // Revista Administrarea Publică, 2019, nr. 4, p. 160.

<sup>57</sup> Mihailov T. *Analiza juridică a unor forme atipice de muncă*. // Revista Administrarea Publică, 2020, nr.1, p. 144.

<sup>58</sup> Mihailov T. *Particularitățile prestării muncii în baza contractelor de muncă și civile*. // Conferința internațională a doctoranzilor în drept „Studii și cercetări juridice europene”, ed. a 8-a, Timișoara. București: Universul Juridic, 2016, p. 205.



- (1) La încheierea contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, părțile pot negocia și cuprinde în contract o clauză de neconcurență prin care salariatul să fie obligat ca după încetarea contractului, timp de cel mult 2 ani, să nu presteze, în interes propriu sau al unui terț, o activitate care se află în concurență cu cea prestată la angajatorul său, în schimbul unei indemnizații de neconcurență lunare pe care angajatorul se obligă să o plătească pe toată perioada de neconcurență.
- (2) Clauza de neconcurență va produce efecte juridice numai dacă în cuprinsul contractului individual de muncă vor fi prevăzute în mod concret activitățile ce sunt interzise salariatului la data încetării contractului, cuantumul indemnizației lunare de neconcurență, perioada pentru care va produce efecte clauza de neconcurență, terții în favoarea cărora se interzice prestarea activității, precum și indicarea teritoriului unde salariatul poate fi în reală competiție cu angajatorul.
- (3) Cuantumul indemnizației lunare de neconcurență se negociază de către părți, dar nu poate fi mai mic decât 50% din media veniturilor salariale brute ale salariatului din ultimele 6 luni anterioare datei încetării contractului individual de muncă sau, în cazul în care durata contractului individual de muncă a fost mai mică de 6 luni, din media veniturilor salariale lunare brute convenite acestuia pe durata contractului.
- (4) Clauza de neconcurență care interzice în mod absolut exercitarea de către salariat a profesiei sau a specializării pe care o deține este nulă.
- (5) În cazul nerespectării, cu vinovăție, a clauzei de neconcurență salariatul poate fi obligat la restituirea indemnizației și, după caz, la repararea prejudiciului pe care l-a produs angajatorului”.

2. *De lege ferenda*, considerăm necesară completarea art. 82 din Codul muncii, intitulat „Încetarea contractului individual de muncă în circumstanțe ce nu depind de voința părților”, cu lit. j<sup>2</sup>) cu următorul conținut „retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani”.

3. Din analiza legislației rezultă cu claritate necesitatea modernizării cadrului juridic care reglementează instituția juridică a uceniciei. Atribuirea la nivel legislativ acestui tip de contract a statutului de contract individual de muncă de tip particular, și reglementarea detaliată a statutului juridic al părților, ar atrage în mod inevitabil reanimarea acestei instituții, care de fapt este una avantajoasă atât pentru angajator, cât și pentru salariat.<sup>59</sup>

---

<sup>59</sup>Михайлов Т. *Правовой анализ ученического договора в законодательстве Республики Молдова*// Проблемы кодификации трудового право Украины, Всеукр. наук.-практ. конф., Киев, Принт –Сервис, 2017, стр. 138-139.

4. *De lege ferenda*, ar fi utilă modificarea dispozițiilor art. 216 alin. (2) din Codul muncii după cum urmează: „Contractul de ucenicie, încheiat în formă scrisă, este un contract individual de muncă de tip particular și se reglementează de prezentul Cod și de alte acte normative”<sup>60</sup>.

5. *De lege ferenda*, considerăm că art. 221 din Codul muncii urmează a fi modificat, căpătând următorul conținut: „Contractul de ucenicie încetează în temeiurile prevăzute de prezentul Cod pentru încetarea contractului individual de muncă”. Introducerea unei astfel de modificări la nivel legislativ, va conferi o claritate în reglementarea și calificarea contractului de ucenicie drept un contract de muncă de tip particular.

6. *De lege ferenda*, considerăm că art. 258 alin.(1) din Codul muncii urmează a fi modificat, căpătând următorul conținut: „Prevederile prezentului capitol se aplică conducătorilor unităților de stat, inclusiv municipale și conducătorilor unităților cu capital majoritar de stat”.

7. Deși Republica Moldova a ratificat mai multe convenții ale Organizației Internaționale a Muncii, unele convenții care reglementează domenii foarte importante pentru dezvoltarea relațiilor de muncă într-o societate contemporană, cu părere de rău, nu au fost ratificate de Republica Moldova. În această sens, considerăm absolut necesară ratificarea următoarelor convenții: Convenția OIM nr. 175 privind munca cu timp parțial, Convenția OIM nr. 177 privind munca la domiciliu, Convenția OIM nr. 94 privind clauzele de muncă (contractele publice).

8. În partea ce ține de reglementarea juridică a profesiunilor liberale constatăm necesară crearea unui cadru legal distinct care ar defini și reglementa în mod clar natura juridică a acestor profesii. La momentul actual, există doar legi speciale prin care sunt reglementate unele profesii liberale concrete.

9. Considerăm drept necesară constituirea la nivel național a Uniunii Profesiilor Liberale din Republica Moldova (persoană juridică fără scop lucrativ și cu funcționare autonomă), care să includă în componența sa toate asociațiile de profesii liberale existente pe teritoriul Republicii Moldova. Aceasta ar contribui în mod inevitabil la promovarea intereselor fundamentale ale membrilor profesiilor liberale și la crearea unui cadru juridic național corespunzător dezvoltării profesiilor liberale prin organizarea lor independentă sau autonomă în raport cu autoritățile publice.

---

<sup>60</sup> Mihailov T. *Contractul de ucenicie și contractul de calificare profesională – forme specifice de prestare a muncii.*// Buletinul Științific al Universității de Stat „Bogdan Petriceicu Hasdeu” din Cahul, 2017, nr. 1(5), p. 144.

## ADNOTARE

**MIHAILOV Tatiana, „Tendințe actuale de prestare a muncii în baza contractelor civile în raport cu contractele de muncă”. Teză de doctor în drept. Școala Doctorală Științe Juridice a Universității de Stat din Moldova. Chișinău, 2020.**

**Structura tezei:** teza a fost perfectată în anii 2019-2020, având următoarea structură: introducere, ca inițiere în studiu, patru capitole, concluzii generale și recomandări, 156 de pagini de text de bază, bibliografie din 239 de titluri, 12 anexe. Rezultatele obținute sunt reflectate în 11 lucrări științifice.

**Cuvinte-cheie:** prestarea muncii, formele de prestare a muncii, contractul individual de muncă, contractul de ucenicie, contractul de calificare profesională, raporturile juridice de muncă atipice, contractul de antrepriză, contractul de prestări servicii, prestarea muncii în baza profesiunilor liberale.

**Domeniul de studiu:** dreptul muncii, dreptul civil, interferența acestor ramuri de drept în ceea ce privește formele de prestare a muncii.

**Scopul și obiectivele lucrării:** Scopul tezei constă în abordarea complexă a fenomenului prestării muncii în baza contractelor de muncă și a celor civile, precum și cercetarea fenomenului muncii prestate de către liberii profesioniști prin prisma instrumentelor internaționale în domeniu, a legislației naționale, dar și a opiniilor doctrinare. De asemenea, s-a propus ca obiectiv, scoaterea în evidență a trăsăturilor distinctive ale contractelor civile față de contractele de muncă, oportunitatea încheierii unui contract de muncă sau a unui contract civil pentru prestarea unei munci concrete, precum și înaintarea unor propuneri de perfecționare a legislației naționale în domeniu.

**Noutatea și originalitatea științifică a rezultatelor obținute** constau în formularea concluziilor de ordin teoretic și practic și înaintarea propunerilor *de lege ferenda* în scopul îmbunătățirii legislației în domeniu. În același timp, prezenta teză pune în discuție problemele de interpretare și aplicare a textelor legale, unele dintre ele fiind deja în atenția teoreticienilor de dreptul muncii, iar altele având în opinia noastră un element de noutate ce poate suscita interesul doctrinei, dar și al practicii judiciare și administrative în domeniu.

**Problematica științifică soluționată** constă în abordarea conceptuală a diverselor forme de prestare a muncii prin: identificarea elementelor de bază și a trăsăturilor caracteristice ale contractului individual de muncă, contractului de ucenicie, contractului de prestări servicii, contractului de antrepriză, concretizarea și conceptualizarea formelor flexibile de prestare a muncii, precum și consacrarea criteriilor de recalificare a contractelor civile în contracte de muncă, în vederea creării unei concepții unice cu privire la formele legale de prestare a unei munci.

**Semnificația teoretică a lucrării** se datorează modului specific de abordare a tematicii studiate, precum și importanței teoretice și practice a particularităților prestării muncii în baza contractelor de muncă și civile, precum și în baza profesiunilor liberale, analiza implicațiilor fiscale ale fiecărui tip de contract și studierea problemelor rezultate din recalificarea contractelor civile în contracte de muncă.

**Valoarea aplicativă a cercetării** constă în determinarea posibilităților legale de prestare a muncii în baza contractelor de muncă și contractelor civile, precum și în baza profesiunilor liberale în Republica Moldova. În concluzie, considerăm că teza poate servi ca bază de pornire în cercetare și pentru alți specialiști din domeniul dreptului muncii și din alte domenii.

## ANNOTATION

**MIHAILOV Tatiana, „Current trends with regards to the labor supply based on the civil contracts in relation to the employment contracts”. PhD thesis. Doctoral School of Legal Sciences of The Moldova State University. Chişinău 2020**

**Thesis structure:** the thesis was developed during the period 2019-2020, consisting of the following: introduction, as an initiation into the study, four chapters, general conclusions and recommendations, 156 pages of basic text, bibliography taken out of 239 titles, 12 annexes. The obtained results are reflected in 11 scientific publications.

**Keywords:** labor supply, types of labor supply, individual employment agreement, apprenticeship agreement, professional training/qualification agreement, legal relationships of atypical labor, contractor agreement, services agreement, labor supply based on liberal professions.

**Field of study:** labor law, civil law, the interference of these branches of law with regards to the types of labor supply.

**Purpose and objectives of the thesis:** The purpose of the thesis consist of the complex approach of the phenomenon of labor supply based on employment and civil agreements, as well as the study of the phenomenon of labor supplied by people with liberal professions through international instruments, national legislation as well as the doctrinal views. It has also been aimed at highlighting distinctive characteristics of civil agreements towards employment agreements, as well as the opportunity of using an employment or a civil agreement for a certain labor supply, as well as submitting proposals for the modernization of the national legislation.

**Scientific novelty and originality of the obtained results** consist of the formulation of certain theoretical and practical conclusions and presentation of *de lege ferenda* proposals aimed at improving the related legislation. At the same time, this thesis is also approaching the problems of interpretation and application of legal texts, some of which are already under the consideration of the labor law theoreticians, and others, as per our opinion, have a novelty element that can arouse the interest of the doctrine, as well as of the judicial and administrative practice in this area.

**The solved scientific problem** resides in the conceptual approach of the various forms of labor supply by: identifying the basic elements and the characteristic features of the individual employment agreement, the apprenticeship agreement, the services agreement, the enterprise agreement, the materialization and the conceptualization of the flexible types of labor supply, identification of the re-qualification criteria from civil to employment agreements, in order to create an overview regarding the legal types of labor supply.

**The theoretical value of the thesis** is due to the specific way of approaching the studied topic, as well as the theoretical and practical importance of the particularities of labor supply based on civil and employment agreements, as well as based on the liberal professions, fiscal impact analysis for each type of agreement and the consideration of the problems that arise during the re-qualification process of civil agreements into employment agreements.

**The applied value of the study** consists of the opportunity to ascertain the legal possibilities of labor supply based on civil and employment agreements, as well as based on liberal professions in the Republic of Moldova. In conclusion, we consider that the thesis can also serve as a starting point in the research for other specialists in the area of labor law and other areas.

## АННОТАЦИЯ

**МИХАЙЛОВ Татьяна, «Актуальные тенденции выполнения труда на основе гражданских-правовых договоров в отношении трудовых договоров».** Диссертация на соискание ученой степени доктора права. Докторская Школа Юридических Наук Государственного Университета Молдовы. Кишинёв, 2020г.

**Структура диссертации.** Диссертация была подготовлена в 2019 и 2020 годах, имея следующую структуру: введение, четыре главы, общие выводы и рекомендации, 156 страниц основного текста, библиография из 239 названий, 12 приложений.

**Ключевые слова:** выполнение труда, формы выполнения труда, индивидуальный трудовой договор, ученический договор, договор о непрерывной профессиональной подготовки, атипичные трудовые отношения, договор подряда, договор об оказании услуг, выполнение труда людьми свободных профессий.

**Сфера исследования:** трудовое право, гражданское право, взаимосвязь этих отраслей права с точки зрения форм выполнения труда.

**Цель и задачи диссертации.** Цель диссертации состоит в комплексном исследовании феномена выполнения труда на основе трудовых и смежных гражданско-правовых договоров, а также выполнения труда людьми свободных профессий с точки зрения международно-правовых документов, национального законодательства и доктринальных взглядов. Было также предложено в качестве задачи выделить отличительных черт трудовых договоров по сравнению со смежными гражданско-правовыми договорами о труде, определение целесообразности применения трудового или гражданского договора для выполнения конкретного труда, а также представление предложений по модернизации национального законодательства в данной области.

**Новизна и научная оригинальность полученных результатов** заключаются в формулировке выводов теоретического и практического характера, а также в выдвижении некоторых предложений *de lege ferenda* с целью совершенствования законодательства в этой области. В то же время, в данной диссертации были подняты проблемы толкования и применения нормативных актов, некоторые изученные теоретиками трудового права, а другие, представляющие на наш взгляд элемент научной новизны, который может вызвать как интерес доктрины, так и судебной и административной практики в данной области.

**Научная проблематика** заключается в концептуальном подходе к различным формам предоставления работы путем: определения основных элементов и характерных черт индивидуального трудового договора, договора об ученичестве, договора об оказании услуг, договора подряда, конкретизации и концептуализации атипичных форм выполнения труда, определение критериев для переквалификации гражданских договоров о труде в трудовые договоры с целью создания обзора правовых форм выполнения труда.

**Теоретическое значение диссертации** определяется специфическим методом изучения данной тематики, теоретической и практической значимости феномена выполнения труда на основе трудовых и смежных гражданско-правовых договоров о труде, а также выполнения труда людьми свободных профессий, анализ налоговых обложений каждого вида договор и изучение проблематики переквалификации гражданско-правового договора в трудовой договор.

**Практическое значение диссертации** состоит в определении легальных возможностей выполнения труда на основе трудовых и смежных гражданско-правовых договоров о труде, а также выполнение труда людьми свободных профессий в Республике Молдова. В заключение, считаем, что данная диссертация может служить отправной точкой исследований специалистов в области трудового права и в других областях.

## BIBLIOGRAFIE

### I. Referințe bibliografice în limba română

1. Boișteanu E. și Romandaș N. *Dreptul muncii. Manual*. Chișinău: Î.S. F.E.-P., Tipografia Centrală”, 2015. – 736 p.
2. Cimil D. *Calificarea raporturilor contractuale*. Chișinău: Grafema Libris, 2013. – 224 p.
3. *Codul Civil al Republicii Moldova, nr. 1107 din 06.06.2002*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2019, nr. 66-75.
4. *Codul Fiscal al Republicii Moldova, nr. 1163 din 24.04.1997*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova Ediție Specială, 2007.
5. *Codul Muncii al Republicii Moldova, nr. 154 din 28.03.2003*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159-162.
6. *Convenția OIM privind administrarea muncii, nr. 150 din 26.06.1978*. Disponibil: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312295:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312295:NO).
7. *Convenția OIM privind clauzele de muncă (contractele publice), nr. 94 din 29.06.1949*. Disponibil: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312239:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312239:NO).
8. *Convenția OIM privind încetarea raporturilor de muncă, nr. 158 din 22.06.1982*. Disponibil: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312303:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312303:NO).
9. *Convenția OIM privind munca cu timp parțial, nr. 175 din 24.06. 1994*. Disponibil: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C175](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C175).
10. *Convenția OIM privind munca la domiciliu, nr. 177 din 20.06.1996*. Disponibil: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312322:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312322:NO).
11. *Convenția OIM privind orientarea profesională în domeniul valorificării resurselor umane, nr. 142 din 23.06.1975*. Disponibil: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312287:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312287:NO).
12. Dimitriu R. *Reflecții privind contractul cu fracțiune de normă*. // Conferința națională „Actualități și perspective în legislația muncii”. București: Universul Juridic, 2016. p. 91-98.

13. Grigorie-Lăcrița N. *Prestarea muncii pe bază de convenții civile*, ed. a II-a. București: Editura C. H. Beck, 2008. – 289 p.
14. *Legea cu privire la administratorii autorizați*, nr. 161 din 18.07.2014. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2014, nr. 293-296.
15. *Legea cu privire la avocatură*, nr. 1260 din 19.07.2002. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2002, nr. 126-127.
16. *Legea cu privire la expertiza judiciară și statutul expertului judiciar*, nr. 68 din 14.04.2016. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2016, nr. 157-162.
17. *Legea cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public*, nr. 158 din 04.07.2008. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2008, nr. 230-232.
18. *Legea cu privire la mediere*, nr. 137 din 03.07.2015. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2015, nr. 224-233.
19. *Legea cu privire la organizarea activității notarilor*, nr. 69 din 14.04.2016. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2016, nr. 277-287.
20. *Legea cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică*, nr. 199 din 16.07.2010. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2010, nr. 194-196.
21. *Legea privind executorii judecătorești*, nr. 113 din 17.06.2010. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2017, nr. 2-8.
22. *Legea privind exercitarea unor activități necalificate cu caracter ocazional desfășurate de zilieri*, nr. 22 din 23.02.2018. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2018, nr. 68-76.
23. Macovei T. *Noțiunea și trăsăturile caracteristice ale contractului individual de muncă*. // Revista Națională de Drept, 2015, nr. 9. p. 34-38.
24. Mara I. *Contractul individual de muncă și convenția civilă de prestări servicii*. București: Wolters Kluwer, 2009. – 319 p.
25. Marica M-E. *Contracte de muncă atipice*. București: Universul Juridic, 2019. – 414 p.
26. Mihailov T. *Analiza distinctivă a contractelor civile de prestare a muncii față de contractele de muncă*. // Conferința științifică națională cu participare internațională „Integrare prin cercetare și inovare”, Chișinău. Chișinău: CEP USM, 2017, p. 158-161.
27. Mihailov T. *Analiza juridică a unor forme atipice de muncă*. // Revista Administrarea Publică, 2020, nr.1 (105), p. 143 -146.
28. Mihailov T. *Contractul de antrepriză și contractul de prestări servicii – forme specifice de prestare a muncii*. // Conferința internațională a doctoranzilor în drept „Studii și cercetări juridice europene”, ed. a 9-a, Timișoara. București: Universul Juridic, 2017, p. 237-245.

29. Mihailov T. *Contractul de ucenicie și contractul de calificare profesională – forme specifice de prestare a muncii.* // Buletinul Științific al Universității de Stat „Bogdan Petriceicu Hasdeu” din Cahul, 2017, nr. 1(5). p. 108-114.
30. Mihailov T. *Munca la domiciliu și telemunca – forme atipice de muncă.* // Revista Administrarea Publică, 2019, nr. 4, p. 157-161.
31. Mihailov T. *Particularitățile prestării muncii în baza contractelor de muncă și civile.* // Conferința internațională a doctoranzilor în drept „Studii și cercetări juridice europene”, ed. a 8-a, Timișoara. București: Universul Juridic, 2016, p.199-206.
32. Mihailov T. *Prestarea muncii în baza raporturilor juridice de muncă atipice.* În: Revista științifică a USM „Studia Universitatis”. Seria „Științe sociale” (Categorie B), 2020, nr. 8 (138), p. 292-299.
33. *Recomandarea OIM privind clauzele de muncă (contractele publice), nr. 84 din 29.06.1949.* Disponibil:  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312422:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312422:NO).
34. *Recomandarea OIM privind munca cu timp parțial, nr. 182 din 24.06.1994.* Disponibil:  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312520:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312520:NO).
35. *Recomandarea OIM privind munca la domiciliu, nr. 184 din 20.06.1996.* Disponibil:  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312522:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312522:NO).
36. *Recomandarea OIM privind relațiile de muncă, nr. 198 din 15.06.2006.* Disponibil:  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312535:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312535:NO)
37. Sadovei N. *Dihotomia raportului juridic de muncă. Studiu monografic.* Chișinău: Garamont-studio, 2011. – 203 p.
38. Sosna B. *Contractul individual de muncă. Legislație.* Chișinău: Cartier, 2001. – 336 p.
39. Ștefănescu I-T. *Tratat de dreptul muncii*, vol. I. București: Lumina Lex, 2003.
40. Țiclea A. *Constatarea existenței raportului de muncă în lipsa înscrisului ad validatem.* // Revista română de dreptul muncii, 2017, nr. 2. Disponibil:  
<https://www.universuljuridic.ro/constatarea-existentei-raportului-de-munca-in-lipsa-inscrisului-ad-validatem/>.
41. Țop D. *Necesitatea unor reglementări corespunzătoare a formelor de muncă atipică în România.* Disponibil: <http://www.nos.iem.ro/bitstream/handle/123456789/1196/11-%20TOP.Dan.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.



42. Vartolomei B. *Reglementarea activității de telemuncă prin Legea nr.81/2018.* // Revista română de dreptul muncii, 2018, nr. 2. Disponibil: <https://www.universuljuridic.ro/reglementarea-activitatii-de-telemunca-prin-legea-nr-81-2018/>.

## **II. Referințe bibliografice în limba rusă**

43. Лушников А.М. и Лушникова М.В. *Курс трудового права. Учебник. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право,* том II-й. Москва: Статут, 2009. – 1151 с.
44. Миронов В.И. *Трудовое право России.* Москва: Издательство ООО «Журнал «Управление персоналом»», 2004. . – 1152 с.
45. Михайлов Т. *Отличие трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров о труде.* // Международная научно-практическая конференция „Правовая реформа: концепция, цель, внедрение”, Институт государства и права им. В.М. Корецкого НАН Украины, Киев. Киев: Ника-Центр, 2017, стр. 283-285.
46. Михайлов Т. *Правовой анализ ученического договора в законодательстве Республики Молдова.*// Проблемы кодификации трудового право Украины, Всеукр. наук.-практ. конф., Киев, Принт –Сервис, 2017, стр. 138-139.
47. Передерин С.В. *Трудовое право Российской Федерации. Учебное пособие.* Воронеж: Издательство Воронежского государственного университета, 2010. – 448 с.

## **III. Referințe bibliografice în limba engleză**

48. Drost H. and Hird H.R. *An introduction to the Canadian labour market*, 2nd ed. Toronto: Nelson, 2006. – 361 p.
49. International Labour Organization. Disponibil: <https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/lang--en/index.htm>.

**MIHAILOV TATIANA**

**TENDINȚE ACTUALE DE PRESTARE A MUNCII ÎN BAZA  
CONTRACTELOR CIVILE ÎN RAPORT CU  
CONTRACTLE DE MUNCĂ**

**553.05 – DREPTUL MUNCII ȘI PROTECȚIEI SOCIALE**

**Rezumatul tezei de doctorat în drept**

---

Aprobat spre tipar: 02.10.2020  
Hârtie ofset. Tipar ofset.  
Coli de tipar.: 2.1

Formatul hârtiei 60x84 1/16  
Tiraj 40 ex.  
Comanda nr.35

---

Centrul Editorial-Poligrafic al Universității de Stat din Moldova  
mun. Chișinău, str. Al. Mateevici, 60, MD-2009