

**CAPACITATEA JURIDICĂ A PERSOANELOR FIZICE
ÎN RAPORTURILE JURIDICE DE MUNCĂ**

Veaceslav PÎNZARI,
doctor în drept, conf. univ.

Constituția Republicii Moldova în art.43 consacră dreptul oricărei persoane la muncă. Dreptul la muncă are forma statică atât timp cât nu este exercitat de către un titular. Starea dinamică a acestuia apare din momentul exercitării lui prin încheierea unui contract individual de muncă.

Raporturile juridice de muncă se stabilesc între două subiecte: *cel ce se obligă să presteze munca (angajat, salariat)* și *cel care folosește și retribue munca (angajatorul)*.

Subiectul care se obligă să presteze munca este întotdeauna o *persoană fizică*.

Pentru a încheia un raport juridic de muncă, persoana fizică trebuie să posede aptitudinile fizice și psihice necesare pentru a munci, precum și *capacitate juridică* de a stabili, modifica sau stinge un raport juridic de muncă.

„*Capacitatea juridică*” sau „*capacitatea de drept*” înseamnă aptitudinea generală de a fi titular de drepturi și obligații.

În *sens restrâns*, *capacitatea juridică* înglobează doar *capacitatea de folosință* a unei persoane. În acest sens, *capacitatea juridică* este considerată identică cu cea de subiect de drept. Ea este recunoscută tuturor persoanelor, este inseparabilă de persoana omului, neputând fi înstrăinată, la ea nu se poate renunța și ea nu poate fi ridicată.

În *sens larg*, *capacitatea juridică* constă din două elemente: *capacitatea de folosință* și *capacitatea de exercițiu*.

Potrivit literaturii de specialitate *capacitatea de folosință* reprezintă *aptitudinea general abstractă a persoanei de a avea drepturi și obligații civile*, iar *capacitatea de exercițiu* reprezintă *aptitudinea persoanei de a dobândi și de ași exercita drepturile civile concrete precum și de ași asuma și executa obligații civile concrete prin încheierea de acte juridice proprii*. *Capacitatea de folosință* este premisa necesară și obligatorie a *capacității de exercițiu*, adică o persoană fizică nu poate avea *capacitate de exercițiu* fără a avea în prealabil *capacitate de folosință*.¹

În privința *capacității juridice* a persoanei fizice au existat și există, și în prezent, discuții controversate în literatura de specialitate.

Astfel, *O.Ungureanu* spune că *personalitatea juridică* este *aptitudinea recunoscută ființelor umane dar și persoanelor juridice de a deveni titulare de drepturi și obligații. Personalitatea juridică presupune capacitatea civilă, în compunerea căreia intră capacitatea de folosință și capacitatea de exercițiu*. Ea este o capacitate de ramură ce aparține dreptului civil. Ea este cea mai importantă, un fel de „*drept comun*” în materie de capacitate. Această poziție este dată de relația dreptului civil cu alte ramuri de drept, acesta fiind trunchiul dreptului privat.²

În consecință, capacitatea civilă este o capacitate de ramură deoarece există deosebiri semnificative între ea și capacitatea din alte ramuri de drept (de ex. de conținut, de început și de încetare a lor, inclusiv de structură). Astfel, în privința structurii, numai în dreptul civil și procesual capacitatea poate fi divizată în capacitate de folosință și capacitate de exercițiu. În alte ramuri de drept nu este cunoscută această diviziune, aptitudinea de a avea drepturi și obligații împreună cu aptitudinea de a le exercita personal constituind o unitate inseparabilă, un tot unic. Pe de altă parte, debutul capacității este diferit de la o ramură la alta. Astfel, dacă în dreptul civil, capacitatea de folosință a persoanei fizice se dobândește, de regulă, la naștere iar capacitatea de exercițiu deplină la atingerea majoratului, cu unele excepții, apoi în dreptul constituțional capacitatea de a alege este stabilită la 18 ani iar capacitatea de a fi ales la 23 de ani, în dreptul muncii, de regulă la 16 ani etc. La fel, deosebiri există și în ceea ce privește încetarea capacității în diferite ramuri de drept.

S.V.Stănoiu susține punctul dat de vedere insistând că există o capacitate proprie dreptului muncii – capacitatea de muncă. Autorul aduce în sprijinul susținerilor sale argumentul că, în cadrul raportului juridic de muncă se exclude posibilitatea îndeplinirii obligației asumate prin reprezentant, munca fiind o activitate personală și, de aici, se trage concluzia ca fiind strâns legată de capacitatea de folosință și de capacitatea de exercițiu. De asemenea, se mai argumentează că în dreptul civil se recunoaște capacitatea deplină de exercițiu la 18 ani, pe când în dreptul muncii această capacitate este recunoscută la 16 ani.³

Același autor face deosebire între *capacitatea generală de dreptul muncii*, pe care o definește ca fiind *aptitudinea generală a persoanei fizice de a fi subiect al oricărui raport juridic de muncă și capacitatea specială*, care constă în *aptitudinea de a stabili un anumit raport de muncă*.

Alți autori, printre care amintim pe Gh.Filip, S.Ghimpu, Al.Țiclea,

N.Romandaș etc., susțin că persoana fizică are o capacitate juridică unică, această capacitate prezentând forme care diferă de la o ramură de drept la alta, particularitățile proprii unei anumite ramuri fiind determinate de actele juridice săvârșite în cadrul acesteia.⁴

Specific dreptului muncii este ca persoana fizică să fie subiect de drept. Deci, pentru a încheia un contract de muncă, nu este suficient ca persoana să dispună de capacitate de folosință, ci ea trebuie să dispună și de capacitate de exercițiu, cele două laturi ale capacității fiind indisolubil legate între ele. Acest specific este o consecință a caracterului *intuitu personae* al contractului de muncă. Într-adevăr, așa cum se susține de autorii în materie, munca este o activitate personală ce nu poate fi îndeplinită prin reprezentant.⁵

În aceste condiții „dualitatea” capacității juridice, ce permite în domeniul actelor juridice civile încheierea lor de către minorii lipsiți de capacitate de exercițiu prin intermediul reprezentanților lor legali, în dreptul muncii nu mai apare, deoarece în sfera relațiilor de muncă, în materia încheierii contractelor individuale de muncă, care au un caracter *intuitu personae* viitorul salariat trebuie să aibă capacitate de exercițiu. De aici formula acceptată în mare în doctrină, potrivit căreia, *la încheierea contractului individual de muncă, cele două laturi ale capacității juridice sunt indisolubil legate, formând o categorie integră și unică, capacitatea juridică de muncă.*⁶

Dacă s-ar admite că există o capacitate juridică de dreptul muncii, ar trebui să admitem ideea că există o pluralitate de capacități juridice, ceea ce nu se poate admite, pentru că funcție de ramura de drept în domeniul căreia este încheiat actul juridic persoana nu-și schimbă capacitatea. Cum susțin unii autori, admiterea unor capacități speciale în cadrul aceleiași ramuri de drept, de ex. în dreptul muncii, ar însemna reducerea semnificației capacității juridice de muncă la capacitatea de a încheia anumite contracte individuale de muncă, în funcție de condițiile specifice acestora.⁷

În aceste condiții susținem punctul de vedere, potrivit căruia capacitatea de a săvârși acte juridice a persoanei fizice este unică în toate ramurile de drept, iar fundamentul acesteia este discernământul și aici nu trebuie confundată capacitatea cu discernământul. Capacitatea juridică a persoanei fizice de a încheia contractul individual de muncă este condiționată, inclusiv și de posibilitatea biologică de a munci.

Existența unei capacități unice, după cum susțin unii autori, nu exclude prezența unor particularități ale capacității juridice de muncă a

persoanelor fizice. De exemplu, în condițiile al.3 a art.20 C.civ. al RM „Minorul care a atins vârsta de 16 ani poate fi recunoscut ca având capacitate de exercițiu deplină dacă lucrează în baza unui contract de muncă, sau cu acordul părinților, adoptatorilor sau curatorului, practică activitate de întreprinzător...” La fel, o particularitate ar fi legătura între capacitatea de folosință și cea de exercițiu a celor ce doresc să încheie un contract individual de muncă.

De asemenea, persoana fizică poate singură să decidă în privința exercitării drepturilor sale subiective, inclusiv în ceea ce privește încheierea sau nu a unui contract de muncă, însă ea nu poate renunța total sau parțial la capacitatea juridică, deoarece actele juridice îndreptate spre limitarea persoanei în capacitatea de folosință sau de exercițiu sunt nule, în conformitate cu al.4 a art.23 C.civ. al RM.

În continuare, dorim să ne referim pe scurt la prevederile al.3 din art.20 C.civ. al RM care prevede că: „Minorul care a atins vârsta de 16 ani poate fi recunoscut ca având capacitate de exercițiu deplină dacă lucrează în baza unui contract de muncă, sau cu acordul părinților, adoptatorilor sau curatorului, practică activitate de întreprinzător...” Suntem de acord în totalitate cu prevederile acestei dispoziții legale, dar dorim, totuși, să ridicăm câteva semne de întrebare cu privire la situația reglementată aici, la care Codul civil nu ne oferă un răspuns, și anume:

a) ce se întâmplă cu capacitatea deplină de exercițiu a minorului, care a dobândit-o înaintea atingerii majoratului încheind un contract de muncă, în cazul declarării nulității acestui contract ?

b) ce se întâmplă cu capacitatea deplină de exercițiu a minorului, dobândită în aceleași condiții, în cazul desfacerii contractului de muncă ?

c) ce se întâmplă cu capacitatea deplină de exercițiu a minorului care nu mai practică activitatea de întreprinzător ?

Șirul întrebărilor mai poate continua, dar noi vom încerca să înaintăm unele soluții la acestea. Astfel, în opinia noastră:

a) în cazul declarării nulității contractului de muncă în baza căruia minorul a dobândit capacitatea deplină de exercițiu, soluția ar fi repunerea părților în situația anterioară încheierii actului – *restitutio in integrum*, deoarece – *quod nullum est, nullum producit effectum*, adică un act lovit de nulitate nu poate produce nici un efect;⁸

b) în situația desfacerii contractului de muncă în baza căruia minorul a dobândit capacitatea deplină de exercițiu, soluția ar fi menținerea capacității depline de exercițiu dobândită astfel, deoarece, contractul de muncă a fost valabil încheiat, deci, acesta este producător de

efecte juridice, validitatea actului apreciindu-se raportat la momentul încheierii actului;

c) în cazul în care minorul nu mai practică activitatea de întreprinzător, s-ar impune aceeași soluție ca și în cazul desfacerii contractului de muncă.

În concluzie, considerăm că art.20 C.civ. trebuie completat încă cu un alineat în care să fie stipulat expres care ar fi soluțiile la aceste întrebări, după cum expres, alineatul doi al aceluiași articol, prevede ce se întâmplă cu capacitatea deplină de exercițiu ai minorilor care o dobândesc ca urmare a încheierii căsătoriei în cazul desfacerii sau declarării nulității acesteia.

În opinia noastră, acest alineat ar avea următorul conținut:

„(4) În cazul desfacerii contractului de muncă, sau în cazul în care minorul nu mai practică activitatea de întreprinzător, capacitatea deplină de exercițiu acestuia i se va menține. În cazul desfășurării contractului de muncă, minorul, din momentul încheierii contractului, este lipsit de capacitatea deplină de exercițiu, dacă nu a atins încă vârsta majoratului.”

Referințe bibliografice:

¹ **Gh.Beleiu**, DREPT CIVIL ROMÂN. INTRODUCERE ÎN DREPTUL CIVIL. SUBIECTELE DREPTULUI CIVIL, Ediția a VIII-a revăzută și adăugită de **M.Nicolae** și **P.Trușcă**, Editura Universul Juridic, București, 2003, p.71-73 și 314.

² **O.Ungureanu, C.Jugastru**, DREPT CIVIL. PERSOANELE, Editura Rosetti, 2003, p.55-57.

³ **S.V.Stănoiu**, CAPACITATEA JURIDICĂ CERUTĂ UNEI PERSOANE FIZICE PENTRU A ÎNCHEIA UN CONTRACT DE MUNCĂ, Studii și cercetări juridice, Nr.2/1967, p.169.

⁴ **S.Ghimpu**, CAPACITATEA PERSOANEI FIZICE DE A ÎNCHEIA UN CONTRACT DE MUNCĂ ÎN CALITATE DE ANGAJAT, Studii și cercetări juridice, Nr.3/1968, p.373, **Gh.Filip, D.Creciu, D.Mantale, S.Panaite, R.Butnaru**, Dreptul muncii și securității sociale, Editura Junime4a, Iași, 2002.

⁵ **S.Ghimpu**, op.cit., p.382, **I.T.Ștefănescu**, DREPTUL MUNCII, Editura Lumina Lex, București, 1997, p.75.

⁶ **Idem**

⁷ **Gh.Beleiu**, op.cit., p.314.

⁸ **Gh.Beleiu**, op.cit., p.228.