



REUTERS/ Jason Cairnduff

GHID PRIVIND DREPTURILE DE MUNCĂ PENTRU JURNALIȘTII DIN REPUBLICA MOLDOVA



REUTERS/ Mark Cardwell

INTRODUCERE

Ca parte a eforturilor noastre de a îmbunătăți accesul la formare de înaltă calitate și la oportunități de angajare pentru jurnaliștii din Europa de Est, Fundația Thomson Reuters colaborează cu școli de jurnalism și redacții din Moldova. Prin munca noastră ne focusăm pe facilitarea tranziției tinerilor jurnaliști de la etapa efectuării studiilor la activitatea în cadrul redacțiilor profesionale, oferindu-le în același timp abilități profesionale pentru a avansa în carieră. Ne propunem să dezvoltăm curriculumul școlilor de jurnalism din regiune și să consolidăm căile de acces către angajare pentru jurnaliștii aspiranți. Prin aceste eforturi, ne dorim să fortificăm jurnalismul independent în întreaga regiune.

Ca parte a acestei inițiative, am creat un ghid cuprinzător privind drepturile de care beneficiază jurnaliștii și freelancerii din Moldova, aflați la început de carieră, conform legislației muncii. Această resursă a fost elaborată ca răspuns la întrebările juridice operaționale ridicate de stagiași și parteneri în timpul activității noastre în țară. Ghidul acoperă subiecte precum tranziția de la stagii la angajare plătită, clauze contractuale standard, beneficiile și drepturile la locul de muncă, drepturile de proprietate intelectuală și practicile de remunerare echitabilă.

Prin oferirea de explicații clare ale conceptelor juridice complexe într-un limbaj accesibil, ne propunem să ajutăm tinerii profesioniști din sectorul media să-și apere drepturile atunci când intră în această industrie. Aceste cunoștințe contribuie la crearea unor relații de muncă mai echitabile și la dezvoltarea unui ecosistem media mai durabil și echitabil.

REUTERS/ Edgard Garrido

QUESTIONS

Există careva drepturi de care beneficiază stagiarii, inclusiv concediu, salariu, asigurare, oportunități de formare profesională, perioade de preaviz, etc., pe care ar trebui să le cunoască jurnaliștii începători?

În Republica Moldova, cadrul legal care reglementează stagiile este limitat, iar drepturile de care beneficiază stagiarii depind de tipul de contract în baza căruia aceștia sunt angajați. Mai jos găsiți un rezumat structurat al opțiunilor legale pentru angajarea de stagiari în Republica Moldova și a drepturilor conexe:

- I. **Stagiu neremunerat în timpul studiilor.** Acest stagiu se efectuează în baza unui contract tripartit între instituția de învățământ, stagiar și unitatea-bază de realizare a stagiului de practică. Contractul respectiv este guvernat de regulamentele Ministerului Educației și Cercetării din Republica Moldova și de regulile interne ale universității. Stagiul trebuie să facă parte din programul academic al studentului (de exemplu, programul academic al studenților la jurnalism include, deseori, susținerea obligatorie a stagiilor de practică). Stagiarii-studenți nu beneficiază de drepturile de care dispun salariații (de exemplu, salariu, concediu), întrucât singura obligație a entității gazdă este să ofere o instruire în conformitate cu contractul de stagiu și să respecte cerințele generale de sănătate și securitate în muncă.

II. Stagiu neremunerat în afara studiilor. Dacă stagiul nu face parte din programul de studii detaliat mai sus, un contract de stagiu încheiat direct între stagiar și angajator riscă să fie recalificat ca fiind un raport de muncă. Cu toate acestea, o astfel de recalificare este rar întâlnită în practică, dacă contractul prevede clar că scopul său este doar ca stagiarul să dobândească cunoștințe și nu există nicio subordonare, regim de muncă, proceduri disciplinare sau alte prevederi legate de angajare. Ca și în cazul opțiunii anterioare, nu se aplică beneficii de angajare decât dacă stagiul neremunerat este recalificat de autoritățile locale ca fiind un raport de muncă.

III. Stagiu parțial plătit pentru șomeri. Acest stagiu se efectuează în baza unui contract tripartit între Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă („**Agencia**”), stagiar și entitatea care găzduiește stagiul. Organizată de Agenție, pentru șomerii înregistrați în cadrul său, această opțiune este disponibilă numai pentru cei care nu au experiență de muncă relevantă domeniului în ultimii doi ani sau nu au niciun fel de experiență de muncă. Stagiul poate dura până la 4 luni, timp în care stagiarul are dreptul la o bursă lunară, scutită de impozite, egală cu 35% din salariul mediu lunar pe economie. Entitatea gazdă trebuie să asigure respectarea normelor de sănătate și securitate în muncă. Concediul medical este permis, dar plățile sunt suspendate dacă absențele depășesc 15% din durata stagiului.

IV. Stagiu plătit în baza unui Contract de ucenicie. Contractele de ucenicie sunt concepute pentru lucrătorii necalificați care caută un loc de muncă, ceea ce înseamnă că pot fi încheiate numai cu persoane fără calificări profesionale (de exemplu, studenți). Deși Codul Muncii din Republica Moldova califică contractele de ucenicie drept contracte civile, și nu contracte de muncă, ucenicii beneficiază de majoritatea drepturilor de care dispun salariații, cu excepția protecției împotriva concedierii (adică angajatorii pot desface contractul în mod unilateral, fără temei sau garanții aferente, cum ar fi indemnizația de eliberare din serviciu)..

V. Stagiu plătit în temeiul unui contract de muncă. Stagiul este angajat pe perioadă determinată, conform Codului Muncii din Republica Moldova și, prin urmare, devine un salariat obișnuit, cu drepturi și obligații depline (respectiv, cu drept la concedii, salariu și alte beneficii legate de angajare).



Există obligații sau drepturi care ar trebui să fie cunoscute atunci când are loc tranziția de la stagiul la un loc de muncă plătit? De exemplu, o perioadă de probă prevăzută de lege, limitări ale lucrului la distanță în afara țării?

Procesul de trecere de la un stagiul la angajare remunerată în Republica Moldova presupune încheierea unui contract individual de muncă, în formă scrisă, între angajator și stagiar, care va deveni ulterior salariat, bucurându-se de toate drepturile și beneficiile prevăzute de Codul Muncii al Republicii Moldova. Chiar dacă stagiarul a fost angajat anterior în temeiul unui contract de ucenicie sau de stagiul, pentru oficializarea raportului de muncă trebuie să fie încheiat un nou contract individual de muncă. Deși o perioadă de probă nu este obligatorie din punct de vedere legal, aceasta poate fi aplicată de către angajator, în anumite condiții, dacă o astfel de perioadă este stipulată în contractul individual de muncă, cu respectarea limitelor stabilite de Codul Muncii al Republicii Moldova (de exemplu, perioada de probă este limitată la 30 de zile pentru lucrătorii necalificați sau angajații cu contracte pe durată determinată și este interzisă pentru contractele de muncă având durata de până la 3 luni).

În ceea ce privește munca de la distanță, nu există limitări în legislația muncii din Republica Moldova privind telemunca (munca de la distanță) din afara țării. Cu toate acestea, condițiile telemuncii, inclusiv locația, programul de lucru și responsabilitățile, trebuie să fie specificate în mod clar în contractul de muncă. Este important de reținut că salariații care lucrează de la distanță dintr-o altă țară pot fi supuși legilor fiscale, reglementărilor privind asigurarea socială și cerințelor privind permisele de muncă din țara respectivă. Prin urmare, atât angajatorul, cât și salariatul trebuie să consulte legile țării gazdă pentru a asigura conformitatea cu reglementările locale.

Există clauze contractuale standard cheie pe care ar trebui să le cunoască jurnaliștii atunci când sunt angajați la o redacție ca personal permanent sau liber-profesionist? De exemplu, există protecții suplimentare, care se referă inclusiv la dreptul asupra proprietății intelectuale, asumarea răspunderii pentru orice pretenții legale apărute și prejudicii ulterioare?

Dacă un jurnalist este angajat în baza unui contract individual de muncă, angajatorul său este, în general, răspunzător pentru potențialele pretenții legale care decurg din munca jurnalistului. În cazul în care angajatorul suferă pierderi ca urmare a unor astfel de pretenții, răspunderea salariatului este plafonată la o sumă egală cu un salariu mediu lunar, cu excepția cazului în care contractul de muncă prevede în mod explicit că salariatul va fi pe deplin răspunzător sau o instanță stabilește că salariatul a cauzat în mod intenționat pierderile survenite. Prin urmare, jurnaliștii trebuie să se asigure că în contractele lor de muncă nu sunt incluse clauze care impun răspunderea lor deplină pentru pierderile suferite de angajator. Deși negocierea unor condiții mai bune, cum ar fi exonerarea completă de răspundere, este recomandabilă, legea limitează deja răspunderea acestora la cel mult un salariu mediu.

Pentru liber-profesioniști, relația contractuală cu clientul lor este guvernată de legislația civilă, ceea ce înseamnă că aceștia sunt pe deplin responsabili pentru orice pierderi suferite de clientul lor din cauza acțiunilor lor. Spre deosebire de salariați, liber-profesioniștii nu beneficiază de plafoane de răspundere instituite de lege, astfel încât răspunderea lor poate fi limitată doar prin clauze contractuale negociate individual. Pentru a reduce riscurile, liber-profesioniștii ar trebui să pledeze pentru introducerea unor clauze contractuale care limitează răspunderea lor într-o măsură rezonabilă, cum ar fi limitarea răspunderii la o anumită sumă sau excluderea răspunderii pentru anumite tipuri de daune.

În ceea ce privește drepturile de proprietate intelectuală, legea Republicii Moldova protejează implicit drepturile de autor ale jurnaliștilor. Jurnalistul își păstrează drepturile de proprietate intelectuală asupra muncii sale, cu excepția cazului în care contractul de muncă/de prestare servicii transferă în mod explicit aceste drepturi

către angajator. Pentru a-și proteja drepturile de autor, jurnaliștii trebuie să își analizeze cu atenție contractele, pentru a se asigura că acestea nu includ clauze care transferă drepturile lor patrimoniale către angajator. Dacă există astfel de clauze, jurnaliștii trebuie să încerce să le modifice sau să le elimine, dacă doresc să-și păstreze dreptul de autor asupra muncii lor.

Cum sunt diferențiați liber-profesioniștii/salariații cu contract pe termen determinat de personalul permanent? De exemplu, referitor la asumarea răspunderii pentru oricare pretenții legale, asigurări, beneficii și drepturi.

Conform Codului Muncii din Republica Moldova, salariații cu contract pe durată determinată nu pot fi tratați mai puțin favorabil decât salariații cu contract de muncă încheiat pe termen nedeterminat, care prestează muncă echivalentă la aceeași unitate, cu excepția cazului în care un astfel de tratament este justificat în mod obiectiv și nu se bazează exclusiv pe durata contractului. Aceasta permite salariaților pe termen scurt să dispună de aceleași beneficii și drepturi ca și personalul permanent, inclusiv concediu plătit, concediu medical, asigurări sociale, limitarea răspunderii pentru despăgubiri etc.

În schimb, liber-profesioniștilor nu le este aplicabilă legislația muncii din Republica Moldova. Relațiile lor cu clienții sunt guvernate de legislația civilă, ceea ce înseamnă că aceștia nu beneficiază implicit de drepturile și protecțiile de care se bucură angajații. Liber-profesioniștii trebuie să-și negocieze propriile condiții referitoare la răspundere, asigurare și beneficii. Ei sunt pe deplin răspunzători pentru orice daune sau pierderi suferite de clienții lor, cu excepția cazului în care contractul include clauze specifice de limitare a răspunderii. Liber-profesioniștii sunt, de asemenea, responsabili pentru contractarea asigurărilor și gestionarea propriilor obligații fiscale, inclusiv impozitul pe venit și contribuțiile de asigurări sociale.

Care este statutul de angajați al bloggerilor și influencerilor – se presupune că aceste persoane ar trebui să fie angajate ca liber-profesioniști și să aibă aceleași drepturi/obligații ca aceștia.

Activitatea bloggerilor și influencerilor nu este reglementată în mod expres de legislația Republicii Moldova. La fel ca jurnaliștii liber-profesioniști, ei operează, de obicei, în baza unor contracte reglementate de dreptul civil, cum ar fi contractele de prestare servicii, și nu a unor contracte de muncă reglementate de Codul Muncii al Republicii Moldova. În consecință, aceștia nu se bucură de protecțiile și beneficiile oferite salariaților. Toate drepturile și obligațiile sunt determinate de condițiile negociate direct între blogger/influencer și client.

Drepturi de proprietate intelectuală: Cine este proprietarul muncii produse în timpul stagiilor de practică sau al activității de salariat? (vezi întrebarea de mai sus – există termeni care pot fi incluși într-un contract și care pot clarifica acest aspect)

Implicit, drepturile de proprietate intelectuală sunt proprietatea autorului lucrării. Cu excepția cazului în care contractul de muncă sau de stagiu include prevederi specifice care transferă aceste drepturi, autorul deține drepturile asupra proprietății intelectuale create în timpul exercitării atribuțiilor sale. Totuși, autorul poate autoriza utilizarea lucrării de către terți numai cu acordul angajatorului și trebuie să-l despăgubească pe angajator pentru orice contribuție la costurile de creație. În același timp, angajatorul își păstrează dreptul de a utiliza munca în sfera activităților sale de business, fără a necesita autorizare suplimentară din partea angajatului. Pentru a evita potențiale litigii, contractele de muncă sau de stagiu trebuie să includă clauze clare și specifice privind drepturile

de proprietate intelectuală, care definesc deținătorul dreptului de proprietate, drepturile de folosință și orice alte clauze relevante.

Freedom of Information Act (Legea privind Libertatea accesului la informație) în Republica Moldova – care sunt principiile legale și practice cheie pe care trebuie să le cunoască un jurnalist începător.

Versiunea moldovenească a Legii privind Libertatea accesului la informație (FOIA) este consacrată în Legea nr. 148 din 9 iunie 2023 privind accesul la informațiile de interes public, care acordă oricărei persoane dreptul de a accesa informații de interes public prin depunerea unei cereri către autoritatea publică relevantă. Totuși, acest drept este supus unor limitări, în special atunci când dezvăluirea de informații ar putea pune în pericol siguranța publică, relațiile internaționale, prevenirea sau investigarea contravențiilor sau infracțiunilor, proceduri administrative în curs sau protecția datelor cu caracter personal, a drepturilor de proprietate intelectuală și a secretelor comerciale. Textul integral al legii este disponibil public în limba română la [acest link](#). [Acest articol](#) scris de CSO Meter poate fi util.

Pe lângă FOIA, Legea Presei nr. 243 din 26 octombrie 1994 joacă un rol crucial în reglementarea accesului la informație al jurnaliștilor. Această lege prevede că funcționarii publici sunt obligați să furnizeze publicațiilor periodice și agențiilor de presă materialele și informațiile solicitate în timp util. Totuși, această lege impune și anumite responsabilități presei, solicitându-i să respecte securitatea națională, integritatea teritorială, siguranța publică, ordinea publică, prevenirea criminalității, sănătatea publică, moralitatea, reputația și drepturile altora, informațiile confidențiale, precum și autoritatea și imparțialitatea instanțelor. Textul integral al legii este disponibil public în limba română la [acest link](#).

Pentru jurnaliștii începători, aceste legi prevăd un cadru legal dublu: dreptul de a accesa informațiile de interes public și responsabilitatea de a utiliza aceste informații în mod etic și legal. Jurnaliștii trebuie să cunoască normele procedurale pentru depunerea cererilor de informații în temeiul FOIA, precum și limitările și excepțiile care se pot aplica. În același timp, trebuie să se asigure că reportajele lor respectă standardele etice și legale evidențiate în Legea presei, în special atunci când tratează subiecte sensibile sau informații confidențiale.



Activitatea mass-media în/despre Transnistria – deși aceasta nu este o zonă aflată sub controlul oficial al Republicii Moldova, se anticipează că interesul pentru această regiune va continua să crească și jurnaliștii doresc să știe care sunt specificul și limitele reportajelor despre regiune în acest moment, dacă sunt angajați în Republica Moldova.

Din perspectiva legislației moldovenești, nu există restricții specifice privind reportajele în sau despre Transnistria. Cu toate acestea, pot exista limitări în temeiul așa-numitei legi transnistrene, care nu ne este cunoscută și nu se încadrează în domeniul nostru de practică. Deși Republica Moldova consideră Transnistria ca parte a teritoriului său suveran, controlul de facto revine autorităților transnistrene, care pun în aplicare propriile legi, care pot intra în conflict cu legislația moldovenească.

În general, jurnaliștii pot intra în Transnistria. Însă, acest lucru s-ar putea dovedi dificil, deoarece li s-ar putea cere să respecte cerințele locale de înregistrare sau de acreditare atunci când trec granița. Anumite zone, în special punctele militare sau de securitate, sunt adesea restricționate, iar accesul sau fotografierea neautorizată poate avea consecințe severe. Nerespectarea reglementărilor locale poate fi sancționată cu amenzi, arest sau chiar închisoare. Este esențial de menționat că autoritățile din Republica Moldova nu au control asupra Transnistriei și nu pot interveni dacă un jurnalist este deținut sau arestat ilegal în regiune.

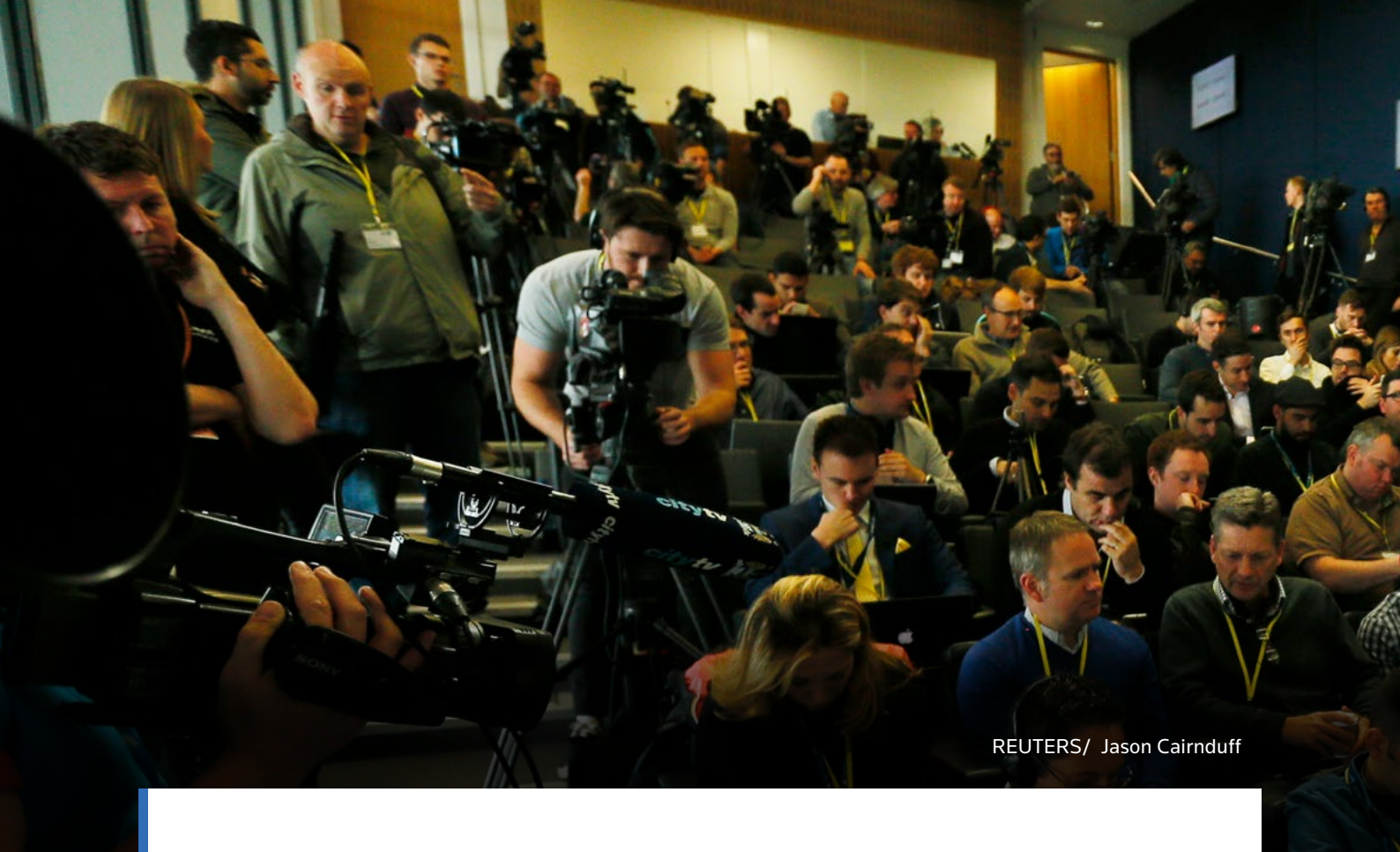
Există obligații legale de a proteja personalul (stagiați sau angajați) de hărțuirea online? De exemplu, aceasta ar putea include implementarea unei politici de “Prevenire a hărțuirii online”.

Legislația Republicii Moldova interzice hărțuirea la locul de muncă, atât în relațiile angajator-salariat, cât și în relațiile salariat-salariat, solicitând angajatorilor să prevină astfel de comportamente și să protejeze demnitatea salariaților la locul de muncă. Cu toate acestea, nu există prevederi legale exprese care să abordeze în mod specific hărțuirea online. Deși obligațiile existente de prevenire a hărțuirii la locul de muncă ar putea fi interpretate, în mod discutabil, ca incluzând hărțuirea online (în special atunci când aceasta are loc în contexte legate de raporturile de muncă), ele totuși nu acoperă în mod clar acest tip de hărțuire.

În absența unor măsuri legale specifice, angajatorii abordează astfel de incidente la propria discreție. De exemplu, aceștia pot sprijini și asista salariații la depunerea plângerilor penale împotriva hărțuitorilor, întrucât intimidarea jurnalistului pentru critică constituie o infracțiune în Republica Moldova, pedepsită cu amenzi de până la 67.500 lei moldovenești.

Există vreo instruire recomandată, obligatorie prin lege, oferită personalului la angajare (stagiar sau salariat cu normă întreagă)? De exemplu, aceasta ar putea include instruirea privind Regulamentul general privind protecția datelor (RGPD).

În Republica Moldova, angajatorii sunt obligați prin lege să ofere salariaților, inclusiv stagiatorilor, anumite instruirii. Instruirile obligatorii sunt cele privind sănătatea și securitatea în muncă pentru toți lucrătorii, acoperind atât aspecte generale, cât și aspecte specifice funcției, care trebuie furnizate în momentul angajării. În plus, organizațiile media au obligația specifică de a-și instrui angajații cu privire la drepturile omului și egalitatea de gen. Din cunoștințele noastre, nu există o altă formă de instruire obligatorie prevăzută de lege.



REUTERS/ Jason Cairnduff

MULȚUMIRI ȘI DECLARAȚIE DE LIMITARE A RĂSPUNDERII

Fundația Thomson Reuters dorește să își exprime recunoștința față de Biroul Asociat de Avocați Turcan Cazac pentru sprijinul acordat în elaborarea acestui Ghid. Acest Ghid este oferit exclusiv în scop informativ și nu constituie consultanță juridică. Cititorii sunt îndemnați să solicite sfatul unui avocat calificat în legătură cu circumstanțele lor specifice. Ne propunem ca informațiile din Ghid să fie corecte și actualizate la momentul publicării, dar nu garantăm exactitatea sau caracterul complet al acestora, în special având în vedere că circumstanțele se pot schimba după publicare. Turcan Cazac și Fundația Thomson Reuters nu își asumă nicio răspundere pentru acțiunile întreprinse sau neîntreprinse ori pentru eventualele prejudicii rezultate din utilizarea acestui Ghid sau din eventualele inexactități conținute în acesta.

DESPRE NOI

Thomson Reuters Foundation este fundația corporativă a Thomson Reuters, compania globală de servicii de știri și de informare. Ca organizație de caritate independentă, înregistrată în Regatul Unit și SUA, ne valorificăm expertiza din domeniile media, juridice și analizei datelor, pentru a fortifica jurnalismul independent, a facilita accesul la suport legal și a promova afaceri media responsabile. Prin știri, dezvoltarea media, asistență juridică gratuită și analiza datelor, ne propunem să construim societăți libere, echitabile și informate.

TrustLaw este programul global de asistență juridică pro-bono al Fundației Thomson Reuters, care conectează ONG-uri cu impact semnificativ și alte societăți necomerciale cu cele mai bune firme de avocatură și echipe juridice corporative pentru a oferi asistență juridică gratuită. TrustLaw facilitează, de asemenea, suportul juridic operațional pentru instituțiile media, și cercetarea juridică pentru organizațiile non-profit axate pe libertatea presei, care lucrează pentru a îmbunătăți mediul legal pentru jurnaliști și organizațiile media. Pentru a afla mai multe, vizitați www.trust.org/trustlaw/.