

REGIMUL JURIDIC AL CUMULARZILOR

Olga PISARENCO, doctor în drept, lector superior, Institutul Național al Justiției, Republica Moldova

SUMMARY

Everyone has the right to work, to free choice of labor, to just and satisfying working conditions. This is a constitutional guarantee, which has to be respected within labor relationships, both as regards permanent position employees, as well as relationships pertaining to part time jobs or combination of positions. In this article, we examine the extent of the rights and obligations arising between the employer and the employee combining part time jobs or positions.

Orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă. Aceasta este o garanție constituțională care trebuie respectată în cadrul raporturilor de muncă, atât în relațiile cu titularii funcțiilor, cât și atunci când sunt prezente raporturi de prestare a muncii prin cumul sau prin cumularea de funcții. În prezentul articol vom analiza întinderea drepturilor și a obligațiilor ce apar între angajator și angajatul care exercită munca prin cumul sau prin cumularea de funcții.

Potrivit art.267 alin.(1) din Codul muncii, munca prin cumul reprezintă îndeplinirea de către salariat, pe lângă munca de bază, a unei alte munci, permanente sau temporare, în afara orelor de program, în temeiul unui contract individual de muncă distinct. Astfel este definită expres noțiunea de muncă prin „cumul”.

În ceea ce privește noțiunea „cumulare” de funcții, legiuitorul nu oferă o definiție aparte, însă aceasta poate fi dedusă din textul art.156 al Codului muncii, ca fiind o muncă suplimentară într-o altă profesie (funcție) pe care salariatul o îndeplinește, la aceeași unitate, fără a fi scutit de munca lui de bază, în limitele duratei normale a timpului de muncă.

Diferența care există între aceste două concepte – cumul și cumulare – este esențială.

1. Munca prin cumul reprezintă o muncă prestată în temeiul unui contract individual de muncă distinct, iar cumularea de funcții se realizează în lipsa unui contract individual

de muncă suplimentar. Respectiv, în primul caz, părțile trebuie să convină asupra fișei de post, iar în cel de al doilea caz – opțional, deoarece persoana se obligă să exercite anumite atribuții suplimentare pentru o perioadă determinată de timp, nefiind scutită de exercitarea atribuțiilor de bază.

2. Munca prin cumul poate fi exercitată atât la unitatea în care salariatul își desfășoară munca de bază cât și la o alta, iar cumularea de funcții poate avea loc doar în cadrul aceleiași unități în care salariatul își desfășoară munca de bază. În context, merită a fi menționat că munca prin cumul exercitată la aceeași unitate, precum și cumularea de funcții pot avea loc atât în cadrul aceleiași subdiviziuni structurale cât și în alta, cu unele excepții prevăzute de lege.

Potrivit art.261 din Codul muncii, conducătorul de unitate nu poate să presteze muncă prin cumul la o altă unitate sau să cumuleze funcții la unitatea pe care o conduce, cu excepțiile prevăzute de legislația în vigoare, care vizează, în principiu, desfășurarea activității didactice, științifice și de cercetare.

Restricții există și în privința funcționarilor publici a căror calitate este incompatibilă cu orice altă funcție publică decât cea în care au fost numiți. Astfel, în temeiul art.25 din Lege cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, funcționarul public nu este în drept să desfășoare alte activități remunerate:

- a) în cadrul autorităților publice, cu excepțiile prevăzute de lege;
- b) în funcție de demnitate publică sau în funcție din cadrul cabinetului persoanei care exercită funcție de demnitate publică, cu excepția cazului în care raporturile de serviciu sunt suspendate pe perioada respectivă în condițiile legii;
- c) prin contract individual de muncă sau prin alt contract cu caracter civil, în cadrul societăților comerciale, cooperativelor, întreprinderilor de stat sau municipale, precum și în cadrul organizațiilor necomerciale, din sectorul public sau privat, a căror activitate este controlată, subordonată sau, în anumite privințe, este de competența autorității în care el este angajat, cu excepția activităților științifice, didactice, de creație și de

reprezentare a statului în societățile economice. Modul de cumulare a acestor activități cu funcția publică se stabilește de Guvern.

La fel, funcționarul public nu este în drept să desfășoare activitate de întreprinzător, cu excepția calității de fondator al societății comerciale, ori să înlesnească, în virtutea funcției sale, activitatea de întreprinzător a persoanelor fizice și juridice. Însă, funcționarul public poate cumula, în cadrul autorității publice în care își desfășoară activitatea, atribuțiile funcției sale cu atribuțiile funcției publice temporar vacante, fapt confirmat prin actul administrativ al conducătorului. Totuși, în temeiul art.9 alin.(3) din Legea privind sistemul de salarizare a funcționarilor publici, se admite cumularea atribuțiilor funcției deținute cu atribuțiile unei funcții publice temporar vacante de către funcționarii publici de conducere și de execuție.

Funcționarii publici de conducere pot cumula doar funcții de execuție.

Totodată, în temeiul art.30 alin.(2) din Legea cu privire la sistemul de salarizare în sectorul bugetar, nu se permite cumularea de funcții în orele de program personalului cu funcții de conducere și corpului profesoral. Observăm că nu există restricții în privința exercitării muncii prin cumul de către personalul cu funcții de conducere și corpul profesoral din autoritățile administrației publice, instituțiile și organizațiile finanțate de la bugetul public național, decât doar pentru conducătorul de unitate, în temeiul art.261 din Codul muncii menționat mai sus.

3. Pentru a exercita munca prin cumul nu se cere consimțământul angajatorului de la locul de muncă de bază, întrucât aceasta se exercită în afara orelor de program, cu excepția activităților didactice, științifice și de cercetare care nu pot fi exercitate decât doar în timpul orelor de program. În schimb, pentru cumularea de funcții la aceeași unitate inițiativa vine, de regulă, de la angajator, care este nevoit să găsească soluții de moment pentru anumite situații neprevăzute, cum ar fi, spre exemplu, devenirea vacantă a unei funcții și, respectiv, îndeplinirea sarcinilor ce revin acestei funcții de

către un alt angajat pînă la completarea postului respectiv – situație cunoscută și sub denumirea de interimat al funcției.

4. Persoana care exercită munca prin cumul se numește „cumulard” – aceasta rezultă din prevederile art.155 din Codul muncii, iar persoana care cumulează o funcție la aceeași unitate nu este denumită într-un fel anume, deși, pentru anumite situații, descrise mai sus, ar putea fi numită „interimar” al funcției.

Reieșind din prevederile legislației în vigoare, prin noțiunea „cumulard” se înțelege salariatul care, pe lîngă munca de bază, îndeplinește și o altă muncă, permanent sau temporar, la aceeași unitate sau alta, în afara orelor de program, în temeiul unui contract individual de muncă distinct. Prin noțiunea de „interimar” înțelegem salariatul care, pe lîngă munca de bază, cumulează o altă funcție, temporar, la aceeași unitate, în timpul orelor de program, în lipsa unui contract individual de muncă distinct.

Astfel, salariatul care exercită o muncă prin cumul se numește *cumalard*, iar salariatul care cumulează o funcție pe o perioadă determinată se numește *interimar*. Această ultimă calitate trebuie deosebită de „îndeplinirea obligațiilor de muncă ale salariaților temporar absenți”, care, potrivit art.156 alin.(1) din Codul muncii, reprezintă situația cînd salariatul, în afară de munca lui de bază, stipulată în contractul individual de muncă, îndeplinește, la aceeași unitate, obligațiile de muncă ale unui salariat temporar absent. Spre exemplu, ale persoanei care se află în concediul de odihnă anual, medical, neplătit, deplasare sau în altă situație care face imposibilă prezența la locul de muncă o anumită perioadă de timp.

5. În ambele cazuri trebuie să existe acordul de voință al angajatului, care are dreptul constituțional de a-și alege munca pe care s-o îndeplinească. La fel, o particularitate comună a acestor două concepte o reprezintă dreptul la remunerație pentru munca prestată. Totuși, diferența există în cuantumul remunerației.

Potrivit art.155 din Codul muncii, salarizarea cumularzilor se efectuează pentru munca realmente prestată sau timpul efectiv lucrat. Mărimea salariului tarifar sau a salariului

funcției pentru cumularzi, precum și mărimea premiilor, a sporurilor, a adaosurilor și a celorlalte recompense, determinate de condițiile de salarizare, se stabilesc în contractul colectiv sau individual de muncă și nu pot depăși mărimile prevăzute pentru ceilalți salariați din unitatea respectivă.

Merită atenție cuvintele „nu pot depăși” mărimile prevăzute pentru ceilalți salariați din unitatea respectivă, întrucât, potrivit art.267 alin.(6) din Codul muncii, salariații angajați prin cumul beneficiază de aceleași drepturi și garanții ca și ceilalți salariați din unitatea respectivă. Astfel, restricția „nu pot depăși” trebuie interpretată în sensul că nici „nu pot fi mai mici” decât mărimile prevăzute pentru ceilalți salariați din unitatea respectivă.

În ceea ce privește retribuirea muncii în caz de cumulare a funcțiilor, art.156 alin.(2) din Codul muncii prevede plata unui spor la salariu care nu poate fi mai mic decât 50 la sută din salariul tarifar (salariul funcției) al profesiei (funcției) cumulate. Cu titlu de comparație, potrivit alin.(3) al aceluiași articol, pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă ale salariatului temporar absent, mărimea concretă a sporului se stabilește în funcție de volumul real de lucrări executate, dar nu poate depăși 100 la sută din salariul tarifar sau de funcție al salariatului absent. În cazul în care obligațiile salariatului temporar absent sunt îndeplinite de mai mulți salariați, quantumul sporului se stabilește proporțional cu volumul lucrărilor executate de fiecare dintre ei, în limitele salariului tarifar sau de funcție al salariatului absent.

Suplimentar la aceasta, art.30 alin.(2) din Legea cu privire la sistemul de salarizare în sectorul bugetar prevede că, în cazul cumulării profesiei sau funcției de către mai mulți angajați, quantumul suplimentului de plată pentru cumulare se stabilește proporțional volumului lucrărilor executate de fiecare dintre ei, în limitele salariului tarifar sau salariului funcției stabilit pentru profesia (funcția) cumulată.

Cu titlu de excepție, în temeiul art.9 alin.(3) din Legea privind sistemul de salarizare a funcționarilor publici, quantumul suplimentelor pentru cumularea de către

funcționarii publici de conducere și de execuție a atribuțiilor funcției deținute cu atribuțiile unei funcții publice temporar vacante nu va depăși 100% din salariul de funcție corespunzător treptei I a gradului de salarizare stabilit titularului funcției publice temporar vacante. Iar potrivit alin.(4) al aceluiași articol, pentru executarea de către locțiitorul titular a atribuțiilor funcției publice de conducere temporar vacante suplimente nu se plătesc.

6. Spre deosebire de persoana care cumulează funcția, persoana care se angajează prin cumul la o altă unitate este obligată, în temeiul art.270 din Codul muncii, să prezinte angajatorului buletinul de identitate sau un alt act de identitate, iar dacă funcția sau profesia necesită cunoștințe speciale, angajatorul are dreptul să solicite de la persoana respectivă prezentarea diplomei sau a altui document ce atestă studiile ori pregătirea profesională, sau a extrasului din carnetul de muncă, iar la angajarea la lucrări cu condiții de muncă grele, vătămătoare și/sau periculoase - și a certificatului privind caracterul condițiilor de muncă la locul de muncă de bază, și a certificatului medical. De asemenea, în temeiul art.271 din Codul muncii, în contractul individual de muncă părțile vor stabili durata concretă a timpului de muncă și a timpului de odihnă la locul de muncă prin cumul, ținându-se cont de prevederile titlului IV din Codul muncii și ale altor acte normative.

7. Salariații care prestează muncă prin cumul beneficiază de un concediu de odihnă anual, plătit conform funcției sau specialității cumulate, care se acordă concomitent cu concediul de odihnă anual de la locul de muncă de bază (art.272 din Codul muncii). E de menționat că salariatul care cumulează o altă funcție nu beneficiază de asemenea garanții.

8. În temeiul art.268 din Codul muncii, Guvernul poate stabili, după consultarea patronatelor și sindicatelor, particularitățile muncii prin cumul pentru unele categorii de salariați: muncitori, cadre didactice, personal medico-sanitar și farmaceutic, personal din sfera cercetare-dezvoltare, salariați din cultură, artă, sport etc. Însă, pentru

cumularea de funcții lipsesc asemenea garanții, întrucât atribuțiile sunt exercitate în timpul orelor de program și nu influențează durata normală a timpului de muncă.

9. De comun acord cu reprezentanții salariaților, angajatorii pot prevedea anumite restricții la prestarea muncii prin cumul numai pentru salariații cu anumite profesii, specialități și funcții, cu condiții și regim de muncă deosebite, a căror muncă prin cumul ar putea pune în pericol sănătatea sau securitatea procesului de producție (art.269 din Codul muncii), dar lista profesiilor cumulate nu se limitează, în temeiul art.30 alin.(2) din Legea cu privire la sistemul de salarizare în sectorul bugetar.

10. Conform art.86 alin.(1) lit. s) și art.273 din Codul muncii, pe lângă temeiurile generale de încetare a contractului individual de muncă, contractul încheiat cu salariatul care prestează muncă prin cumul poate înceta și în cazul încheierii unui contract individual de muncă cu o altă persoană care va exercita profesia, specialitatea sau funcția respectivă ca profesie, specialitate sau funcție de bază, iar cumularea de funcții încetează în temeiul ordinului emis de către conducătorul unității.

11. Un aspect important îl reprezintă momentul desfacerii contractului individual de muncă cu salariatul angajat prin cumul. Dacă contractul încetează în legătură cu lichidarea unității, cu reducerea numărului sau a statelor de personal sau în cazul încheierii unui contract individual de muncă cu o altă persoană care va exercita profesia (funcția) respectivă ca profesie (funcție) de bază, cumularului i se plătește o indemnizație de eliberare din serviciu în mărimea salariului său mediu lunar (art.274 din Codul muncii). În cazul în care relațiile de muncă prin cumul încetează la inițiativa salariatului, această indemnizație nu va fi achitată.

12. În finalul acestei analize, dorim să evidențiem că în Constituția RM sunt prevăzute o serie de incompatibilități cu exercitarea oricărei alte funcții retribuite, inclusiv prin cumul sau cumulare. Spre exemplu, calitatea de Președinte al Republicii Moldova (art.81) și funcția de membru al Guvernului (art.99) sunt incompatibile cu exercitarea oricărei alte funcții retribuite. La fel, calitatea de deputat (art.70) și funcțiile

de judecător (art.116), procuror (art.125) și judecător al Curții Constituționale (art.139) sunt incompatibile cu exercitarea oricărei alte funcții retribuite, însă în aceste cazuri sunt exceptate activitățile didactice și științifice. La fel, exercitarea profesiei de avocat este incompatibilă cu oricare funcție retribuită, cu excepția funcțiilor legate de activitatea științifică și didactică (art.11 alin.(1) din Legea cu privire la avocatură) și activitatea notarului este incompatibilă cu orice altă activitate remunerată, cu excepția celei științifice, didactice și de creație (art.21 alin.(1) din Legea cu privire la notariat).

Întinderea drepturilor și a obligațiilor ce apar între angajator și angajatul care exercită munca prin cumul este vastă și cunoaște particularități specifice, în timp ce spectrul relațiilor ce apar între angajator și angajatul care exercită cumularea de funcții este redus la emiterea ordinului de către angajator și plata remunerației în schimbul atribuțiilor exercitate cu bună credință în perioada cumulării de funcții.

BIBLIOGRAFIE:

1. Codul muncii nr.154-XV din 28.03.2003. În: Monitorul Oficial al RM nr.159-162/648 din 29.07.2003.
2. Legea cu privire la avocatură nr.1260 din 19.07.2002. În: Monitorul Oficial nr.126-127/1001 din 12.09.2002.
3. Legea cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public nr.158 din 04.07.2008. În: Monitorul Oficial al RM nr.230-232/840 din 23.12.2008.
4. Legea cu privire la notariat nr.1453 din 08.11.2002. În: Monitorul Oficial nr.154-157/1209 din 21.11.2002.
5. Legea cu privire la sistemul de salarizare în sectorul bugetar nr.355-XVI din 23.12.2005. În: Monitorul Oficial al RM nr.35-38/148 din 03.03.2006.
6. Legea privind sistemul de salarizare a funcționarilor publici nr.48 din 22.03.2012. În: Monitorul Oficial al RM nr.63/213 din 31.03.2012.