

avută în vedere de legiuitor. Este stabilit un mecanism funcțional și clar de recuperare a prejudiciului de către persoanele pătimate. După cum am menționat, la nivel de reglementare, legiuitorul și-a făcut bine meseria elaborând o lege specială, care operează cu niște termeni clari, care are un conținut concis și un mecanism funcțional. Rămâne doar problema aplicabilității acestei legi și celorlalte norme juridice care o completează, în practică de către organele competente sau funcționarii publici vizați.

## BIBLIOGRAFIE

1. *Comentariu Codului civil al Republicii Moldova*, Vol.II, coord., Buruiană M., Efrim O., Eșanu N., ARC, 2006.
2. *Legea privind modul de reparare a prejudiciului cauzat prin acțiunile ilicite ale organelor de urmărire penală, ale procuraturii și ale instanțelor de judecată*, № 1545-XIII din 25. 02. 1998, publicată în Monitorul Oficial al RM № 51/ 359 din 04. 06. 1998, cu modificări ulterioare prin Legea № 206-XV din 29. 05. 2003, în vigoare de la 18. 07. 2003;
3. MACARI Ivan. *Dreptul penal al Republicii Moldova, partea specială*, CE USM, Chișinău, 2003.

CZU: 331.106 (478)

## ASPECTE GENERALE ȘI DEFINITORII PRIVIND CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

**ELENA BUGUȚA**

*Universitatea Agrară de Stat din Moldova*

**Abstract.** Contracts are legally binding agreements. In other words a contract is formed by a meeting of the minds of at least two parties a mutual assent resulting from the expression of an offer by one and an acceptance of precisely that offer by the other.

Agreement is said to be reached when an offer capable of immediate acceptance is met with a „mirror image” acceptance. The parties must have the necessary capacity to contract and the contract must not be either trifling, indeterminate, impossible, or illegal.

**Key words:** Contracts, legally, capacity to contract .

## INTRODUCERE

Contractul de muncă reprezintă o categorie independentă de contract ce are trăsături specifice care nu permit confundarea acesteia cu alte contracte conexe.

Contractul de muncă, exprimând interesele unor pături largi ale populației, a fost și este cea mai importantă instituție a ramurii de drept al muncii. Articolul 43 din *Constituția Republicii Moldova* prevede că „dreptul la muncă este garantat”, investind astfel instituția contractului de muncă cu statut constituțional.

În etapa actuală, într-o perioadă de schimbări fundamentale, „intervenite în sistemul economic” al țării decisiva trecere la relațiile de piață necesită o revizuire și o „renovare” a actualului drept al muncii și, concomitant, a contractului de muncă ca parte integrantă a lui.[Aurelian Ionașcu, *Drept civil, Partea generală*, București 1993, p. 102].

Contractul de muncă este fundamentul existenței și dezvoltării în continuare a relațiilor ce apar în procesul de prestare a muncii.

Formarea pieții muncii se bazează pe libera voință a cetățenilor la alegerea muncii lor și la libertatea voinței patronilor care au posibilitatea să puna la dispoziție această muncă. Astfel, pe piața muncii cetățenii își realizează dreptul lor constituțional la muncă (art.43 din *Constituția Republicii Moldova*) sub următoarele forme: încheierea contractului de muncă, intrarea-primirea în calitate de membru al organizației cooperatiste sau al societății pe acțiuni; angajarea într-o funcție publică; activitatea de muncă individuală sau particulară de antreprenariat.

Aceste renovări nu trebuie să lezeze dreptul la alegerea liberă a muncii, a profesiei, a locului de muncă, deoarece munca forțată este interzisă.

Garanțiile indicate sunt argumentate și în Convenția nr.105 adoptată de Conferința Organizației Internaționale (O.I.M.), al cărei membru este și Republica Moldova începând din anul 1992, privind abolirea muncii forțate și ratificată de Parlamentul Moldovei prin Hotărîrea nr.707-XII din 10.09.1991.

Dreptul salariaților la muncă se realizează cu respectarea garanțiilor stipulate în legislație: igiena și securitatea muncii, evitarea muncii suplimentare, salariul garantat, repaosul săptămînal și concediul anual și altele. Prin urmare contractul individual de muncă constituie veriga ce generează apariția și realizarea raporturilor juridice de muncă dintre părți: patron – salariat. El trebuie să funcționeze la nivelul corelației legilor conform cerințelor obiective ale "contemporaneității", ale legilor pieții și garantarea "drepturilor omului". [Alexandru Athanasiu, Claudia Ana Moarcăș, *Dreptul muncii* 1999, p. 121].

Constituția Republicii Moldova cuprinde reglementari în domeniul dreptului muncii, precum: dreptul de asociere (art.40), munca și protecția socială (art.41), interzicerea muncii forțate (art.42), dreptul la greva (art.43).

Normele constitutionale consacră dreptul cetățenilor de a se asocia liber în sindicate, în patronate și alte forme de asociere, dreptul la munca, libertatea alegerii profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de munca, dreptul salariaților la măsuri de protecție socială, la securitate și sănătate în muncă, la un salariu minim brut pe țară, repaus săptămînal, concediu de odihnă plătit, formare profesională, egalitate de remunerație a femeilor cu bărbații pentru munca egală, la negocieri colective, dreptul salariaților la grevă pentru apărarea intereselor profesionale, economice și sociale.

## MATERIAL ȘI METODĂ

**Metodologia cercetării** presupune abordarea sistemică și utilizarea metodelor tradiționale de investigare – logica formală și cea dialectică: abstracția științifică, analogia, analiza și sinteza, inducția și deducția.

La elucidarea subiectului propus a fost utilizat un complex areal de metode științifice, precum:

- **Metoda istorică**, care are la bază identificarea sensului evenimentelor trecutului, în scopul relevării lor;
- **Metoda logică**, care reprezintă aplicarea procedeelelor, studiului inerent și sintezei, argumentarea pe cale strict deductivă;

- **Metoda comparativă**, care constă în evidențierea trăsăturilor comune și a particularităților contractelor consensuale în domeniul cercetat, extinderea orizontului istoric și științific;
- **Metoda cantitativă**, care facilitează sistematizarea și reliefația legislației și a informației juridice științifice.
- **Metoda intuiționistă** a fost utilizată la prelucrarea tuturor datelor empirice, la evidențierea scopului și realizarea obiectivelor articolului.
- **Metoda bibliografică** a servit pentru selectarea bibliografiei pentru materialul prezentat

Abordarea sistematică a proceselor și fenomenelor studiate, au contribuit la efectuarea unei analize și sinteze logico-comparative a problemelor legate de sindicate ca subiecte ale dreptului muncii.

## REZULTATE ȘI DISCUȚII

Astfel, în urma studierii doctrinei ce vizează contractul individual de muncă, pot fi lansate următoarele rezultate: istoria evoluției contractului individual de muncă poate fi devizată convențional în câteva etape: a) etapa antică; b) etapa medievală (sec. XII-XVIII); c) etapa modernă (sec. XIX-1917); etapa contemporană (1917-1990).

Prima etapă ține de Roma Antică și se caracterizează prin faptul că locațiunea de servicii prezenta o reglementare legală sumară, care se limita la stabilirea a două obligații reciproce: cea de a munci și, respectiv, plata muncii.

În etapa medievală timpurie pe măsura dezvoltării economice și dispariției sclaviei devine din ce în ce mai importantă munca persoanelor libere. De acum în secolul al XIII-lea încep să apară izvoare scrise de drept, cu caracter opțional și neopțional. Conținutul lor, de regulă, reda obiceiurile juridice, formate în baza relațiilor dintre oameni și pe parcursul practicii judiciare. Ele acordă o atenție deosebită angajării slujitorilor și persoanelor libere pentru prestarea diferitelor munci și delimitează aceste raporturi de raporturile dintre vasal, pe de o parte, și munca forțată a celor iobagi, pe de altă parte. [Ghimpu S., Ștefănescu I., Beligrădeanu Ș., Mohanu Gh. *Dreptul muncii. Tratat. vol.1*, Editura Științifică enciclopedică, București, 1978, p. 69].

Caracterul obligatoriu al contractului se evidențiază mai clar, însă ca și mai înainte, relațiile erau reglementate nu prin acordul părților, ci la dorința stăpînului.

Istoria ulterioară a angajării în muncă pînă în secolul al XIX-lea reprezintă o luptă permanentă a acestor două începuturi: acordul liber de voință a părților, pe de o parte, și autoritatea stăpînului, pe de altă parte.

Etapele a treia și a patra se caracterizează printr-o dezvoltare a contractului individual de muncă în special și a dreptului muncii în general. Aceasta se datorează în primul rînd evoluției relațiilor de piață și a progresului tehnico-științific care au luat amploare la sfîrșitul sec. XIX- începutul sec. XX, dezvoltarea industriei a generat apariția clasei muncitoare, care a solicitat o protecție juridică față de abuzurile exercitate asupra ei de către cel care o angaja. Dar la începutul secolului al XIX-lea în ceea ce privește reglementarea relațiilor de muncă, din punct de vedere formal, legislația stătea

pe poziția libertății contractuale între salariat și patron. Însă sistema libertății contractuale în sfera industrială consolida de fapt inegalitatea și puterea nelimitată a patronului proprietar în cadrul întreprinderii. [Pașcov A. Smirnov O., red, responsabili (traducere de Negru T.), *Dreptul muncii sovietic*, Chișinău, "Cartea moldovenească", 1990, 233 p;]. De aceea la începutul secolului al XIX-lea în Anglia, iar mai târziu și în alte țări din Europa au apărut uniunile profesionale, promotori ai noilor forme de coordonare a intereselor. Puterea patronului, sub influența statului și a uniunilor profesionale, își schimba caracterul. După părerea lui L.S Tali, puterea stăpînului întreprinderii devenea un element al organizării juridice a întreprinderii industriale, în cadrul căreia în afara puterii statului mai participau și alte grupe sociale interesate. Deși lupta în apărarea unor sau altor interese afecta economia, ea era foarte eficientă în vederea soluționării problemelor litigioase și ducea treptat la limitarea, prin acte legislative, nu numai a puterii patronului, ci și a statului.

Contractul individual de muncă s-a cristalizat, conturându-se sub forma unei instituții de drept, în urma separării de cadrul instituției dreptului civil (locațiunea forței de muncă, care a apărut în perioada dezvoltării relațiilor marfă-bani era reglementată de normele din dreptul civil roman ce legalizau locațiunea lucrurilor).

Contractul de muncă trebuie distins sub trei aspecte:

- ca o înțelegere de angajare în calitate de salariat;
- ca fapt juridic care este temeiul apariției și existenței unui raport juridic de muncă ca și suport pentru apariția drepturilor și obligațiilor, precum și ca premisă pentru apariția relațiilor conexe de muncă;
- ca instituție a dreptului muncii, adică ca o totalitate de norme juridice care reglementează modul de angajare la lucru a salariaților (încheierea contractului de muncă), transferul la o altă muncă (modificarea contractului de muncă) și concedierea (încetarea contractului de muncă). [Brehoi Gh., Popescu A., Ștefănescu I., *Dreptul muncii. Elementele Fundamentale*, Editura "România de mâine", București, 1994, 76 p;].

Doctrina oferă o serie de definiții ale contractului individual de muncă care nu diferă esențial între ele. Aceasta se datorează faptului că legiuitorul a stabilit destul de complet și de clar toate elementele unui contract individual de muncă (art.16 din CM). Pentru definirea noțiunii de contract unii autori folosesc termenul de "înțelegere", alții de "convenție", precum diferiți sunt și termenii folosiți pentru noțiunea de "părți contractante".

Astfel contractul individual de muncă este definit ca fiind o convenție scrisă prin care o persoană fizică, în realizarea dreptului său la muncă, se obligă să pună la dispoziția celeilalte părți contractante forța de muncă pentru a desfășura o activitate în cadrul unei anumite meserii, funcții sau specialități într-o anumită localitate sau rază teritorială determinată și să respecte disciplina de muncă și regulile de comportare, iar unitatea (patronul), la rîndul ei (său), se obligă să asigure condițiile de muncă necesare protecției vieții și sănătății și să retribue munca prestată în raport cu dispozițiile legale și potrivit negocierii părților.

Într-o altă interpretare contractul individual de muncă este definit "ca o înțelegere redactată, în scris, între o persoană fizică, pe de o parte, și, de regulă, o unitate, pe de altă parte, prin care prima se obligă a presta munca prevăzută în

contract îndeplinind obligațiile ce-i revin, cu respectarea disciplinei și legislației în cadrul unității, care, corelativ, se obligă să asigure persoanei angajate condiții corespunzătoare pentru buna desfășurare a activității, deplina protecție și securitate a muncii și să o salarizeze în raport cu munca prestată potrivit legii și cauzelor contractului.”

În doctrina juridică franceză contractul individual de muncă s-a definit ca “o convenție prin care o persoană se angajează să pună activitatea sa la dispoziția alteia, în subordinea căreia se plasează, în schimbul unei remunerații.”

În doctrina germană contractul de muncă este una din varietățile convențiilor juridice particulare, ceea ce are ca efect aplicarea normelor caracteristice dreptului civil.

În același timp, în doctrina germană se constată că contractul de muncă apare ca bază juridică a relațiilor de muncă, stabilind o legătură juridică între patron și salariat.

Dacă salariatul se obligă să presteze o muncă contra plată, atunci acest accord e numai un contract de muncă, are două semne principale – lucrătorul se obligă să muncească la patron sub conducerea acestuia pentru o remunerație. L. Piunelli atribuie contractul de muncă la cazul particular al contractului serviciilor personale care se reglementează de art. 661 al BGB (Codul Civil German), dar totodată menționează că el se deosebește de contractul de antrepriză sau de cel al serviciilor personale prin faptul că lucrătorul se află în dependență personală față de antreprenor.

Observăm că și doctrina germană evidențiază cam aceleași trăsături ale contractului individual de muncă: prestarea muncii sub conducerea patronului și remunerarea muncii, deși este atribuit convențiilor specifice altor ramuri de drept.

Codul muncii al Republicii Moldova (art. 16) definește în modul următor contractul individual de muncă: “Contractul individual de muncă este înțelegerea între salariat și întreprindere, instituție, organizație, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă după o anumită specialitate, calificare sau la un anumit post, subordonându-se ordinii interioare de muncă, iar întreprinderea, instituția, organizația se obligă să plătească salariatului salariul și să-i asigure condițiile de muncă, prevăzute de legislația muncii, de contractul colectiv și de înțelegerea părților”. Astfel contractul individual de muncă este una din principalele instituții ale dreptului muncii, fiind principalul izvor al raporturilor juridice de muncă. Contractul de muncă exprimă relații de colaborare, pe de o parte, între participanții la realizarea procesului de muncă, iar pe de altă parte, între aceștia și patron. Prin intermediul contractului individual de muncă se realizează o îmbinare armonioasă a intereselor personale ale fiecărui salariat cu interesele unității în care lucrează și cu interesele întregii societăți. Contractul de muncă confirmă situația juridică a cetățeanului ca parte a cooperării în calitate de lucrător al colectivului de muncă respectiv.

Numai încheind un contract de muncă “lucrătorul devine parte a colectivului de muncă din instituția, întreprinderea, organizația respectivă și se supune ordinii interioare a muncii.” Prin aceasta contractul de muncă se deosebește de contractele

asemănătoare la prima vedere din dreptul civil , legate de muncă (spre: contractul de antrepriză , de mandat ș.a).

Studiind minuțios tipurile de contracte, observăm atât însușirile lor comune, cât și cele distinctive. Chiar dacă sunt din diferite ramuri de drept, comun pentru toate este acordul de voință al părților contractante, dar totodată ele posedă și unele caractere juridice, care le separă clar unele de celelalte.

Conform opiniei V.Tolcunova și a lui C.Gusov, trăsăturile specifice ale contractului individual de muncă sunt: obiectul său specific, subordonarea regimului interior al muncii și obligația administrației de a crea condiții corespunzătoare de muncă, iar Verdier Jan-Maurice susține că trăsăturile specifice ale contractului de muncă sunt: prestarea muncii, remunerarea muncii și legătura de subordonare juridică dintre părți.

## CONCLUZII

În urma analizei efectuate pot fi evidențiate următoarele concluzii ce vizează caracterele juridice ale contractului individual de muncă:

1. **Contractul individual de muncă este un act juridic**, care exprimă acordul de voință a două persoane în scopul stabilirii de drepturi și obligații în cadrul unui raport juridic de muncă.

2. **Contractul individual de muncă este un contract bilateral** și în nici un caz nu poate avea decât două părți contractante: a) angajatorul (patronul); b) angajatul (salariatul), spre deosebire de contractele civile și comerciale care pot avea o pluralitate de creditori și debitori.

Contractul de muncă este un contract bilateral, pentru că încheierea lui naște obligații pentru ambele părți contractante; pentru persoana încadrată în muncă, în principal, obligația de a presta munci corespunzătoare meseriei, funcției sau profesiei stabilite, iar pentru unitate, obligația, în principal, de a crea condiții corespunzătoare și de a retribui munca prestată.

3. **Contractul individual de muncă este un contract sinelagmatic** (de la grecescul Synallagma) ,deoarece dă naștere la drepturi și obligații reciproce între părți, cauza obligației uneia dintre ele constituind-o executarea obligației celeilalte.

4. **Contractul de muncă este consensual (salvo consensus)**, deoarece pentru încheierea lui valabilă este suficientă realizarea simplului acord de voință a părților, fără a mai fi necesară o anumită formă. Deci, dacă părțile se înțeleg să însoțească manifestarea de voință cu un înscris în care se consemnează, o fac nu pentru a da validitate contractului, ci pentru a-și asigura un mijloc de probă privind încheierea și conținutul acestuia.

Această trăsătură reiese și din prevederile art.21 alin.2 din CM al Republicii Moldova, care stipulează că contractul individual de muncă se consideră încheiat și în cazul când ordinul (dispoziția) n-a fost emis, dar lucrătorul a început de fapt să lucreze. Deci forma verbală a contractului este suficientă atât *ad validitatem*, cât și *ad probationem*.

5. **Contractul individual de muncă este un contract cu titlu oneros**, pentru că fiecare parte urmărește o contraprestație în schimbul aceleia la care s-a obliat. Deasemenea munca prestată de angajat trebuie să fie întotdeauna retribuită.

Prestarea muncii în temeiul unui contract de muncă nu poate avea loc niciodată în mod gratuit. Mai mult decât atât, o astfel de muncă trebuie retrobuită cu un salariu care nu poate fi sub limita celui minim stabilit la nivelul țării.

6. **Contractul individual de muncă este comutativ**. Aceasta înseamnă că părțile își cunosc, la momentul încheierii contractului, *ab initio*, ambele prestații la care se obligă și pot aprecia valoarea acestora ca fiind echivalentă, prestația fiecărei părți reprezentând echivalentul contraprestației celeilalte părți. Prestațiile părților sunt stabilite și aduse la cunoștința părților chiar din momentul încheierii.

7. **Încheierea contractului individual de muncă este guvernată de principiul libertății de voință**, libertate care se ține pe două elemente: a) libera dorință de a încheia sau nu contractul; b) libera stabilire a condițiilor contractuale concrete și convenabile ambelor părți.

Această este un principiu general de drept- libertatea contractuală. "Libertatea contractuală este o libertate naturală, pentru că manifestarea de voință cuprinsă în contract este o formă a voinței umane în actul dat. Așadar, suntem în prezența unui drept natural care orice adunare constituantă ori legiuitoare are datoria să-l recunoască, să-l consacre ca drept fundamental al omului și să-i acorde valoarea constituțională."

Libertatea contractuală presupune: "O libertate a părților în ceea ce privește dorința manifestată de ele de a încheia în general un contract de muncă (dacă doresc sau nu să încheie contractul) și o libertate în ceea ce privește condițiile în care va fi încheiat acest contract (stabilirea clauzelor contractuale concrete, convenabile pentru ambele părți)".

Principiul libertății de voință a reflectat și în legislația franceză drept un principiu care călăuzește încheierea contractului de muncă: patronul e liber să angajeze când vrea și pe cine vrea, cu condiția să nu facă vreo discriminare, iar salariatul, pe de altă parte, e liber să accepte ori să refuze oferta de angajare. Aceasta e libertatea muncii, libertate esențială chiar dacă ea nu există uneori decât teoretic pentru salariat.

Acest principiu reiese și din prevederile art.43 din *Constituția Republicii Moldova*, care consacră dreptul la muncă, precum și din art.2 din CM, în care se stipulează că fiecare om are dreptul la munca pe care el o alege liber sau pe care o acceptă liber.

8. **Contractul de muncă are un caracter personal**, fiind încheiat *intuitu personal* în baza pregătirii, aptitudinilor și calităților persoanei în cauză, eroarea asupra persoanei constituind un viciu de consimțământ care duce anulabilitatea contractului. [Ghimpu S., Țilcea A., *Dreptul muncii*, Editura "Șansa", București, 1995, 98 p;].

Astfel, pe deoparte, este imposibilă transmiterea contractului prin moștenire, iar pe de alta, cel încadrat nu-și poate efectua atribuțiile ce-i revin în temeiul contractului fie prin alte persoane, fie cu ajutorul altora. Caracterul personal privește și cealaltă parte a contractului de muncă, pe cel ce angajează, deoarece și salariatul încheie contractul cu o unitate cu un anumit profil de activitate, având în vedere specificul ei. Partea opusă, indiferent de faptul dacă este o persoană fizică sau juridică, deasemenea se obligă personal în fața salariatului. Nici persoanei încadrate, asadar, nu-i poate fi indiferent colectivul în care se integrează ori climatul psihologic și social în care își desfășoară activitatea.

Acest caracter este prevăzut în art.28 din CM al RM care stipulează că

salariatul trebuie să îndeplinească personal munca ce i sa încredințat și nu are dreptul să încredințeze executarea ei unei alte persoane, dacă legea nu prevede altfel.

Dar acest caracter nu este absolut, deoarece unele categorii de salariați au dreptul să fie ajutați în exercitarea atribuțiilor lor de către alte persoane (spre exemplu, vânzătorii cu amănuntul, meseriașii la domiciliu pot atrage la îndeplinirea sarcinilor lor de muncă și pe membrii familiilor lor asupra cărora nu se extinde legislația muncii).

În cazul modificării statutului angajatorului, contractul individual de muncă poate fi prelungit numai cu acordul salariatului, cu toate consecințele de ordin juridic, care apar în urma acestei schimbări.

### BIBLIOGRAFIE:

1. Aurelian Ionașcu, *Drept civil. Partea generală*, Ed. Didactică și Pedagogică, București, 1993, 102 p;
2. Alexandru Athanasiu, Claudia Ana Moarcăș, *Dreptul muncii*, București 1999, pag. 121;
3. Constantun Belu, *Unele considerații cu privire la cooperarea tripartită pe plan mondial în materia negocierilor colective*, Craiova 2002, 98 p.;
4. Ștefănescu I., *Contractul individual de muncă*, "Lumina Lex", București, 2007, 57 p.;
5. Ghimpu S., Țilcea A., *Dreptul muncii*, Editura "Șansa", București, 1995, 98 p;
6. Ghimpu S., Ștefănescu I., Beligrădeanu Ș., Mohanu Gh. *Dreptul muncii. Tratat. vol.1*, Editura Științifică enciclopedică, București, 1978, 69 p;
7. Pașcov A. Smirnov O., red, responsabili (traducere de Negru T.), *Dreptul muncii sovietic*, Chișinău, "Cartea moldovenească", 1990, 233 p;
8. Brehoi Gh., Popescu A., Ștefănescu I., *Dreptul muncii. Elementele Fundamentale*, Editura "România de mâine", București, 1994, 76 p.

CZU: 343. 352 (478)

## ASPECTE GENERALE PRIVIND DEFINIREA FENOMENULUI CORUPȚIEI

**ELENA BUGUȚA,**

*Universitatea Agrară de Stat din Moldova*

**Abstract.** The definition of briberz is narrower by sense than of the corruption. The last one include the bribery. Which may constitute the material abject of corruption in some cases, in some case, in spite of material oject is not the compulsory element of crime of corruption.

**Kei words:** corruption, material oject, crime of corruption.

### INTRODUCERE

Corupția ca fenomen social a apărut odată cu apariția statului, ceea ce este confirmat de analele istorice străvechi. Termenul de „**corupție**” sau „**corrumpere**” în dreptul roman însemna acțiunea de distrugere, falsificare, vindere sau de destrămarea anumitor instituții, în sensul inițial, judecătorii publici. „La fel ca și trădarea, infidelitate, corupția se îmbină cu societatea într-o țesătură și poate fi întâlnită pretutindeni. Astfel, bunăoară, în Mexic, mita este numită *bucată*, în Honduras- *lot*, în Brazilia- *filodormă*, în Africa de Est- *smucitură*, în Italia- *plic*, în Asia- *mulțimesc*, în Răsăritul Apropiat- *bacșiș*, în SUA este răspîndit cuvîntul *ungere*, dar în Franța – *ulcior cu vin*”. În felul acesta, corupția este, pe de o parte,