

Secțiunea I. Partea Generală

CAPITOLUL I. OBIECTUL, METODA ȘI SISTEMUL DREPTULUI MUNCII

§1. Obiectul dreptului muncii

Dreptul muncii ocupă unul din locurile centrale printre ramurile dreptului contemporan din Republica Moldova.

El reglementează relațiile sociale, care apar în procesul funcționării pieței muncii, organizării și aplicării muncii mai unite. Luate în ansamblu, aceste relații și formează elementele principale ale obiectului dreptului muncii din Republica Moldova.

Se știe că relațiile sociale, apărute în procesul producerii bunurilor materiale sau spirituale, poartă un caracter obiectiv fiind specifice oricărei munci colective.

Afară de aceasta, munca în comun trebuie privită ca cea mai caracteristică trăsătură a producerii sociale (obștești), ca legătură dintre oameni, ce conlucrează folosind mijloace și metode de muncă în comun.

Această conlucrare are întotdeauna trăsăturile unei activități organizate.

Prin urmare, munca în comun se prezintă ca un sistem de comportare organizată a oamenilor, care au perceput necesitatea respectării anumitor reguli de aplicare a muncii în colectiv.

În dependență de poziția economică a participanților la munca în comun (adică atitudinea lor față de mijloacele de producție) trebuie să deosebim două categorii de bază:

- munca individuală, de sine stătătoare (munca coproprietarilor);
- munca năimită (munca noncoproprietarilor).

Munca năimită condiționează posibilitatea exploatării muncitorilor angajați și necesitatea existenței pieței muncii (a forței de muncă), ca parte componentă / relațiilor economice de muncă.

Afară de aceste două categorii există și o formă mixtă de muncă colectivă, ce presupune munca în comuna proprietarilor și nonproprietarilor.

Apariția și dezvoltarea de mai departe a formelor de piață de organizare
a

muncii în Republica Moldova e cotidiană de privatizarea lașă întreprinderilor, instituțiilor, organizațiilor, ce se ăseau în proprietatea statului, instaurarea proprieității private. Toate acestea necesită o căi de reglementare juridică relațiilor sociale în sfera organizației și aplicării muncii. E important a menționa, că dreptul muncii nu e menită să reglementeze tehnologia procesului de muncă, ci relațiile sociale cu privire la organizarea aplicării ei, deoarece obiectul dreptului muncii nu-l formează munca, ci forma socială a acesteia.

Așadar, care este cercul concret de relații sociale, ce formează obiectul dreptului muncii,

„Relațiile de muncă. Printre relațiile sociale ce formează sfera obiectului dreptului muncii, locul principal îl dețin relațiile de muncă, care se formează în procesul producerii bunurilor materiale și spirituale, în și în sfera serviciilor și deservirii, unde se utilizează munca salariată. Obiectul și conținutul esențial al relațiilor de muncă apare lucrul, adică activitatea legată de realizare nemijlocită a capacităților de muncă a persoanelor (a forței de muncă). Ca urmare ca obiect principal al dreptului muncii se prezintă relațiile sociale cu privire la organizarea și aplicarea muncii vii.

Ca categorie economică, relațiile de muncă apar ca o parte componentă a relațiilor de producție. Ele reflectă poziția diferitelor grupuri sociale, țările lor în procesul de producție, schimbul reciproc de activitate.

Fiind elementul relațiilor de producție, relațiile de muncă se găsesc într-o interlegătură și interdependență cu relațiile de proprietate asupra mijloacelor și surselor de producție și cu relațiile distribuirii rezultatelor producției. Relațiilor de muncă, ca element al relațiilor de producție, le sunt tipice și caracteristicile acestora din urmă:

- caracterul obiectiv (adică nu depind de conștiința oamenilor);
- se schimbă în corespundere cu modificarea condițiilor de producție a societății.

Ca participanți (subiecți) ai relațiilor de muncă apar salariații și patronul (organizația, proprietar particular), care stabilesc de obicei relațiile în bază contractuală.

Pentru munca depășită muncitorii sunt remunerați conform tarifelor stabilite anterior.

Relațiile de muncă ca obiect al dreptului muncii se caracterizează prin următoarele trăsături specifice:

- aceste relații decurg în condițiile unui regim de muncă intern prin subordonarea salariatului condițiilor reglementate de muncă comun;
- muncitorul este încadrat în colectivul de muncă a unei organizații concrete;
- încadrarea salariatului în colectiv este precedată de un factor juridic specific (contract de muncă, act de angajare în funcție);
- conținutul relațiilor de muncă se reduce la executarea de către salariat a unui anumit volum de muncă în corespundere cu specialitatea, calificarea și funcția sa.

Vorbind despre relațiile de muncă, ca obiect al dreptului muncii, trebuie de avut în vedere că în cazul dat se menționează numai acelea care se bazează pe munca rămită. Relațiile de muncă bazate pe muncă individuală (munca proprietarilor) nu se includ în obiectul dreptului muncii. De exemplu, munca scriitorului, savantului, inventatorului, etc. are loc în afara relațiilor de muncă, nu face parte din sfera dreptului muncii.

Dacă aceeași muncă a scriitorului sau a savantului decurge în colectivul de muncă a unei reviste sau instituției științifice din însărcinarea administrației obișnuite de muncă reglementate de dreptul muncii.

În baza caracterului rămit al serviciului de stat, relațiile de muncă ale funcționarilor de stat de asemenea se referă la obiectul dreptului muncii. De menționat că serviciul în cadrul forțelor armate, organelor afacerilor interne, forțelor de gărnicie, serviciul secret nu se referă la obiectul dreptului muncii, dar formează obiectul dreptului administrativ. Serviciul organelor date iese din limitele relațiilor de muncă a muncii obișnuite. Ea este legată de funcția de apărare a statului. Prin urmare, cezuind cele menționate mai sus, conchidem că relațiile de muncă ca obiect al dreptului muncii, se prezintă un element al relațiilor de producție, apărute în procesul folosirii muncii cooperabile obștești de muncă, când persoana se include în colectivul organizației pentru îndeplinirea unui anumit tip de muncă prin subordonarea regimului de muncă stabilit.

În teoria dreptului muncii unii autori se propun pentru includerea în sfera obiectului muncii a relațiilor de muncă ce nu sunt bazate pe folosirea muncii rămite, de exemplu, a relațiilor de muncă a coproprietarilor.

O atare extindere a sferei obiectului dreptului muncii în perioada tranziției la economia de piață se prezintă ca o perspectivă.

În sistemul relațiilor sociale ce formează obiectul dreptului muncii, afară de cele legate nemijlocit de muncă se includ și acele relații, ce sunt strâns legate de

acestea din urmă - apar anterior, concomitent sau reies din acestea. Acestea sînt relațiile organizatorice de conducere din sfera muncii, care avînd angajare în cîmpul muncii, pregătirea profesională și ridicarea calificării salariaților nemijlocit la locul de muncă, supravegherea protecției muncii și respectarea legislației muncii privind soluționarea⁷⁴ litigiilor de muncă (individuale sau colective).

Relațiile organizatorice de conducere din sfera muncii. În legătură, aceste relații se formează în procesul organizării muncii între patron, pe de o parte, colectivul de muncă, sindicate, pe de altă parte. Ele se referă în general la stabilirea și utilizarea condițiilor de muncă într-o organizație concretă, ameliorarea formelor materiale și culturale de deservire a muncitorilor, folosirea eficientă a fondurilor organizației, salarizarea, alte chestiuni în care interesele individuale sau colective salariaților.

Relațiile organizatorice de conducere, ca relații de muncă, de constituie obiectul dreptului muncii, joacă un rol de serviciu: fiind menite să organizeze și să conducă relațiile de muncă în limitele unei cooperări de muncă, relațiile organizatorice de conducere apar în calitate de suport și organizator al acestora.

O varietate tipică a relațiilor organizatorice de conducere în sfera muncii în prezent apar relațiile legate de elaborarea, aprobarea și executarea contractelor colective sau individuale de muncă. Ele activează în organizații indiferent de formă de proprietate, numărul salariaților.

Relațiile privind angajarea în cîmpul muncii. Aceste relații apar în legătură cu adresarea persoanelor la organele competente pentru a li se asigura un serviciu după specialitate. Sistemul de organe de stat cu privire la angajarea cîmpul muncii din Republica Moldova este schematizat în figura 1. În cadrul dreptului constituțional al cetățenilor - dreptul la muncă în special în cazurile în care devin șomeri și în fine pînă reușesc în căutarea unui loc de lucru sau recalificarea pe o nouă specialitate. Practica demonstrează că în căutarea locului de muncă necesită ajutor femeile, tinerii, absolvenții instituțiilor de învățămînt, persoanele concediate din organizații în legătură cu progresul tehnicoștiințific, falimentarea, perfecționarea organizării muncii și gestiunii.

Relațiile de angajare în cîmpul muncii, de regulă precedă apariția relațiilor de muncă. Organele de angajare în cîmpul muncii au un rol de mediere între organizațiile ce necesită cadre și persoanele care au manifestat dorința de a se angaja aici pe o anumită specialitate, calificare, funcție.

Relațiile de pregătire profesională și ridicarea calificării cadrelor nemijlocit la locul de muncă.

Aceste relații apar în legătură cu însușirea de către cetățeni a specialității pe parcursul procesului de învățămînt la instituțiile specializate sau individual, care, de regulă, precedă perioada de lucru individuală asemenea adîncirea, perfecționarea calificărilor profesionale a salariaților la cursurile de ridicare a calificării.

Fiind parte componentă a obiectului dreptului muncii aceste relații au ca conținut munca ca atare, ci pregătirea în anumită specialitate, calificare. Dintre lor consă în aceea că prin intermediul pregătirii profesionale în cadrul producției să asigure pregătirea cetățenilor în calitate de muncitori calificați.

Apariția relațiilor de pregătire profesională sînt legate de încheierea contractului între cetățean și organizație, prin care părțile își asumă obligații bilaterale, legate de procesul de pregătire profesională. Durata acestor relații este stabilită pe o anumită perioadă. Odată cu terminarea procesului de studii, persoanele se supun examenelor de calificare, obținînd ulterior o anumită specialitate, calificare, conformă cu cea în baza actului patronului, administrației ei sînt angajați în muncă individuală și devin participanți cu drepturi depline la relațiile de muncă.

Relațiile de supraveghere a protecției muncii și respectarea legislației. Relațiile date se formează în procesul supravegherii protecției muncii și respectării legislației de organele competente ale statului în cadrul organizațiilor. Supravegherea generală de stat asupra respectării legislației muncii o desfășurează procuratura.

În procesul supravegherii protecției muncii și respectării legislației aceste organe intră în raporturi cu organizațiile, administrația, particularii.

Aceste relații nu apar în mod arbitrar, dînd legătură cu protecția muncii și apărarea drepturilor salariaților.

Relațiile respective sînt atribuite la categoria relațiilor concomitente, complementare. Aceste relații însă, pot apărea și înainte ca organizația să înceapă a funcționa (de exemplu, supravegherea privind protecția muncii în stadiul elaborării și aprobării proiectului, supravegherea în cazul reproiectării organizației).

În aceste cazuri relațiile de supraveghere apar anterior apariției relațiilor de muncă, purtînd un caracter predecesor.

Relațiile de soluționare a litigiilor de muncă Ele apar în legătură cu soluționarea în cadrul organelor competente a litigiilor, aparute în legătură cu condițiile de muncă ale salariaților. Participați ai raporturilor date apar părțile litigioase (patron, administrație - salariat; patron, administrație - colective de salariați) pe de o parte și organele de soluționare a litigiului, pe de altă parte.

Spre deosebire de alte relații sociale, ce constituie obiectul dreptului muncii din Republica Moldova. Acestea pot avea un caracter procesual, care nu se referă la partea materială a litigiului, ci la procedura de soluționare a acestuia.

În conformitate cu legislația în vigoare (**Legea Republicii Moldova cu privire la soluționarea litigiilor individuale de muncă din 24 februarie 1993**) organele de soluționare sunt: comisia din cadrul întreprinderii, instanța de judecată, organul ierarhic superior.

§2. Metoda dreptului muncii

Dacă obiectul dreptului muncii răspunde la întrebarea: ce sau care rașău relațiilor obștești echilibrează domeniul deschis al dreptului muncii, atunci metoda dreptului muncii răspunde la întrebare, cunșă în ce mod se realizează acest regulament.

În prezent metoda modernă a dreptului muncii poate fi caracterizată prin următoarele trăsături principale:

1. Îmbinarea centralizată și locală a reglementării relațiilor sociale, care constituie obiectul acestei ramuri a dreptului.
 2. Îmbinarea procedeele de reglementare de tip contractual recomandat imperativ".
 3. Participarea la reglementarea relațiilor sociale din colectivele de muncă organele sindicale.
 4. Metodele și apărarea drepturilor muncii asigurarea obligărilor.
- Să analizăm mai amănunțit fiecare din trăsăturile indicate.

1. Îmbinarea centralizată și locală de reglementare a relațiilor sociale din sfera muncii. Aceasta trăsătură redă sensul organelor de ocrotire a normelor de drept

În munca socială, deoarece cu ajutorul unei astfel de înări se obține unificarea și diferențierea condițiilor de muncă în dependență de particularitățile ramurilorale producției, accentuându-se mai evident drepturile generale specifice în organizările concrete.

Ca urmare a echilibrării centralizate la momentul actual avem garanțimale ale dreptului muncii pentru salariați. Așa, bunăoară, se evidențiază prelungirea duratei timpului de muncă se introduc sisteme de tarife pentru bugetari, adoptarea elor mai principale acte normative: disciplinaprotecția muncii salariatului.

Aceasta sânfătuiește cu ajutorul organelor supreme ale conducerii de stat, precumși organelor centrale de administrare, organelor sindicale republicane ramurale. Adoptarea centralizată a actelor normative poate avea un caracter directiv, obligatoriu și un caracter recomandat. Prin reglementarea juridic locală la întreprinderi, organizații, instituții se introduc: regimul de muncă, înlesniri pentru salariați din fondurile întreprinderilor; concediile; condițiile contractului colectiv de muncă etc. Ca participanți la reglementarea locală evoluează, pe de o parte, organizația, întreprinzătorul, iar pe de altă parte, colectivul de muncă. Actul normativ adoptat în acest caz are putere juridică de acțiune în interiorul organizației respective.

2. Îmbinarea procedeele de reglementare de tip contractual, recomandat imperativ. Rezultă că contractul individual (acordul scris) în acest sens dă naștere ca factor juridic de bază. Prin intermediul lui apar, se modifică încetează raporturile juridice de muncă realizându-se dreptul constituțional al cetățenilor la muncă. Forma contractuală de reglementare este caracteristică într-însă de cazuri și pentru alte relații sociale care fac parte din obiectul dreptului muncii. De exemplu, relațiile organizatoriale de conducere în ramura muncii primesc o formă juridică în contractele colective, contractele de antreprenoriat întreprindere în acordurile cu privire la protecția muncii, în care participă organizația, întreprinzătorul și colectivul de muncă. Principala trăsătură a acestui procedeu de tip contractual constă în aceea că relațiile juridice stabilite pe baza contractului, de regulă, poate fi schimbată fără acordul ambelor părți.

De exemplu, fără acordul ambelor părți nu pot fi introduse schimbări și completări în conținutul contractelor colective de muncă sau contractului individual de muncă sau acordului în scris).

Procedeul de reglementare a dreptului muncii nu este recomandat, dobândind în condițiile de trecere a economiei la relațiile de piață.

Acest procedeu presupune adoptarea unor norme recomandate, vizând subiectele relațiilor sociale, care constituie obiectul dreptului muncii. Această trăsătură caracterizează reglarea, prin indicarea comportamentului subiecților participanți ai relațiilor sociale, doate de stat.

Indiferent de faptul că în ramura muncii procedeul contractual de recomandare au dobândit un sens larg în ultimii ani, nu completează caracteristica metodei dreptului muncii. Faptul că există aceeași ambele tipuri aplicate în practică se combină frecvent cu tipul imperativ de reglementare. Astfel de combinație este dictată de necesitatea de introducere a ordinii stricte în relațiile de muncă, consolidarea disciplinei de muncă, îndragerea la răspundere a persoanelor, care încălcă regulamentul ordinii interioare a muncii. De aceea întreprinzătorul poate să aplice măsuri de pedeapsă disciplinară, de a trage la răspundere materială, de a concedia din muncă a dăinuirii obligatorii pentru lucrători pe problemele de îndeplinire calificată funcției (profesiei) ce o are salariatul. O trăsătură specifică a metodei dreptului muncii este participarea activă la reglementarea relațiilor sociale din sfera muncii a colectivelor de angajați și organelor sindicale.

În corespundere cu legislația muncii în Republica Moldova colectivul de muncă al organizațiilor decide necesitatea încheierii contractului colectiv, examinează și adoptă proiectul lui; îndăcăși reglementează formele și condițiile de activitate ale organelor publice, decide alte chestiuni conformitate cu contractul colectiv.

Articolul 238 din Codul Muncii al Republicii Moldova a atribuit dreptul sindicatelor de a apăra interesele membrilor și vizând problemele muncii, altor chestiuni social-economice.

În legătură cu aceasta ei participă în cadrul diferitelor relații sociale, reglementând dreptul muncii, de exemplu: stabilirea condițiilor de muncă și remunerării muncii, adoptarea legilor, actelor normative din sfera muncii (urile prevăzute de legislație).

Sindicatul exercită controale vizând aplicarea legislației muncii (art.239 al CM.), participă la examinarea litigiilor individuale și colective de muncă.

§3. Sistemul dreptului muncii

Sistemul dreptului muncii constituie o totalitate de norme juridice cu același obiect de reglementare fiind ramura muncii, care, în funcție de ei, se divizează în instituții, iar instituțiile în subinstituții. Instituția este caracteristică structurii dreptului muncii. Instituțiile cuprind norme juridice mai detaliate decât cele de ramură, deosebite în obiectul de reglementare.

La etapa actuală sistemul dreptului muncii al Republicii Moldova include următoarele instituții: plasarea în câmpul muncii - include normele juridice ce reglementează relațiile vizând căutarea unui loc de muncă convenabil de către cetățeni; contractul individual de muncă include normele juridice ce țin de angajarea muncă, transferul la altă muncă și eliberarea de la lucru; pregătirea profesională și mărimea calificării cadrelor nemijlocit în producție; timpul de odihnă, retribuirea muncii; disciplina de muncă, răspunderea materială, protecția muncii; supravegherea și controlul securității muncii și al respectării legislației muncii.

Instituțiile dreptului muncii al Republicii Moldova enumerate mai sus au menirea să reglementeze detaliat obiectul și relațiile sociale luate în parte. Criteriul de delimitare a instituțiilor, atât și a ramurii constituie caracterul relațiilor sociale. O altă categorie a dreptului sunt principiile dreptului, adică de bază, ce reflectă conținutul și direcțiile reglementării juridice a sistemului de drept. Principiile dreptului sunt urmate doar de o parte a totalității de norme care se caracterizează prin obiectul comun de cercetare și formează o structură organică independentă a sistemului de drept.

În prezent asemenea generale sunt: sistemul contemporan al dreptului muncii al Republicii Moldova (sunt caracteristice principiile dreptului general); ramurile de drept (le sunt caracteristice principiile ramurilor); institutele de drept (le sunt caracteristice principiile institutelor de drept). În sistemul dreptului grupurile de norme mai detaliate într-un loc aparte, fiind părți ale unei sau altei instituții. Neavând un obiect de reglementare distinct nu pot servi ca materie suficientă pentru distingerea unor principii independente specifice dreptului.

Atribuite dreptului muncii, principiile se sistematizează pe nivel de ramură sau la nivel de instituții aparte din această ramură. Subinstituțiile nu dispun de un obiect de reglementare bine conturat, de principii de drept specifice.

De menționat, că sistemul dreptului muncii nu se dividează între instituții și subinstituții. Din punct de vedere structural sistemul dreptului muncii se divizează în două părți:

1. Partea Generală

2. Partea Specială

Normele încadrate în partea generală a dreptului muncii reglementează relații generale de organizare și aplicare a muncii angajaților, indiferent de ramura de producție. Un rol important revine normelor-tip, normelor-principii etc., ce formează ulterior obiectul dreptului muncii, compunând participanților la relațiile sociale, statutul lor, metoda de reglementare juridică.

Normele părții speciale a dreptului muncii concretizează partea generală. Ele reglementează tipuri de relații sociale aparținând anumite elemente ale lor, grupate în instituții și subinstituții nominalizate.

E necesară diferențierea dintre sistemul dreptului muncii și sistemul legislativ al muncii. Primul se reflectă în al doilea ca formă și conținut. Sistemul legislației muncii include actele normative, preambulurile, articolele etc. De aceea e logic să considerăm sistemul dreptului muncii apărând în legislația muncii, iar legislația muncii prezintă izvor al dreptului muncii.

Mai desigur, sistemul dreptului muncii este reglementat de Codul Muncii al Republicii Moldova. De aceea studierea sistemului dreptului muncii este legată de toate, de studierea structurii și conținutului legislației codificate. Dând cu sistemul dreptului muncii și sistemul legislației muncii figurează și sistemul științei dreptului muncii - totalitatea de opinii teoretice, idei, concluzii referitoare la problemele de reglementare juridică a relațiilor sociale în sfera aplicării și organizării muncii.

Sistemele indicate mai sus prezintă principalul obiect de studiu pentru știința dreptului muncii. Știința studiază normele de drept și actele normative, conținutul lor în conformitate cu dezvoltarea economiei, politica socială a societății. Ea cercetează și prețuiește sistemul normelor dreptului muncii și al actelor normative din punctul de vedere al demeritelor lor, justiției sociale, compărând sistemul de drept al Republicii Moldova cu sistemele de drept ale altor țări. În sistemul științei dreptului muncii la fel se poate distinge partea generală și partea specială în dependență de ce fel de compartimente ale sistemului de drept se studiază.

Astfel, sistemul științei dreptului muncii al Republicii Moldova prin obiectul conținutului său este mai vast decât sistemul dreptului muncii, ca ramură de drept și decât sistemul legislației dreptului muncii.

§4. Delimitarea dreptului muncii de alte ramuri de drept.

Aspectele pe bază ce reglementează obiectul, metoda și sistemul dreptului muncii au fost deja caracterizate, de aceea în continuare să facem o delimitare a ramurii de drept a muncii de alte ramuri de drept.

La ramurile înrudite se referă acele ramuri, care au metoda obiectului de reglementare asemănătoare dreptului muncii. Ramurile înrudite ale dreptului muncii sînt: dreptul civil, dreptul agrar, dreptul administrativ, dreptul administrativ-social. Știm că obiectul dreptului civil reglementează relațiile sociale aparținând în relațiile sociale patrimoniale și nepatrimoniale, care au tangență cu relațiile de muncă bazate pe contractul de muncă. Acestea sînt relațiile de antrepriză la domiciliu comandă literară etc. Relațiile menționate au trăsături comune: ele sînt legate de relațiile de muncă, bazate pe înțelegere prealabilă cu caracter oneros între ele există și diferențieri esențiale. Acestea indică apartenența lor la diverse ramuri ale dreptului. Care sînt aceste diferențieri?

În primul rând, ca obiect de bază a relațiilor de muncă apare procesul de muncă, munca vie în același timp, ca obiect al relațiilor dreptului, apare produsul muncii.

În al doilea rând, potrivit distribuției sociale a muncii, muncitorul să se obligă să efectueze un anumit gen de activitate pe baza unei specialități, calificări, funcții), în același timp relațiile civile de muncă exprimă înfăptuirea unei însărcinări individuale concrete.

— În al treilea rând, relațiile de muncă presupun încadrarea muncitorului în colectivul de muncă al unei organizații, unde urmează să îndeplinească un anumit volum de producție, să respecte regimul de muncă coordonându-se ordinii interne de muncă. Efectuarea operațiilor de muncă conform conținutului contractului juridic civil nu include toate aceste atribuții deoarece cetățeanul nu este încadrat în colectivul de muncă al unei întreprinderi, instituții, organizații, asupra lui nu se va

referitor la asigurarea socială și nu la dreptul de a munci. În al doilea rând, dreptul protecției sociale presupune plata unor mijloace financiare către salariații în formă de pensii și indemnizații din Fondul Social, până la dreptul muncii reglementate prin plata muncii din fondurile unităților întreprinderi concrete în ramurile indicate există diferențieri. Spre deosebire de dreptul muncii, metodele de reglementare a dreptului-protecției sociale nu au caracteristicile înțelegerilor (contractele) de apartenență a relațiilor juridice și îmbinare a reglementării relațiilor centralizate cu cele locale.

Cetățenii primesc asigurarea materială în baza normelor dreptului de direcție, sancționate de organele de stat competente și nu pot fi modificate și concretizate prin acordul părților. Excepție fac cazurile în care acestea cu caracter local stabilesc ameliorarea situației funcționarilor, muncitorilor și reprezentanților familiilor lor, cum și mijloacele organizației sau întreprinderii.

CAPITOLUL III. PRINCIPIILE FUNDAMENTALE ALE DREPTULUI MUNCII

§ 1. Conceptul de principii ale dreptului muncii

Prin principiile dreptului muncii concepem ideile de bază, cauzatoare, stipulate în legislația în vigoare, care exprimă esența normelor dreptului muncii principalele direcții ale politicii statului în domeniul reglementării juridice a raporturilor sociale, legate de funcționarea pieței de muncă, aplicarea și organizarea muncii ramificate..

Principiile actuale ale dreptului muncii, pe de o parte, reflectă sistemul stabilit al relațiilor sociale cu privire la organizarea muncii, corespunzător de așezarea legilor economice obiective. Pe de altă parte, în principiile reglementării juridice a relațiilor legate de muncă, mai pronunțat trebuie să se contureze caracterul democratic și uman al întregului sistem de drept al Republicii Moldova. În considerare a acestei conexiune dialectice, putem conchide, că studierea principiilor dreptului muncii creează posibilitatea constatării și perceperii mai profunde a legăturilor fundamentale ale dezvoltării relațiilor sociale de muncă în condițiile economiei de piață.

Esența normelor dreptului muncii este reflectată de numeroasele principii, care se atribuie diferitelor trepte ale sistemului ierarhic al dreptului. În acest context trebuie deosebite principiile interramurale, ramurale și principiile instituțiilor separate ale dreptului muncii.

În dreptul muncii, ca și în oarecare altă ramură de drept, principiile interramurale nu acționează deplin, ci doar referitor la particularitățile reglementate de normele ramurii respective de drept. De exemplu, principiul interramural de ocrotire a patrimoniului se manifestă prin stabilirea obligației muncitorului de a avea atitudine grijulie față de utilaj, materia primă, averea, cu care are legătură în procesul relațiilor de muncă și răspunderii materiale pentru cauzarea unui prejudiciu acestei averi în alte ramuri de drept acest principiu, evident, are particularități ale lui de aplicare.

Principiile ramurale ale dreptului muncii reflectă particularitățile generale, specifice normelor acestei ramuri de drept. Asemenea principii predomină în majoritate, caracterizându-se și manifestându-se în instituții și norme separate în funcție de conținutul și orientarea lor.

Principiile dreptului muncii pot fi separate în categorii esențiale:

1. Principii exprimând politica de stat în domeniul reglementării juridice a pieței muncii și utilizării efective a forței de muncă.
2. Principii conținând idei călăuzitoare în domeniul stabilirii condițiilor de muncă a salariaților.
3. Principii determinând reglementarea juridică a aplicării muncii angajaților.
4. Principii reflectând direcțiile principale ale politicii judiciare în domeniul ocrotirii sănătății și apărarea dreptului de muncă al salariaților.

Principiile fundamentale ale dreptului muncii au găsit reflectare în Constituția Republicii Moldova și în principalele acte normative ale acestei ramuri. Astfel, art. 43 din Constituție este consacrat principiul libertății muncii: "Munca este liberă. Fiecare are dreptul liber să dispună de capacitățile sale de muncă, să aleagă genul de muncă și profesia." Un șir de principii de bază sunt prevăzute de Codul Muncii. Dacă în condițiile actuale nu toate principiile fundamentale ale dreptului muncii au obținut o formă textuată în articolele Constituției, în alte acte normative importante, ele sunt prezente în formele legale ale principiilor de drept - afirmare a nivelului înalt al sistematizării și calității sistemului normativ în vigoare. Formularea textuată a principiilor dreptului muncii are o importanță majoră atât în plan teoretic, cât și practic: ea creează posibilitatea perceperii corecte a conținutului și a sensului normelor mai importante, călăuzitoare ale dreptului muncii și determinarea sensului normelor concrete.

Analiza legislației în vigoare permite să stabilim trăsăturile esențiale ale principiilor dreptului muncii:

- condiționarea economico-politică deoarece ele sunt determinate de politica statului, bazată pe cunoșterea și aplicarea legilor economice obiective;
- comunitatea de conținut (exprimă esența nu numai a unei, ci a mai multor grupuri de norme);
- precizia unitară de obiect (exprimă esența obiectului ce reglementează unul din tipurile relațiilor sociale);
- normativitatea de stat întrucât principiile de drept reprezintă idei călăuzitoare, fixate în normele de drept, stabilite și sancționate de stat, posedând caracter general, obligatoriu având o importanță regulatoare;
- sistematizarea (exprimă esența normelor de drept în corelație cu alte norme în limita unui sistem de drept);

- stabilitatea, întrucât principiile de drept rămân pe o perioadă nedeterminată de timp, care reflectă starea calitatății a sistemului de drept conform esenței lor, nu posedă caracter modificator comparativ cu normele.

În timp îndelungat în literatura sovietică de specialitate principiile acestei ramuri de drept erau tratate în mod simplificat, determinând principalele drepturi și obligații ale salariatului.

Evident, principiile de drept nu pot fi limitate la drepturile și obligațiile unui singur subiect al dreptului muncii - salariatul. Manifestarea acestora este cu mult mai extinsă, deoarece prin reglementarea lor cuprind toate subiectele de drept, inclusiv salariații, patronii, colectivele de muncă și organele lor reprezentative. E important a sublinia că principiile au menirea nu atât pentru a declara drepturile și obligațiile subiectelor, ci pentru a asigura realizarea acestor.

Luând în considerare deficiențele existente din legislația privind principiile dreptului muncii, noul Cod al Muncii asupra căruia se lucrează în prezent este necesar să stabilească principiile de bază privind reglementarea relațiilor de muncă.

Acestea urmează să includă: libertatea muncii, asigurarea dreptului fiecărei persoane de a dispune de capacitatea sa de muncă, de a alege profesia și genul de activitate, interzicerea muncii forșate și discriminării în sfera relațiilor de muncă, asigurarea dreptului de muncă în condițiile ce corespund cerințelor securității și igienei, asigurarea dreptului la remunerarea muncii cu un plat mai mic decât mărimea minimă pentru remunerarea muncii, stabilită de legislație, asigurarea dreptului la odihnă, protecția împotriva șomajului, asigurarea dreptului la repararea prejudiciului pricinuit salariatului, contribuția la evoluarea profesională a lucrătorului în producție, pregătirea cadrelor, recunoașterea dreptului la conflictele individuale și colective prin utilizarea mijloacelor de soluționare a lor, stabilite de legislație, inclusiv greva, recunoașterea dreptului la asociere, dreptul de a crea asociații profesionale, alte organe reprezentative ale muncitorilor pentru apărarea intereselor lor, participarea uniunilor salariaților și patronilor la reglementarea relațiilor de muncă.

Evident, o asemenea completare a Codului Muncii printr-un articol privind principiile de bază ale dreptului muncii consolidează și orientează ideologic regulatoarea și de apărare necesară, îndeosebi în perioada de tranziție a țării la economia de piață.

De asemenea, acest articol este important prin faptul că asigură posibilitatea nu numai de a determina legal formularea textului principiilor dreptului muncii, dar și clasificarea lor conform principalelor tipuri de reglementare legală a muncii. Să examinăm aceste direcții.

§ 2. Principiile ce exprimă politica în domeniul reglementării juridice a plăii muncii și utilizării forței de muncă efectivă

Libertatea muncii Una din problemele sociale actuale - problema libertății muncii - ocupă un loc important în viața socială și concepțiile multor generații de persoane. Soluționarea ei e legată de asigurarea utilizării forței de muncă efectivă, deplină a populației cu muncă socialmente utilă, liberă de șomaj, de exploatarea extremă a muncii străine. Practica dezvoltării sociale indică că exploatarea muncii nămite și șomajul mai înfrâncă sateliți permanenți și inevitabili ai producției sociale. Doar metoda social-efective produce și un stat cu adevărat democratic este în stare să garanteze în mod real utilizarea forței de muncă deplină și productivă a populației, capabile să muncească, să soluționeze problema șomajului și în așa mod să realizeze în practică principiul alegerii libere a muncii.

Principiul alegerii libere a muncii presupune de toate, posibilitatea fiecărei cetățean capabil de a muncă dispune liber de capacitatea sa (forța de muncă), să aleagă genul de activitate și profesia, în acest mod principiul reflectă caracteristicile esențiale ale normelor de drept, ce reglementează antrenarea cetățenilor capabili de a munci în procesul de muncă în calitate de muncitori ai micii (lucrător și funcționar), antreprenori membri ai cooperativelor, persoane care practică activitatea individuală de muncă.

Principiul respectării găsește exprimare nu numai în articolul 43 al Constituției Republicii Moldova, dar și în alte acte normative ale legislației muncii, consolidând dreptul cetățeanului la muncă și asigurarea utilizării forței de muncă, deoarece alegerea liberă a muncii nu are sens fără asigurarea utilizării forței de muncă. În condițiile actuale ale trecerii la economia de piață libertatea muncii și dreptul la muncă urmează a fi examinate ca categorii obiectiv obligatorii, reciproc complementare și determinând bazele legale ale vieții activității cetățenilor, capabili de a munci.

Legătura dialectică a principiului libertății muncii și dreptul cetățenilor la muncă este exprimată în articolul 45 al Codului Muncii al Republicii Moldova, care

„...că statul garantează tuturor cetățenilor, care locuiesc permanent pe teritoriul republicii, - libertatea alegerii genului de activitate, inclusiv a muncilor cu diferit regim, ajutându-i plăc în alegerea activității de muncă corespunzătoare și plasarea în câmpul muncii de către serviciul pentru utilizare a forței de muncă, acordate de către organizații, instituții, întreprinderi în corespundere cu cererile prezentate dintimp, a lucrului corespunzător absolvenților instituțiilor de învățământ, ridicarea nivelului de calificare în cadrul sistemului serviciului de utilizare a forței de muncă sau conform îndreptărilor în alte instituții de învățământ cu achitarea bursei de compensare în corespundere cu legislația a cheltuielilor materiale în legătură cu trimiterea la muncă în altă localitate la propunerea serviciului ușurării forței de muncă, posibilitatea de încheierea acorduri (contracte) de muncă urgente pentru participarea la munca socială remunerată, organizată cu luarea în considerare a vârstei sau a altor particularități ale cetățenilor, asigurarea legii de concedieri în temeiul acesteia.

Caracteristica social-juridică specifică principiului libertății muncii, constă în aceea că ea exprimă anumite relații dintre cetățeni și stat referitor la munca în cadrul cărora asigurarea cu muncă apare ca obiect de drept obligativitate.

Orientarea socială a principiului libertății muncii nu se reduce la eliberarea oamenilor de muncă de la exploatarea extrăordinară a muncii în această constă unul din aspectele obiectului principiului libertății muncii. Un alt aspect constă în transformarea treptată a muncii în interes personal și social, în necesitatea primordiale a fiecărei persoane capabile de a munci.

Adevărata justiție e posibilă numai acolo, unde toți oamenii, capabili de a munci, au acest drept egal la munca socialmente utilă în baza mijloacelor sociale și individuale de producție la pământ, fabrici și uzine de stat, cooperatiste, particulare.

În acest fel principiul alegerii libere a muncii presupune asigurarea cu muncă efectivă, exprimă și acumulează astfel de norme ale dreptului muncii cum ar fi: acordarea cetățenilor dreptului la muncă, garantarea acestora plasarea reală în câmpul muncii și stabilirea unor stimulente pentru munca cetățenilor.

Principiul libertății acordului de muncă Acest principiu exprimă esența unui număr de norme, ce reglementează angajarea cetățenilor în câmpul muncii, transferările și concedierile. Conținutul lui constă în aceea că soarta relațiilor de muncă dintre salariați și patron este determinată de contractul de muncă, încheiat între salariați și patron. Așadar el este baza aplicării și încheierii acestor

relații. Prin încheierea liberă a contractului de muncă cetățeanul, care a atins vârsta necesară (art. 48 al din CM.), este în drept să se angajeze la lucru, realizându-și dreptul la muncă. Modificarea relațiilor de muncă este posibilă, de regulă, numai în baza înțelegerii salariatului cu patronul. În fine, încetarea relațiilor de muncă ale salariatului cu patronul este posibilă la încheierea oricărei din părți (lundu-se în considerare motivele și condițiile prevăzute de lege).

Conținutul actual al principiului libertății contractului de muncă se caracterizează prin colaborarea efectivă a părților în procesul aplicării muncii. Salariatul și patronul sînt liberi în alegerea metodelor efective pentru ridicarea productivității muncii, îmbunătățirea calității producției, utilizarea rațională a materiei prime, energiei, etc.

Relațiile de colaborare între salariați și raporturile de muncă bazate pe acordurile de muncă și antrepriză, care au cunoscut o extindere de proporții în ultimii ani în diverse ramuri ale economiei naționale. Aceste acorduri, spre

deosebire de contractele de muncă obișnuite apar nu numai în rol de reglator al relațiilor referitoare la aplicarea muncii, dar și în rolul actelor organizatorico-juridice. Ele asigură independența și libertatea lucrătorului la manifestarea capacităților lui de muncă și creatoare, contribuind la dezvoltarea spiritului de întreprinzător și săpîn al producției. Prin aceasta principiul libertății contractului se extinde, de asemenea, și asupra relațiilor administrativ-organizaționale din sfera muncii.

§ 3. Principiile ce determină stabilirea condițiilor de muncă

Unitatea și diferențierea condițiilor de muncă. Legislația muncii nu-i este caracteristică discriminarea și privilegierea în domeniul muncii a unor sau altor grupuri sociale de cetățeni: Codul Muncii prevede nivelul minim de muncă pentru toți lucrătorii. De aceea conținutul condițiilor de muncă, ca principiu de drept (normele de bază), sînt obligatorii pentru toate organizațiile, care

utilizează munca cetățenilor în bază de contract. Ele se extind asupra tuturor lucrătorilor indiferent de sfera de activitate, caracterul funcțiilor îndeplinite și de sistemul de remunerare a muncii. Exemplu: normele juridice menționate se extind nu numai asupra lucrătorilor, funcționarilor întreprinderilor, organizațiilor, instituțiilor de stat, dar și a lucrătorilor titulari ale organizațiilor obștești, membrilor cooperativelor, persoanelor angajate în colhozuri, organizații cooperatiste în baza contractului de muncă persoanelor, angajate la întreprinderi particulare, în gospodăriile individuale.

Principiul unității și diferențierii condițiilor de muncă se bazează nu numai pe norme unice pentru toți lucrătorii, dar se ia în considerare existența obiectivă a specificului ramurilor industriale, diferențierii profesionale, de sex, vârstă între lucrători, poziția teritorială a întreprinderilor, alte particularități, ce determină o tratare diferențiată a reglementării juridice a condițiilor de muncă. Aceste deosebiri inevitabil duc la retragerea de la normele unice, ce reglementează aplicarea muncii, spre emiterea unor norme speciale prin care se adaptează condițiile generale de drept condițiilor specifice de muncă.

Diferențierea condițiilor de muncă în normele dreptului muncii se manifestă în general în 3 direcții în dependență de:

- caracterul și particularitățile procedurii (diferențierea ramurilor);
- diferențierea de înaltă, calificarea etc. dintre lucrători (diferențierea conform obiectului);
- amplasarea teritorială a organizației, unde se aplică munca comună (diferențierea teritorială);

Participarea activă a lucrătorilor și sindicatelor la stabilirea condițiilor de muncă, ca principiu și găsește

exprimare în acordarea lucrătorilor dreptului de a participa la dirijarea organizațiilor prin Adunările generale (conferințele) ale colectivului de muncă, uniunilor profesionale, alte organe, împuternicite de colectiv, să introducă propuneri privind îmbunătățirea activității organizațiilor, soluționarea problemelor sociale-culturale și de trai.

Un exemplu elocvent de participare a salariaților la stabilirea condițiilor de muncă îl constituie participarea lor la dezbaterile și adoptarea contractului colectiv de muncă în cadrul adunărilor generale.

Codul Muncii al Republicii Moldova (art.238) prevede că stabilirea condițiilor de muncă și repartizarea beneficiului,

aplicarea legislației muncii în cazurile prevăzute de lege, se efectuează prin participarea organului sindical.

Principiul participării active a colectivelor de muncă la stabilirea condițiilor de muncă se manifestă și prin acordarea colectivului de muncă, ca subiect de drept al muncii, unui șir de împuterniciri. Codul Muncii, prin faptul că decide problema privind necesitatea încheierii contractului colectiv de muncă cu administrația, examinează și soluționează problemele ce țin de autoadministrarea colectivului de muncă în corespundere cu statutul întreprinderii, stabilește numărul (volumul) și modul de acordare a înlesnirilor sociale lucrătorilor întreprinderii, stabilește și

coordonează condițiile și formele de activitate a organizației, soluționează alte probleme în conformitate cu contractul colectiv.

Participând la stabilirea conținuturilor de muncă și la dirijarea procesului de producere, sindicatele persoane organizatorice și sindicale îndeplinesc o funcție dublă: în primul rând, reprezintă drepturile și interesele colectivului în planul organizării și aplicării muncii, iar în al doilea rând, contribuie la implicarea nemijlocită a lucrătorilor în activitatea de conducere și supraveghere. De asemenea, sindicatele își îndeplinesc funcția lor primordială efectuând supravegherea și controlul exercitat asupra protecției muncii și respectării legislației muncii.

Principiul participării efective a lucrătorilor la stabilirea conținuturilor de muncă prezintă rezultatul dezvoltării democrației de producție și un început vizibil al colaboării partenerilor.

§ 4. Principiile care determină aplicarea muncii salariale

Principiul concretizării funcției de serviciu și-a găsit reflectare în normele dreptului muncii, devenind un principiu primordial al acestei ramuri de drept, deoarece la baza organizării sociale a muncii se află utilizarea rațională a cadrelor de muncă care presupune, printre altele, executarea de către fiecare muncitor al celui volum de muncă, stabilit în contractul de muncă în corespundere cu specialitatea, calificarea, funcția pe care o onorează.

Principiul sus-numit este reflectat într-un șir de articole din Codul Muncii, care prevede că munca în conformitate cu specialitatea, calificarea și funcția constituie conținutul de bază al contractului de muncă, încheiat între salariați și patron (art. 21 din CM.). Conform acestui principiu patronul nu poate cere de la executarea unor lucrări neprevăzute în contractul de muncă (art. 27 din CM.). Acest principiu caracterizează atât normele, care acordă lucrătorului posibilitatea de a solicita administrației asigurarea cu loc de muncă în conformitate cu specialitatea, calificarea, funcția, stipulată în contract, cât și normele, care prevăd răspunderea lucrătorilor pentru executarea calitativă a muncii.

Utilizarea lucrătorilor la efectuarea unor lucrări necorespunzătoare specialității și calificării lor contravine principiului de organizare rațională a muncii, constituind încălcare gravă a drepturilor constituționale ale cetățenilor la muncă.

Pe măsura perfecționării procesului de producție și organizării muncii cerințele înaintate specialității și calificării lucrătorului cresc permanent, iar principiul concretizării funcției de serviciu devine o arie de aplicare mai amplă și nu se mai limitează doar la obiectul dreptului muncii. Acum el reprezintă jurisdicția a pregătirii profesionale a cadrelor toate instituțiile de învățământ. Trebuie să se țină cont și de faptul că esența actuală a acestui principiu se bazează pe normele, care reglementează procedura de atestare a lucrătorilor, precum și atestarea locurilor de muncă. Atestarea în acest caz reprezintă un instrument juridic de confirmare a funcției de serviciu a lucrătorului cu cerințele moderne vizând organizarea științifică a muncii.

Principiul concretizării funcției de serviciu urmează să fie examinat sub 2 aspecte interdependente: în primul rând, ca o concretizare a conținutului muncii încredințate, iar în al doilea rând, ca o concretizare a locului de aplicare a muncii. Ignorarea unuia din cele 2 aspecte rezultă în încălcarea principiului examinat, în cele din urmă, încredințarea unui alt lucru angajatului. Din aceste considerente referitor la modificarea conținuturilor esențiale de muncă legislația în vigoare (art. 29 din CM.) reflectă noțiunea de transfer la un alt lucru.

Stabilirea raporturilor juridice de muncă este criteriul primordial care determină succesul activității oricărui colectiv de muncă și este permanentă relativă a cadrelor. Cu cât colectivul este mai stabil, cu atât este mai înaltă calificarea și experiența lui, cu atât este mai înaltă productivitatea și calitatea muncii. De aceea o importanță deosebită a strategiei juridice la ora actuală este contribuția prin diferite mijloace la crearea în organizații a unor colective stabile. Legislația muncii aceeași strategie este reflectată în principiul stabilirii raporturilor juridice de muncă care exprimă esența dublă a normelor ce definesc metodele de combatere a fluxului nejustificat al cadrelor, pe de o parte, asigurarea stabilității necesare, pe de altă parte.

Conținutul actual al principiului stabilirii raporturilor de muncă se bazează pe un amplu cadru de norme ale dreptului muncii. Aici este necesar să demarșăm următoarele categorii de norme:

1. Norme, care prevăd urmări nefavorabile pentru lucrătorii, care se concediază de la serviciu fără temeiuri suficiente, precum și în legătură cu încălcarea disciplinei de muncă sau comiterea altor încălcări (contravenții);
2. Norme, care reglementează strict temeiurile de concediere a lucrătorilor din

inițiativa administrației.

3. Norme, ce acordă facilități și privilegii pentru persoanele cu stăruință de muncă la unași aceeși întreprindere, organizație.

4. Norme, care prevăd participarea nemijlocie sindicatelor, altor organe reprezentative, la soluționarea problemelor în vederea angajării și concedierea lucrătorilor.

Asigurarea disciplinei de muncă Munca comună în colectiv necesită coordonarea comportamentului fiecărui lucrător în parte cu comportamentul regului colectiv, 'coordonare, care corespunde intereselor colectivului. Din aceste considerente organizarea socială a muncii presupune o respectare strictă a regulamentului regimului intern al disciplinei muncii, stabilit în colectiv.

Reflectarea principiului asigurării disciplinei muncii în legislația muncii (art. 135-147 din CM.) se definește prin necesitatea:

- menținerii ordinii de drept în relațiile de muncă, disciplina fiind necesară patronului, colectivului de muncă și fiecărui lucrător, în egală măsură, pentru realizarea cu succes a obiectivelor de producție;
- educării autodisciplinei, exersării conștiinței și creșterii a obligațiilor de muncă a fiecărui lucrător;
- creării în colectivul de muncă și în relațiile patron - muncitor a unui climat moral-psihologic sănătos, bazat pe respectul față de omul muncii, respectarea onoarei și demnității lui;
- mobilizării administrației și reprezentanților lucrătorilor la combaterea manifestărilor de birocratism și lipsei de spirit gospodăresc, încălcărilor regimului de muncă.

În conținutul principiului asigurării bunei discipline a muncii un loc central îl au normele de drept al muncii, care reglementează comportamentul conștiințios al lucrătorilor în cadrul îndeplinirii funcției de serviciu.

Acest principiu presupune coordonarea patronatului așadar și îndrumarea, menite să mențină disciplina muncii (art. 139, 145 din CM.), care aplicarea metodelor de convingere și convingere. Metoda convingerii include în sine măsuri orientate spre cultivarea responsabilității pentru rezultatul muncii, precum și menținerea pentru atitudinea conștiințioasă față de lucru. Această metodă este predominantă, dar, deocamdată nu este capabilă să rezolve problema comportamentului disciplinat al lucrătorilor. De aceea devine necesară completarea ei cu metoda

convingerii, metodă, care, de asemenea, este reflectată în normele dreptului muncii (art. 139/141, 142 din CM.).

Retribuirea muncii conform legislației în vigoare Acest principiu este stabilit în art. 43 al Constituției Republicii Moldova și reflectă criteriile de bază de remunerare a muncii în condițiile tranziției la economia de piață. Veniturile fiecărui lucrător sunt stabilite în funcție de aportul său personal, ținându-se cont de rezultatele finale ale întreprinderii, organizației fiind reglate de impozite și taxe restrictive. Mărirea minimă a salariului presupune că lucrătorul, care a îndeplinit complet norma stabilită în timpul de muncă, conștientizându-și obligațiile de funcție, nu poate fi remunerat pentru munca depusă sub limita minimă stabilită de lege în același timp salariul minim nu include în sine suplimentele, premii și alte plăți (art. 84 din CM). Noua legislație a muncii, caracteristica perioadei de tranziție la economia de piață pune accentul pe reglementarea loabelor remunerării muncii salariilor. Aceasta se reflectă la muncitori, țărani și la funcționari. La remunerarea muncitorilor pot fi folosite tarife, alte sisteme de retribuire, de la patronul, reprezentanții lucrătorilor, considerăm un asemenea sistem eficient. Tipul, sistemul de retribuire a muncii, salariilor tarifare, de funcție, premiilor, altor recompense, președinte raportul de primii salariului de diferite categorii de salariați întreprinderilor, organizațiilor, se stabilesc și se stipulează în contractele colective, alte acte normative cu caracter local.

Remunerarea muncii administrației specializate, funcționarilor, se efectuează de regulă, în baza salariilor de funcție, stabilite de patron conformitate cu funcția și calificarea lucrătorului. Este posibilă și o altă formă de remunerare. Concretizarea salariilor de funcție și a formei de retribuire se efectuează prin intermediul contractului de muncă, încheiat între lucrător și patron.

Art. 85 din Codul Muncii stipulează indexarea salariilor lucrătorilor, care se efectuează conform modului stabilit de legislația Republicii Moldova cu privire la indexarea veniturilor și depunerilor bănești ale cetățenilor.

Introducerea unor sisteme concrete de remunerare și informare de stimulare materială, elaborarea unor directive de primii conform rezultatelor muncii anuale, se efectuează în corespundere cu contractele colective.

Art. 82 din Codul Muncii al Republicii Moldova interzice diminuarea remunerației muncii în funcție de sex, vârstă, rasă, naționalitate, religie etc.

§ 5. Principii de reglementare a gârăin dreptului la muăcal salarișilor.

Asigurarea proteșiei muncii și sănătășii lucrătorilor. În Codul Muncii al Republicii Moldova acest principiu este reglementat în art. 148, unde se formulează în linii generale ășăturile lui caracteristice. Una din cele mai importante aspecte ale acestui principiu este obligașionul de a asigura condișii de muncă nepericuloase, ășănd în procesul de muăc mijloace tehnice moderne, capabile ășpreviă traumatismușh produșie și ăș asigura condișii sanitaro-igienice, care ășexclud ăș aparșia unor maladii profesionale la ăș lucrători.

Măsurile de asigurare a seșăușii muncii și sănătășii lucrătorilor în condișii actuale ășnt eficiente numai ăștunând normele de drept ăș asigură utilizarea extensivă în procesul de produșie a utilajului modern, capabil ășpreviă traumele de produșie, în acest context art. 150 din CM. interzice exploatarea prinderilor, seșăușilor, halelor neasigurate cu condișii necesare de proteșie a muncii.

Dacă în exploatarea a obiectivelor noi cu deșășine produșie sau reconstruite se admite deșăș prin acordul organelor competente, care ăș execută supravegherea sanitară și tehnică de stat a respectării regulilor de proteșie a muncii* în plan juridic crearea de condișii de muncă nepericuloase pentru ăș lucrători și sănătatea lucrătorilor se asigură prin adoptarea și respectarea stricșă regulilor de proteșie a muncii, obligatorii pentru patroni, instrucșionilor tehnicii seșăușii, obligatorii pentru lucrători (art. 152, 154 din CM.).

Analiza actualei legislașii cu privire la securitatea muncii permișăte ăș conștate că principiiu asigurării securității muncii și sănătășii lucrătorilor se caracterizează prin următoarele ășășături:

- are- un caracter general, deoarece normele dreptului muncii presupun efectuarea unor ășășuri de proteșie a muncii în toate organizașile, ășntreprinderile, pentru toșă lucrătorii fără excepșii (art. 148 din CM.).
- obligă instalarea unui nivel măăalt de reglementare juridică proteșiei muncii în sfera de produșie în condișii nocive de muăc precum și în cadrul lucrărilor dificile și în seșăușii cu temperatură înalte (art. 155-160 din CM.);
- asigurarea spoăăit (preferenșială) a proteșiei muncii femeilor, minorilor și persoanelor cu capacitate de muncă redusă (vezi capitolele XI - XII din CM.);

- supravegherea independenșă a respectării regulilor de securitate a muncii, efectuata de organele de stat, puternicite special, precum și de sindicate.

Garantarea drepturilor la muncă lucrătorilor. În sistemul de principii ale dreptului muncii principiul respectării muncii este un loc aparte, dat fiind faptul că exprimă ășășura unui mare nuăm de norme, scop ășăușora conșășt în asigurarea reală a tuturor drepturilor la muncă de care beneficiașă lucrătorii conform legislașiei în vigoare.

Principiul garanșiei dreptului la muncă lucrătorilor presupune un ășalt nivel al procedeelor organizașional-juridice de asigurare a acestor drepturi. Garanșia trebuie ăș fie eficientă în orice condișii. Aceasta se asigură în primul ășnd, prin contribuirea la exercitarea drepturilor la muncă în al doilea ășnd, prin lichidarea esenșialelor obstacole în procesul de realizare a lor.

Analiza legislașiei muncii confirmă dreptul, ăș eficacitatea ei depinde, mare măsură, de faptul ășt de armonios, rapid, ășnt ășmbinate ășășurile de stimulări și constrângere în cadrul asigurării drepturilor la muncă ale lucrătorilor. E necesar a se ține cont de faptul că măsurile de stimulări și coercitivă totdeauna au avut continăă să aibă un rol primordial ăș acelăș timp, legislașia muncii în vigoare cuprinde un șir de norme cu caracter coercitiv, suficient de eficiente, care ășășă aplicările, cînd exercitarea normăă drepturilor la muncă ășntîmpină opunerea unor organe sau persoane cu fușășic de ășspundere. Astfel, apar de exemplu, normele viz răspunderea persoanei oficiale vinovate pentru concedierea sau transferărea ilegal salariatului (art. 225 din CM.), preșășum pentru încălcarea regulilor cu privire la proteșia muncii (art. 259 din CM.).

CAPITOLUL III. IZVOARELE DREPTULUI MUNCII

§ 1. Noțiunea și tipurile de izvoare ale dreptului muncii

Prin categoria de izvoare ale dreptului înțelegem 2 sensuri. La ele se referă factorii obiectivi, care duc la apariția dreptului ca fenomen social. La el de asemenea factori se prezintă condițiile materiale, economice, politice și sociale ale societății. Astfel spus în cazul dat este vorba de izvoare de drept în sens material. În al doilea rând, sensul de izvor al dreptului vizează activitatea organelor statului de a-i da dreptului putere de lege, decret, înțeles sau alt document normativ juridic. Aici avem de a face cu sensul izvorului de drept în sens formal sau juridic. Trebuie de remarcat al doilea sens înțelegem nu numai în știință! dreptului muncii, dar și în practică, în viața de toate zilele.

Din cele expuse prin izvorul de drept al muncii trebuie să înțelegem rezultatele* activității legislative ale organelor de stat competente puternice de a reglementa sfera relațiilor de muncă, altor relații ce formează obiectul acestei ramuri de drept. Izvoarele dreptului muncii în acest fel pot fi identificate cu sensul actului normativ de drept, ce reglementează piața muncii, relațiile de organizare și angajare a lucrătorilor. Izvoarele ca acte normative ce se adăugă dreptului muncii, formează un anumit sistem inducând în sine diverse acte normative, după caracterul, puterea, și sfera de activitate.

Un astfel de sistem, este sistemul legislației muncii, având în vedere în unele cazuri totalitatea tuturor actelor normative - izvoare ale dreptului muncii, în cazuri - numai legile ce se referă la muncă. Astfel spus, sensul legislației muncii poate fi înțeles în sensul îngust și larg al cuvântului. Având în vedere că în dreptul muncii activează mai multe organe, care nu atrag de partea lor colective de muncă, trebuie indicată clasificarea izvoarelor dreptului muncii, care adoptă acte normative cu diferite puteri juridice. Sistemul de acte normative poate fi convențional divizat în două grupe:

1) Legi;

2) Acte normative subordonate legilor.

Legile întotdeauna sunt adoptate de Parlamentul Republicii Moldova, organul suprem legislativ. Conform noii Constituții deosebim legi constituționale, organice și ordinare.

„Legile constituționale sunt:

1) Legea fundamentală toate legile care modifică **Constituția Republicii Moldova, adoptată la 29 iulie 1994 și intrată în vigoare la 27 august 1994.** Conform articolului 7 Constituției este Legea ei Supremă. Nici o lege, act normativ juridic, care contravine prevederilor Constituției nu are putere juridică. Constituția cuprinde, de asemenea, drepturile și libertățile fundamentale ale omului, dreptul la muncă și protecția muncii sunt prevăzute în articolul 43; orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiții decente și satisfăcătoare de muncă, precum și la protecția împotriva șomajului. Articolul 43 din Constituție prevede instituirea unui salariu minim, concediul de odihnă plătit, durata săptămânii de muncă, interzicerea muncii forțate. Legile constituționale sunt adoptate cu cel puțin 2/3 din numărul total al deputaților. Legile organice sunt nemijlocit indicate în textul Constituției. Cele mai importante legi din domeniul dreptului muncii sunt **"Legea cu privire la protecția muncii" din 2 iulie 1999** care include 35 articole și 5 capitole cum ar fi dispoziții generale, garanțiile în exercitarea drepturilor angajaților la protecția muncii. Dirijarea protecției muncii, asigurarea tehnico-organizatorică și financiară a protecției muncii, supravegherea și controlul asupra respectării legislației de protecție a muncii și responsabilitatea pentru încălcarea ei, **"Legea cu privire la gospodăria țărăneasă" din 3 ianuarie 1992** cuprinde 18 articole, ce reglementează dreptul membrilor gospodăriei țărănești, muncă în gospodăria țărăneasă, evidența dărilor de seamnă în gospodăria țărăneasă, apărarea socială, modul de încetare a activității gospodăriei țărănești etc, **"Legea cu privire la societățile pe acțiuni" din 3 ianuarie 1992** constituie din 46 articole și 9 capitole, **"Legea cu privire la faliment" din 18 ianuarie 1992** alcătuită din 31 articole și 5 capitole: dispoziții generale, intentarea procesului de faliment, declararea falimentului, reorganizarea și lichidarea întreprinderii falite, dispoziții finale, **"Legea cu privire la cooperativă" din 16 ianuarie 1992** alcătuită din 37 articole și 9 capitole, **"Legea cu privire la limitarea activității monopoliste și dezvoltarea concurenței"**⁶, constituie din

¹ Moldova Suverană nr. 169, 15.08.1991.

² Monitorul Parlamentului al Republicii Moldova nr. 1, 1992/2

³ Monitorul Parlamentului al Republicii Moldova nr. 1, 1992/6

⁴ Monitorul Parlamentului al Republicii Moldova nr. 1, 1992/10

⁵ Monitorul Parlamentului al Republicii Moldova nr. 1, 1992/14

⁶ Monitorul Parlamentului al Republicii Moldova nr. 2, 1992/46

17 articole și 5 capitole: dispoziții generale, activitatea monopolistă, prevenirea și limitarea activității monopoliste, responsabilitatea pentru încălcarea activității monopoliste, responsabilitatea pentru încălcarea prezentei legi, examinarea cauzelor și atacarea hotărârilor privind reglementarea antimonopolistă. Legile organice se adoptă cu cel puțin 1/2 din numărul total al deputaților. La legile organice se referă restul legilor, care se adoptă cu cel puțin 1/2 din numărul celor prezenți la sesiune și deși se consideră deliberativă, dacă la ea sînt prezenți cel puțin 2/3 din deputați. Legea presupune următoarele elemente:

- reguli de conduită;
- reguli generale și impersonale;
- reguli obligatorii.

Rîndul emițătorului care reprezintă voința generală a țării are poziția cea mai înaltă în ierarhia actelor normative aplicabile pe teritoriul unui stat. Republica Moldova și alte organe de stat, de cîrmă legislativă, pot să emită norme juridice subordonate regiilor și de regulamente, ordine și alte acte normative, emise de către organul executiv central - Guvernul, actele normative ale organelor administrației locale.

Legea în raport cu actele normative ale organelor puterii executive este actul cu putere juridică superioară acestora. În consecință, actele normative emise de organele puterii executive nu pot să modifice sau să abroge o lege, ci urmează să se conformeze acesteia. Un loc deosebit în cadrul legilor din domeniul dreptului muncii îl deține Codul Muncii al Republicii Moldova cu modificările și completările efectuate pînă în prezent. Modificarea prezentei sistematizări a normelor din domeniul muncii, reglementînd relațiile de muncă, ce constituie obiectul ramurii respective, în conformitate cu articolul 102 din Constituția Republicii Moldova, dreptul de inițiativă legislativă revine deputaților, Guvernului și Președintelui Republicii Moldova. Dreptul de inițiativă legislativă revine Președintelui țării și Guvernului, iar deputaților - înaintarea propunerilor legislative.

Conform articolului 45 al Constituției cu privire la Parlamentul Republicii Moldova din 31 martie 1994 toate proiectele de legi și propunerile legislative se înregistrează în ordinea prezentei lor de către Biroul Permanent și se prezintă Parlamentului în cadrul primei sesiuni a săptămînii de lucru, avîndu-se în vedere titlul și autorul proiectului sau propunerii. Ele se distribuie imediat după aceea dar nu pot fi incluse direct pe ordinea de zi decît după cel puțin 15 zile de activitate. Președintele Parlamentului sau

vicepreședintului lui înaintează proiectul de lege sau propunerea legislativă spre dezbateră comisiei permanente, sesizată în fond, de competența căreia ține proiectul sau propunerea respectivă. Dacă comisia permanentă consideră că proiectul de lege sau propunerea legislativă trebuie trimisă ei spre examinare, în stînga competenței altei comisii, ea poate solicita Președintelui Parlamentului trimiterea lor comisiei respective. Comisia permanentă sesizează în fond, va examina proiectul de lege și propunerea legislativă în timp de 15 zile de activitate, dar Președintele Parlamentului sau vicepreședintele lui nu vor stabili alt termen. Proiectele de legi înaintate de deputați, comisii permanente și speciale ale Parlamentului sînt transmise de către Biroul Permanent Guvernului spre avizare. Dacă Guvernul nu va prezenta avizul în termen de 15 zile, Biroul Permanent va decide includerea proiectului respectiv pe ordinea de zi a avizului Guvernului. Deputații fracțiilor parlamentare sau Guvernul au dreptul să prezinte în scris amendamente argumentate referitoare la proiectele de legi, transmise Biroului Permanent, cu cel puțin 7 zile înainte de dezbateră în plen. Proiectul de lege inclus pe ordinea de zi a sesiunii Parlamentului se va dezbateră, de regulă, în două lecturi. La examinarea fiecărui articol deputații își pot expune punctul de vedere al fracțiunii parlamentare pe care o reprezintă sau opinia proprie. Examinarea articolelor începe cu amendamentele. La propunerea Președintelui Parlamentul stabilește o procedură legislativă specială pentru dezbaterăa unor proiecte de acte normative cu caracter deosebit. Dezbaterăa proiectului din legea lecturată se va efectua la decizia Parlamentului în cazurile proiectelor de legi constituționale, proiectelor de legi privind bugetul, finanțarea economiei, precum și în cazurile cînd în cadrul dezbaterilor proiectului au fost propuse amendamente esențiale, ce conduc la majorarea considerabilă a cheltuielilor financiare în procesul de realizare a legii. Secretelele Președintelui Republicii Moldova, de asemenea, prezintă sursă a dreptului muncii, obligatorii pe întreg teritoriul republicii și nu trebuie să contravieze constituției.

Președintele Republicii Moldova stabilește direcțiile de bază ale politicii interne și externe a statului, inclînd politica în domeniul reglementării de drept a pieței muncii, relațiilor sociale de muncă. De remarcat, că nu toate actele Președintelui constituie surse de drept, ci numai decretele cu caracter normativ. Decretele ce nu cîrmesc un caracter normativ, de obicei, pînă la caracterul personalității nu pot servi ca surse de drept (a se vedea dr. g. Q) și sursă de drept o constituie

hotărârile Guvernului Republicii Moldova, emise în scopul asigurării corespunderii cu Constituția legilor Republicii Moldova și decretelor Președintelui. Spre deosebire de decretul Președintelui, hotărârile Guvernului sunt acte colegiale. Hotărârile Guvernului sunt obligatorii pe întreg teritoriul republicii conform articolului 1 al Legii cu privire la Guvernul Republicii Moldova. Guvernul soluționează toate problemele privind administrarea de stat, acordate prin Constituția Republicii Moldova și prin Legea cu privire la Guvernul Republicii Moldova.

Guvernul asigură colegialitatea și răspunderea personală a membrilor Guvernului în procesul elaborării, adoptării și realizării hotărârilor. Ședințele Guvernului; de regulă, sunt închise. La decizia Președintelui Republicii Moldova sau a Prim-ministrului Republicii Moldova ele pot fi deschise. Hotărârile Guvernului se deschisă doar nu mai rar decât o dată în trimestru. Hotărârile Guvernului Republicii Moldova sunt adoptate în formă de hotărâri și dispoziții fiind semnate de Prim-ministrul sau de unul dintre prim-viceprim-ministru, viceprim-ministru. Hotărârile și dispozițiile Guvernului Republicii Moldova, aleșilor și aleșilor sunt în vigoare din momentul adoptării lor, dacă acestea nu conțin alte stipulații. Hotărârile cu caracter normativ se publică în "Monitorul Oficial al Republicii Moldova" în caz de necesitate se aduc la cunoștința publicului larg prin intermediul mijloacelor de informare în masă.

În sistemul dreptului muncii hotărârile Guvernului ocupă un loc deosebit incluzând, în esență, întreg cercul de relații sociale ce formează obiectul muncii. De obicei, hotărârile Guvernului se emit în scopul realizării legilor și decretelor Președintelui țării. Exemplu: Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr.284 din 21.05.1993 "Cu privire la arendarea președerilor" Hotărârea Guvernului Republicii Moldova "Cu privire la Consiliul administrației președerilor de stat" din 20.10.1994.

-7 Actele Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei se referă la sursele specifice ale dreptului muncii învestit cu împuterniciri de a emite acte în aplicarea legilor în domeniul muncii, decretelor Președintelui și hotărârile Guvernului Republicii Moldova. Hotărârile, instrucțiunile și explicațiile Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei se emit cu scopul de a asigura aplicarea corectă și aplicarea legilor în domeniul muncii, actelor organelor ierarhic superioare de conducere, care reglementează relațiile în domeniul muncii. Actele Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei ca surse ale dreptului muncii adpote jude se referă la

acte subordonate legilor și hotărârilor Guvernului. Ele, lându-le lor, nu trebuie să contravieze legilor Republicii Moldova și hotărârilor Guvernului. Dacă se depistază astfel de cazuri, Guvernul are dreptul să le anuleze sau modifice. Actele normative ale Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei sunt semnate de ministrul respectiv, iar ulterior se publică în "Mesagerul Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei al Republicii Moldova".

Actele normative locale se referă la categoria surselor dreptului subordonate legii, situate la cel mai jos nivel al ierarhiei juridice. Ele au caracter de activități și nu trebuie să contravieze legilor, altor acte subordonate lor.

Legislația muncii în vigoare reglementează în detaliu ordinea elaborării și emiterii actelor normative locale. Aceasta se referă la contractele colective de muncă care devin coduri specifice în limitele organizațiilor concrete.

Contractul colectiv de muncă prezintă o formă locală de elaborare a dreptului, întocmit întru stabilirea unui sistem autonom de conducere a muncii în organizațiile respective.

Actele organelor supreme judecătorești - Judecătoriei Constituționale și a Curții Supreme de Justiție, nu pot fi examinate ca surse ale Dreptului muncii, în toate unele cazuri, Judecătoria Constituțională și Curtea Supremă de Justiție decid chestiuni referitoare la constituționalitatea unui sau altui act normativ în domeniul muncii, orientarea practicii judiciare, conceperea și soluționarea litigiilor de muncă.

Judecătoriile nominalizate nu sunt împuternicite să elaboreze acte normative. Instanțele respective explică actele normative din punctul de vedere al constituționalității lor, oferind unele indicații judecătoriilor privind aplicarea legilor în vigoare în domeniul muncii în cazul când Judecătoria Constituțională sau Curtea Supremă de Justiție depistază în legislația în vigoare anumite lacune, atunci în conformitate cu dreptul de inițiativă legislativă, ele pot înainta propuneri la Parlamentul Republicii Moldova privind modificarea sau completarea legii respective.

O altă categorie de surse o constituie statutele profesionale disciplinare.

Activitatea unor categorii de salariați posedă un anumit specific fiind reglementată prin intermediul statutelor profesionale, iar acolo unde se solicită disciplină riguroasă - prin intermediul statutelor disciplinare.

Regulamentele privind regimul intern de muncă stabilesc obligațiile unității și a personalului acesteia, cuprind dispoziții referitoare la organizarea activității

În unitate, disciplina muncii, recompensele ce pot fi acordate, modul de aplicare a sancțiunilor disciplinare, persoanele care au dreptul să le aplice. Practiciile judiciare îi este specific faptului că hotărârile instanțelor de judecată nu au efecte asupra părților din proces, ci pot deveni cauze de drept și pentru alte procese în condiția că există o rațiune identică. Altfel spus, judecătorul are capacitatea de institui reguli noi de drept.

Practica judiciară a pierdut, odată cu dezvoltarea activității normative a statului importanța ce o aveau în perioada formării dreptului, așa cum s-a întâmplat și cu obiceiul juridic.

Dreptul contemporan din România atribuie jurisprudenței calitatea de sursă de drept. Potrivit principiului separației puterilor în stat și a celui al legalității, puterea judecătorească nu este competentă să facă legea, să legifereze, ea este menită să aplice legea adoptată de Parlament. Judecătorul este în drept să adopte norme juridice.

În practică pot apărea cazuri pentru care cer soluționare, dat fiind specificul lor, nu sînt suficiente de clare prevederile legii.

Întruât judecătorul este obligat să dea o soluție, urmează să se conformeze principiilor fundamentale ale dreptului ori principiilor generale ale ramurii sau instituției juridice în cauză, precum și conștiinței lui juridice. Dar hotărîrea judecătorească are putere normativă numai pentru un caz concret. De constituie o sursă riguroasă și sistematică de cunoaștere a efectului juridic în ansamblu, știința juridică nu reprezintă o sursă de drept.

§ 2. Acțiunea actelor normative în timp, spațiu și în raport cu categoriile de salariați

Izvoarele dreptului muncii constituie o totalitate de acte normative care reglementează relațiile sociale de muncă, adică stabilesc drepturile și obligațiile părților în raporturile juridice de muncă.

Izvoarele dreptului muncii se caracterizează printr-un șir de particularități.

Prima particularitate constă în participarea nemijlocie (sau prin intermediul sindicatelor) a salariaților la elaborarea și aplicarea legislației muncii, deosebit de evident acest lucru se manifestă în procedura elaborării și adoptării contractelor

colective de muncă, regulamentelor privind regimul de muncă, adică a actelor normative locale în același timp, sindicatele participă și la elaborarea și adoptarea actelor normative de un alt nivel, competența.

A doua particularitate constă în existența actelor normative de semnificație locală, elaborate nemijlocie în cadrul unității. După cum s-a menționat la asemenea acte se referă contractele colective de muncă și regulamentele privind regimul de muncă la nivelul unității etc.

A treia particularitate rezidă în existența unor acte normative emise de anumite organe funcționale speciale, cum ar fi, de exemplu, Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei, care au scopul aplicării juste și uniforme a legislației muncii, adoptă regulamente, instrucțiuni, explicații cu caracter normativ, obligatorii pentru toți agenții, care utilizează munca salariaților.

În fine, a patra particularitate constă în divizarea actelor normative în generale speciale. „Acele normative generale se aplică în întreg teritoriul Republicii, Moldova și se extind asupra tuturor salariaților, indiferent de condițiile și caracterul muncii subiectelor în cadrul muncii. Actele normative speciale au menirea de a ajusta normele juridice generale la condițiile de muncă specifice, la subiectele concrete.

Pentru asigurarea eficienței actelor normative de muncă, realizării obiectivului lor, este deosebit de important a stabili cadrul lor de aplicare în timp, spațiu și asupra categoriilor de muncitori, cu alte cuvinte, a defini principiile de aplicare de determinare a cadrului temporal, spațial și uman de aplicare a actelor normative de muncă.

Acțiunea actelor normative ale dreptului muncii în timp. Pentru actele normative-izvoare ale dreptului muncii o mare importanță o au două momente principale:

- intrarea în vigoare a legii;
- încetarea acțiunii legii.

Existența actului normativ nu coincide cu durata lui, adică în limbaj juridic, cu faptul de a fi în vigoare, adică de a avea eficiență juridică. Uneori data adoptării și cea a intrării în vigoare sînt diferite. La fel și după expirarea termenului acțiunii, actul normativ poate să mai acționeze și să producă efecte juridice, părăsindu-l dreptului pozitiv și rămînînd doar un act cu valoare istorico-documentară.

Vorbind de intrarea în vigoare a actului normativ de muncă se are în vedere, în principiu, necesitatea aducerii lui la știința cetățenilor (salariaților), persoanelor juridice, altor organisme sociale, tuturor celor interesați. Ordinea de publicare și de intrare în vigoare a legilor pe teritoriul Republicii Moldova este reglementată de **Legea Republicii Moldova "Cu privire la ordinea publicării și intrării în vigoare a actelor juridice" din 7 iulie 1994**¹, hotărârile și alte acte normative ale Republicii Moldova vor intra în vigoare șapte zile după adoptarea lor, fiind publicate în limbile română și rusă în "Monitorul Oficial al Republicii Moldova". Legea nominalizează și stabilește ordinea unei intrări în vigoare a actelor normative, inclusiv a celor din sfera dreptului muncii:

1. La data indicată în textul actului normativ;
2. La data publicării actului normativ în "Monitorul Oficial al Republicii Moldova".

Acele colectivelor de muncă contractele generale tarifare (ramurale) etc. - intră în vigoare din momentul semnării lor de către părțile contractului sau din ziua indicată în contracte. Termenul de timp al contractelor nu poate depăși trei ani.

Acele normative locale nu sunt restricții privind acțiunea lor temporară. Totuși, pentru unele categorii de acte normative legislația muncii reglementează acțiunea actului normativ al muncii în timp.

Astfel, conform **Legii Republicii Moldova "Cu privire la contractul colectiv de muncă" din 25 februarie 1993** contractul colectiv intră în vigoare din momentul semnării părților (colectivul de muncă și administrația) sau din ziua indicată în contractul colectiv. Acest contract încheie pe un termen de până la 3 ani. După expirarea termenului contractului colectiv acesta se reînnoiește până atunci, când părțile încheie un nou contract sau îl modifică, completează pe cel vechi. În cazul substituirii proprietarului patrimoniului organizației reîntreprinderii, instituției, contractul colectiv încheiează timp de trei luni de zile.

La celelalte categorii de contracte se aplică o regulă generală: acestea intră în vigoare din momentul semnării lor de către părți, termenul lor de aplicare fiind, de asemenea, stabilit de către părți, ori acționând până la adoptarea noului contract colectiv. Actele normative locale cu caracter individual (ordinul conducătorului de organizație) intră în vigoare din momentul semnării lui sau din ziua indicată în

acest act, acționând până la substituirea, modificarea ori completarea lui de către conducătorul (proprietarul) întreprinderii.

Reglementarea timpului de intrare în vigoare a actelor normative din sfera dreptului muncii are o importanță esențială, deoarece din acest moment ele urmează a fi realizate, executate etc. În dreptul muncii, în altele ramuri de drept, la baza acțiunii actelor normative în timp se află două principii:

1. Principiul neretroactivității;
2. Aplicarea imediată noii legi.

Astfel, noile legi din sfera dreptului muncii, precum și alte acte normative, apreciate ca izvoare ale dreptului muncii, se extind asupra actelor și relațiilor juridice generate de intrarea în vigoare a actelor respective. De obicei sunt anumite excepții de la aceste principii.

Problematica referitoare la excepțiile principiilor a fost în acest sens formulată mai multe teorii: teoria științei juridice abstracte și concrete, teoria situațiilor juridice obiective și subiective etc, fiecare dintre ele prezintă unele inconveniente.

Încercând simplificarea numeroaselor probleme abordate în acest domeniu, m-am referit concis la opinia doctrinarului francez Boris Stark, opinie care analizează situațiile apărute în cazul legilor nominalizate ca "ordinare" și legilor retroactive. Astfel, legea ordinară este legea predestinată pentru viitor.

Dacă după intrarea în vigoare a legii noi s-a produs o schimbare juridică sau s-a încheiat un act juridic, acestea vor intra sub incidența legii ordinare noi. Dacă o situație juridică s-a realizat în întregime aplicându-se conținutul legii vechi, noua lege ordinară nu se va putea aplica.

Există, însă, și un alt caz care provoacă anumite consecințe. Este vorba de anumite situații juridice, care se derulează într-o perioadă mai mult sau mai puțin îndelungată și în acest timp apar legi ordinare noi, care modifică dispozițiile legii anterioare.

În opinia enunțată, referitoare la teoriile moderne, constatăm prezența unei reguli generale, care poate avea excepții.

Potrivit regulii generale, noua lege se aplică imediat situațiilor în curs de desfășurare, indiferent de dispozițiile legilor anterioare, aplicabile în momentul formării sau generării acestora, dar numai pentru situațiile, care se vor derula după intrarea în vigoare a noilor legi ordinare. Nu putem vorbi, în asemenea caz de o aplicare retroactivă legii noi.

¹ Monitorul Parlamentului al Republicii Moldova, nr.51993/123.

Excepțiile acestei reguli generale se referă la efectele contractelor de muncă (fie individuale sau colective) sub imperiul unor legi anterioare, efecte ce se produc după intrarea în vigoare a noilor legi ordinare, care modifică efectele respective. Explicația constă în faptul că părțile (administrația, colectivul de muncă etc.) la încheierea contractului de muncă au avut în vedere efectele pe care legile în vigoare le stabileau pentru acel contract și dacă în cursul derulării acestui contract s-ar aplica noua lege, care modifică acele efecte, ar însemna să se atribuie părților o altă voință, decât cea pe care au manifestat-o.

Constă, deci, un caz de supraviețuire a legii vechi în sensul că, deși abrogată, continuă aplicarea ei încă când efectele contractului încheiat se consumă. Prin urmare, în asemenea cazuri nu găsește aplicare regula generală în acest caz am avut de a face cu retroactivitatea legii atribuită ca excepție, de la principiul aplicării imediate a legii noi.

O altă excepție de la principiul neretroactivității legilor este retroactivitatea.

Retroactivitatea legii (ceea ce înseamnă extinderea efectelor legii noi asupra faptelor anterioare, "retro" în urmă), se aplică în următoarele cazuri:

a. Legea penală poate fi mai favorabilă sau mai înădă. O concepție umană ce permite persoanei, care a comis o infracțiune sub efectul unei legi vechi, să fie substituită prin o lege nouă, pe aceea care stabilește o pedeapsă mai înădă pentru fapta săvârșită.

b. Legile interpretative. Retroactivitatea legilor interpretative în sensul că prevederile lor se aplică din data intrării în vigoare a legii pe care o interpretează este firească și logică, deoarece scopul constă în a explica sensul exact al legii interpretate, sens ce urmează să i fi atribuit la intrarea ei în vigoare.

c. Cîrînd actul normativ prevede în mod expres aplicarea unor aspecte interne sau stabilește data intrării în vigoare a lor, anticipat datei adopției lui. La o asemenea măsură se recurge foarte prudenți excepțional pentru a nu leza desfășurarea normală a

relațiilor sociale, de asemenea, nu se va admite o prevedere, care ar leza drepturile și interesele legitime ale cetățenilor.

În sfera dreptului muncii se aplică cel de al treilea caz de retroactivitate. Un moment important - retroactivitatea legii are loc numai dacă ea se menționează în mod expres în textul actului normativ (fie lege, regulament etc).

Odată ce actele normative din sfera dreptului muncii intră în vigoare, ele acționează o perioadă anumită de timp fie determinată, fie nedeterminată. Deci, o problemă nu mai puțin importantă este încetarea acțiunii actelor normative.

IZVOARELE DREPTULUI MUNCII

Conceptul prin care se exprimă încetarea acțiunii actului normativ, poartă denumirea de abrogare. Abrogarea poate fi: expresă și tacită (implicată). Deosebim două tipuri de abrogare expresă:

1. Directă, atunci când noul act normativ prevede de mod expres și direct abrogarea unui act normativ integral sau anumite articole din actul normativ vechi.

2. Indirectă, atunci când noul act normativ limitează abrogarea actului normativ sau unele prevederi ale lui, fără a indica actul sau articolele respective.

Abrogarea tacită sau implicată are loc atunci, când noul act normativ nu conține o prevedere expresă de abrogare, dar reglementarea pe care o cuprinde se îndepărtează și se deosebește atât de mult de reglementările din actele normative vechi, încât acestea nu se mai pot aplica și, deci, se consideră că legiuitorul le-a abrogat implicit.

Toate aceste modalități de ieșire din vigoare sunt specifice și dreptului muncii.

Acțiunea actelor normative ale dreptului muncii în spațiu este studiată ținând cont de principiul teritorial. Ea este condiționată de competența teritorială a organului de stat emitent, și a organului local emitent. Astfel legile, alte acte normative, ce cuprind reglementări din sfera dreptului muncii, au același efect pe întregul teritoriu al Republicii Moldova.

Legile, alte acte normative locale, se aplică numai în limitele unității teritoriale administrative date. O trăsătură caracteristică actelor normative locale despre muncă constă în faptul că ele se extind pe teritoriul unei anumite organizații, de exemplu, prevederile contractului colectiv de muncă se extind numai pe teritoriul, unde acest contract colectiv își desfășoară activitatea de muncă.

Un alt moment important privind acțiunea actelor normative în spațiu ține de

noțiunea de teritoriu. Astfel, prin teritoriul Republicii Moldova concepem țărmul, apele, inclusiv și teritoriul ambasadelor, misiunilor diplomatice, oficiilor consulare, aeronavelor și transportului maritim. Deci, observăm că actele normative din sfera dreptului muncii se extind și pe teritoriul ambasadelor, misiunilor diplomatice etc.

Reieșind din faptul că principiul teritorial nu este absolut și că necesitatea menținerii și dezvoltării unor relații politice, economice, social-culturale între state au creat în decursul istoriei anumite excepții din acest principiu și anume: excepțiile extrateritoriale, conform cărora în anumite condiții pe teritoriul Republicii Moldova există unele persoane și unele locuri (reprezentanțe diplomatice, delegații, ambasade, nave străine) asupra cărora nu se aplică în anumite limite actele nor-

mative ale statului nostru, putem spune că prevederile legislației muncii în vigoare nu se aplică și teritoriile sus-numite asupra persoanelor date.

Conform teoriei, care susține supremăția dreptului internațional asupra celui intern, și articolului 5 din Codul Muncii al Republicii Moldova, putem spune, că dacă prin contractul sau acordul de muncă internațional, la care a aderat Republica Moldova în stabilite alte prevederi, decât cele pe care le conține în legislația muncii Republicii Moldova, se aplică prevederile contractului, acordului internațional.

Totodată, unele acte normative de muncă ale Republicii Moldova se extind asupra cetățenilor angajați în acordurile internaționale din sfera emigranților externe de muncă.

Acțiunea actelor normative ale dreptului muncii asupra categoriilor de muncitori.

Legislația muncii în vigoare din Republica Moldova, după cum se știe, caracterizează principiul unității și diferențierii, din care reiese că normele de drept din sfera dreptului muncii se divizează în două mari grupe:

1. Norme generale, care se extind asupra tuturor muncitorilor în muncă.
2. Norme speciale, care se extind asupra diferitelor categorii de muncitori (femei, minori, persoane încadrate în ramuri separate ale economiei naționale, lucrători din sfera bugetului, persoane angajate la lucrurile și nocive, lucrători temporari și sezonieri etc).

Diferențierea legislației muncii după categoriile de muncitori se exprimă obiectiv fie în delimitarea diferitelor capitole din Codul Muncii al Republicii Moldova (exemplu, capitolul XI - Munca femeilor; Capitolul XII - Munca tineretului), fie sub formă de capitole generale.

Codul Muncii al Republicii Moldova este izvorul de bază care reglementează relațiile sociale din sfera dreptului muncii. Codul Muncii este unicul act normativ cuprinde diferențierea tuturor categoriilor de muncitori, stabilind drepturile, obligațiile și înlesnirile acestora.

Conținutul concret al diferențierii după categoriile de muncitori se caracterizează prin faptul că acestor categorii prin intermediul normelor speciale li se stabilesc:

1. Modul deosebit de angajare în muncă și de concediere spre deosebire de cel general;
2. Particularitățile de reglare și stabilirea timpului de muncă și odihnă;
3. Înlesnirile și privilegiile la remunerarea muncii;
4. Răspunderea materială și disciplinară și sporii etc.

Diferențierea normelor de drept al muncii după categoriile de muncitori presupune nu numai acordarea de drepturi suplimentare, prin lege, în unele cazuri, astfel de diferențiere este stabilită de necesitatea de a spori condițiile pentru exercitarea obligațiilor de muncă (exemplu, pentru muncitorii din transport este stabilită o răspundere mai drăgă pentru încălcările cu privire la legislația dreptului muncii). Așa, de exemplu, art.263 din Codul Muncii prevede temeiurile suplimentare pentru încetarea contractului individual de muncă al unor categorii de salariați în anumite condiții (conducători de întreprinderi, adjuncți acestora, lucrători care dirigează nemijlocit valorificarea muncii, educatori etc).

CAPITOLUL IV. SUBIECTELE DREPTULUI MUNCII

§ 1. Noțiunea și clasificarea subiectelor dreptului muncii

Ca subiecte de drept, știința juridică îi recunoaște pe acei participanți la relațiilor sociale, care conform legii în vigoare posedă drepturi subiective și obligații corespunzătoare.

Fiecare ramură de drept se caracterizează printr-uncerc propriu de subiecte, care, de înd cu obiectul și metoda de reglementare, determină specificul ramurii date în sistemul de drept în condițiile trecerii la relațiile de piață dreptului muncii sînt caracteristice înfi de toate, subiectele care participă mijlocit la funcționarea pieței muncii, aplicarea și organizarea proceselor de muncă

Subiecte ale dreptului muncii sînt cetățenii, capabili de muncă salariați, organizațiile, colectivele de muncă, comitetele sindicale, alte organe, ce reprezintă drepturile și interesele salariaților. Subiectele dreptului muncii conform legii posedă calități specifice: statutul juridic al capacității la diferite raporturi juridice, determină situația juridică a subiectelor participante la relațiile sociale, reglementate de normele dreptului muncii.

Statutul juridic include următoarele elemente:

- dreptul la muncă și capacitatea de muncă a subiectului;
- constatarea drepturilor subiective și obligațiilor de către legislație;
- garantarea drepturilor și obligațiilor;
- răspunderea subiectului pentru obligațiile sale de muncă. Capacitatea de

muncă este recunoscută de legislație ca calitate esențială a subiectului dreptului muncii, concomitent cu îndeplinirea unor condiții (atingerea unei vîrste anumite de către cetățean, autogestiuinea organizațiilor, organizarea preponderentă a colectivelor de muncă) și pot deveni subiecte ale unor raporturi juridice de muncă concrete, dobîndinduși drepturi și asumînduși obligații.

Capacitatea de muncă prezintă aptitudinea cetățenilor, organizațiilor, colectivelor de muncă ca prin acțiunile lor să-și dobîndească drepturi subiective, să-și asume obligații, astfel genînd anumite raporturi juridice de muncă. Drepturile și obligațiile subiective, decînd ulterior din lege, reprezintă statutul juridic al subiectelor dreptului muncii. De obicei, sînt fixate în actele normative privind

legislația muncii. Aceste drepturi și obligații se numesc statutare. Subiectele dreptului muncii în dependență de funcția exercitată posedă un anumit statut juridic.

Garantarea drepturilor statutare și răspunderea pentru îndeplinirea obligațiilor asumate, fiind categorii juridice, se exprimă în norme juridice, norme permissive (dispozițiile libere ale subiectelor privind realizarea drepturilor lor). altă categorie de norme - aplicarea sancțiunilor în cazul nedeplinirii sau îndeplinirii necorespunzătoare a obligațiilor de serviciu.

Statutul juridic al subiectelor dreptului muncii deosebește o categorie la alta și prin volumul și conținutul lor specific. Prin urmare, fiecare categorie de subiecte ale dreptului muncii posedă un statut juridic specific.

Categoriile de subiecte, în funcție de funcția lor, se clasifică în subcategorii mai mici, posedînd calități specifice, poziții juridice diverse. Exemplu, cetățenii, subiecte ale dreptului muncii, pot apărea ca salariați și patroni. Salariații, la funcția lor, se clasifică în: lucrători, funcționari, tineri specialiști, pensionari-angajați etc. Organizațiile aparțin calitate de: organizație de stat, organizație cooperatistă și private.

În dependență de caracterul drepturilor subiective și obligațiilor deosebim două tipuri de statut juridic: general și special.

Statutul juridic general prevede pentru fiecare categorie de subiecte ale dreptului muncii posedă drepturi și obligații corespunzătoare.

Statutul juridic special presupune prevederile statutului general cu referire la categoriile subiectelor speciale.

§ 2. Categoriile de subiecte ale dreptului muncii

Cetățenii ■ subiecte ale dreptului muncii Cetățenii, ca subiecte ale dreptului muncii, li se atribuie cele mai numeroase categorii. Legislația muncii deosebește trei categorii de cetățeni ca subiecte ale dreptului muncii:

1. persoane angajate în timpul muncii (salariați);
2. funcționarii;
3. proprietarii-lucrători, membri ai asociațiilor, societăților pe acțiuni etc.

Ca subiecte ale dreptului muncii cetățenii, în mod obligatoriu, trebuie să posedă capacitatea reală de muncă. Capacitatea reală de muncă nu apare odată cu

nașterea omului, ci concomitent cu dezvoltarea intelectului, cu primele deprinderi elementare în al patrulea an de viață al copilului. Dezvoltarea ei ulterioară depinde de evoluarea aptitudinilor intelectuale, antrenarea fizică a organismului. Legislația muncii nu consideră cetățenii ca subiecte ale dreptului muncii din momentul apariției capacității reale de muncă, ci din momentul apariției capacității de muncă ca , categorie juridică. Această calitate este recunoscută atunci, când cetățenii participă independent la diferite raporturi juridice de muncă, conștientizând acțiunile săvârșite.

Capacitatea de muncă apare la atingerea vârstei de 15 ani (în stațiunea a persoanelor angajate în câmpul muncii). Pentru angajarea în câmpul muncii a elevilor din școlile tehnico-profesionale sunt stabilite condiții speciale. Elevii, care au atins vârsta de 14 ani, au posibilitatea de a se angaja în câmpul muncii la o muncă ușoară, în timpul vacanțelor de lungă durată cu acordul părinților, tutorelui sau curatorului. Capacitatea de muncă a cetățeanului se caracterizează prin două criterii: criteriul vârstei și criteriul volitiv. Natura juridică a criteriului de vârstă constă în faptul că odată cu atingerea anumitei vârste cetățeanul are posibilitatea de a se angaja în câmpul muncii în relațiile de muncă, capacitatea de muncă a cetățeanului se află la un nivel cu capacitatea de exercițiu (persoanele, care au atins vârsta de 18 ani) în ce privește protecția muncii în timpul de muncă și de odihnă, ei beneficiază de anumite înlesniri și privilegii.

Al doilea criteriu, după cum am menționat, este criteriul volitiv. Nu pot fi subiecte ale dreptului muncii cetățenii recunoscuți de către instanța de judecată ca incapabili de muncă. În urma deprinderilor puternice ale capacităților intelectuale, acești cetățeni nu sînt în stare să conștientizeze acțiunile săvârșite. Conținutul capacității de muncă al cetățenilor depinde în mare măsură de posibilitățile și capacitățile lor de muncă, precum și de starea sănătății.

Constituția Republicii Moldova asigură tuturor cetățenilor dreptul la alegerea liberă a profesiei, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă, precum și la protecția împotriva șomajului. Limitarea capacității de muncă e posibilă numai în cazurile prezente de lege. Limitarea capacității de muncă poate fi efectuată parțial și temporar. Este interzisă limitarea capacităților de muncă deplină sau de lungă durată.

Odată cu trecerea la economia de piață o mare importanță în domeniul dreptului muncii o are capacitatea de muncă a antreprenorilor. Dreptul la activitatea de antreprenariat se oferă tuturor cetățenilor capabili de muncă. Prin activitatea de

antreprenor concepem exercitarea activității independente de către cetățeni cu scopul angajării forței de muncă și obținerii venitului.

Activitatea de antreprenariat poate fi realizată în două forme:

1. de înșiși proprietarii bunurilor;

2. subiectul, gestionarii bunurilor proprietarului, cu dreptul de administrare.

Relațiile dintre antreprenor și proprietarul bunurilor sînt reglementate de conținutul contractului, ce cuprinde obligații reciproce, condițiile de exploatare a bunurilor, plata arende și pîndirea materiei la ambelor părți, condițiile de modificare și reziliere a contractului. Proprietarul bunurilor, după încheierea contractului cu gestionarul antreprenorului nu are dreptul de a interveni în activitatea acestuia, cu excepția cazurilor, prezente de contract și de legislație.

Competența antreprenorului: selecționarea cadrelor, organizarea și remunerarea muncii, asigurarea disciplinei muncii.

O altă categorie de subiecte ale dreptului muncii o constituie proprietarii care practică activitatea de antreprenariat și proprietarii - luători. Vorbind despre capacitatea de muncă a acestei categorii de subiecte, putem menționa faptul că aceasta, în mare măsură, este asemănătoare cu capacitatea de exercițiu, reglementată de dreptul civil.

O altă categorie juridică, caracteristică subiectelor dreptului muncii, o constituie drepturile și obligațiile lor statutare.

Aici se referă: dreptul la muncă, realizat concomitent cu încheierea contractelor de plasare în câmpul muncii la diferite întreprinderi, instituții, organizații; dreptul la remunerarea muncii; dreptul la odihnă în conformitate cu legislația, ce reglementează timpul de odihnă și plata concediilor; dreptul la muncă în condiții favorabile sănătății; dreptul la pregătirea profesională gratuită; dreptul de a încheia și a adera la sindicate; dreptul la asigurarea mării muncii; dreptul la muncă în condiții de siguranță și pierderea capacității de muncă; obligația respectării disciplinei de muncă; obligația de a executa normele de muncă. Aceste drepturi și obligații se referă la toți salariații - subiecte ale dreptului muncii. Conținutul drepturilor și obligațiilor exprimă posibilitatea juridică a cetățenilor: a acționa, a pretinde, a revendica, a profita de anumite bunuri, a satisface interesele și necesitățile altor subiecte.

Legislația Moldovei, începînd cu anul 1990, contribuie la reglementarea intensă privind drepturile și obligațiile antreprenorilor, funcționarilor.

Fiecare subiect, care practică activitatea de antreprenor, are dreptul de a crea și conduce antreprenoriatul - ca înștituaparte, de încheia diferite contracte cu diverse întreprinderi, de a forma independent programul de producere, de a stabili prețurile, călăuzindu-se de legislația în vigoare, de a angaja concedia lucrători, de a administra (gestiona) veniturile întreprinderii, contractele, statutele întreprinderii, de a crea sindicate, astfel de a se adresa în judecă în scopul soluționării unor litigii.

Noul proiect al Codului Muncii al Republicii Moldova prevede noi complet

a) funcționarii au dreptul de încheiași rezilia contracte colective de muncă cu salariații; de a încheia contracte colective de muncă de a adopta diferite acte normative la nivel întreprinderii lor, obligatorii pentru salariații organizației; de a efectua anumite înlesniri și schimbări materiale salariaților cu atitudine conștiincioasă față de muncă, de a solicita salariaților respectarea regulilor de muncă și a celor prezente de contract; în caz de încălcare a abaterilor disciplinare de către salariat, funcționarul este în drept să-i aplice sancțiuni disciplinare;

b) funcționarul este obligat de a respecta legislația muncii, condițiile contractului colectiv de muncă, contractele de muncă cu salariații; de a asigura condiții favorabile de muncă de a supraveghea respectarea normelor de drept cadrul organizației; de a asigura salariații cu surse și materiale necesare muncii respective; de a efectua în întregime retribuirea muncii; de a comunica informații complete privind încheierea contractelor colective de muncă și a controla îndeplinirea lor.

Drepturile și obligațiile patronului în relațiile de muncă cu salariatul îst îndeplinite, de regulă de către conducători (director, președinte etc), care activează în conformitate cu legea, alte acte normative și documente de constituire, precum și cu contractul de muncă încheiat.

De înd cu capacitatea de muncă drepturile și obligațiile statutare, un element necesar ce determină statutul juridic al salariaților este, după cum știm, garanția drepturilor lor. Prin garanția juridică se concep mijloacele organizaționale-juridice, determinate de legislația în vigoare, prin intermediul cărora se asigură realizarea drepturilor subiective. Fiind exprimate normele de drept, garanțiile juridice, fie că contribuie la activitatea opțională liberă a salariaților privind îndeplinirea atribuțiilor (funcțiilor) lor, fie că influențează persoanele obligate (avertizarea cu sancțiuni) în vederea îndeplinirii cerințelor subiectului împuternicit.

Conform conținutului metodelor de realizare, garanțiile drepturilor salariatului se divizează în:

1. garanții juridico-materiale;
2. garanții de apărare a dreptului respectiv.

Garanțiile în unele cazuri prevăd încălcarea drepturilor la muncă de către subiectele obligate, în alte cazuri determină limitele acțiunilor persoanelor obligate, în al treilea rând, asigură posibilitatea atacării la timp a acțiunilor privind încălcarea drepturilor indicate, în al patrulea rând, asigură compensarea prejudiciului material, cauzat prin încălcarea lor, din contul persoanelor vinovate. O trăsătură caracteristică garanțiilor juridice de realizare a drepturilor de muncă salariatului o constituie participarea în aceste cazuri a colectivelor de muncă și sindcatelor, reprezentanți legali ai drepturilor și intereselor salariaților.

La garanțiile tipice de realizare a dreptului la muncă de către stat se referă normele, care reglementează activitatea burselor muncii. Aceste organe ajută persoanele (căutenii) în problemele angajării la muncă. Acordă ajutor în alegerea lucrului în conformitate cu specialitatea, calificarea, pe care o posedă propria dorință, întemeiată pe informația despre necesitățile de cadre întreprinderilor, aplică, în limitele competenței sale, măsuri pentru angajarea căutenilor la lucru. Garanțiile de apărare a drepturilor căutenilor la muncă sînt asigurate de normele, ce stabilesc interdicția de refuzul în angajarea căutenilor la muncă, posibilității transferării la altă muncă, ca regulă, numai cu acordul muncitorului, linății concedierii salariaților din inițiativa administrației (patronului) în baza temeiurilor prezente de lege. Funcția de garantare a apărării dreptului la muncă este îndeplinită de normele, ce prevăd posibilitatea salariaților de a se adresa în organele de soluționare a litigiilor de muncă, precum și în alte organe pentru apărarea și restabilirea drepturilor încălcate.

De menționat că legislația în vigoare prevede nu numai garanția de drept ale salariaților, dar și garanțiile de drept și de activitate ale patronilor întreprinzători, precum și ale proprietarilor-lucrători. Asemenea sistă rezulă din necesitatea asigurării echității subiectelor pe piața de muncă.

Printre garanțiile enumerate un loc important deține: dreptul egal de acces pe piață a subiectelor activității de antreprenorat la resursele materiale, financiare, de muncă, informative și naturale, condiții legale ale activității lor indiferent de tipul și formele juridice, nepermiterea refuzului înregistrare pe motive trănale

(inacceptarea discriminării), apărarea drepturilor și intereselor subiectelor activității de antreprenoriat, ca și desăvârșirea activității pe teritoriul Republicii Moldova, altor state și în temeiul contractelor internaționale, neadmiterea descinderii din partea organelor de stat a persoanelor cu funcție de răspundere, alegerea liberă de către antreprenor a sferei de activitate în limitele prezăcute de legislație și contractul încheiat, posibilitatea asigurării riscului de antreprenor al soților de asigurare.

Elementul definitiv al conținutului statutului juridic al agenților, ca subiecte ale dreptului muncii, este răspunderea pentru realizarea obligațiilor lor.

Interesele dezvoltării economiei de piață în Moldova necesită nu numai folosirea efectivă de către cetățeni a drepturilor și obligațiilor în sfera muncii, dar și sporirea răspunderii pentru obligațiile asumate. În practică asemenea răspundere a subiectelor dreptului muncii se manifestă în două forme:

- a) pozitivă;
- b) negativă.

Răspunderea pozitivă este răspunderea pentru îndeplinirea colecției a obligațiilor prezente și viitoare de către subiect.

Răspunderea negativă - răspunderea pentru îndeplinirea necorespunzătoare a obligațiilor din trecut.

Consolidarea în actele normative a obligațiilor salariaților și patronilor - întreprinzători presupune responsabilitatea pentru îndeplinirea lor. Aceasta este nu numai răspundere morală, dar și juridică, reieșind din cerințele normelor juridice, determină conduita subiectelor în prezent și viitor.

Răspunderea retrospectivă constă în aceea, că subiectul dreptului muncii - persoana, pentru încălcarea obligațiilor ei, este constrânsă să suporte urări nedorite, prezăcute de sancțiunile normelor de drept. Scopul de bază al acesteia este printrîmpinarea. Aceasta se explică prin faptul că posibilitatea aplicării sancțiunii respective servește ca mijloc de stimulare pentru subiect (persoană) întru realizarea calității obligațiilor lui. O atare formă a răspunderii negative sau retrospective are o anumită orientare spre viitor, caracterizându-se prin trăsături pozitive.

Includerea în statutul juridic, sistemul juridic de drept al subiectelor dreptului muncii a diferitelor tipuri de răspundere disciplinară, materială, administrativă, se explică prin faptul că respectarea obligațiilor statutare a subiectelor indicate nu

rareori se asigură prin mai multe sancțiuni normative, care de fapt revin diferitelor ramuri. Exemplu: antreprenorul răspunde pentru îndeplinirea necorespunzătoare a contractelor încheiate (se includ și contractele de muncă), încălcarea drepturilor de proprietate ale celorlalte subiecte, poluarea mediului înconjurător, încălcarea legii antimonopoliste, nerespectarea condițiilor nocive de muncă, realizarea producției consumatorilor ce aduceă muncii, sănătății lor.

Organizația - subiect al dreptului muncii Organizațiile li se atribuie statutul de subiect al dreptului muncii din necesitatea desfășurării activității de muncă și de antreprenoriat pentru a asigura persoanele fizice cu loc de lucru, salarii și asigurându-le condiții normale de muncă. Pentru realizarea acestei activități organizațiile trebuie să aibă calitatea de subiect de drept, caracterul căreia este determinat de scopurile și problemele stabilite la crearea lor, fiind consfințite în statutele acestora. Organizațiile din Republica Moldova se creează în baza diverselor forme de proprietate, de regulă, în calitate de ofertanți ai lucrului în dreptul muncii.

Prin organizație concepem un subiect independent, creat în baza legii stabilite pentru întrunirea muncitorilor, producerea bunurilor, executarea unor lucruri și oferirea unor servicii în scopul satisfacerii necesităților publice și obținerii venitului.

În dreptul muncii prin termenul "asigurător cu loc de muncă" se concepe o organizație, care apare pe piața muncii în calitate de subiect, care oferă un loc de muncă și organizează munca muncitorului. Ca subiect al dreptului muncii organizația cooperatistă, de regulă, este o persoană juridică, deoarece încheie contracte de muncă cu salariați. Persoana juridică prezintă o organizație, unde lucrează persoane fizice conform condițiilor contractului de muncă. În conformitate cu legislația civilă a Republicii Moldova persoanele juridice pot apărea atât în rolul de organizații comerciale, cât și necomerciale. Primele au ca scop final dobândirea unui venit, celelalte urmăresc alte scopuri.

Organizațiile comerciale se pot crea în formă de societăți, cooperative de producție, întreprinderi de stat și municipale.

Organizațiile necomerciale pot fi create în stilul unor cooperative, societăți religioase, fundații de propriile instituții, fonduri de binefacere sau alte forme neinterzise de lege. Ele pot desfășura activitatea comercială numai dacă va fi necesar

pentru atingerea scopurilor lor. Legislația în vigoare leagă crearea organizațiilor, ca subiect al dreptului muncii, cu respectarea procedurii de instituire a lor.

O atare constituire este posibilă în primul rând, prin hotărârea organului împuternicit în al doilea rând, prin hotărârea colectivului de muncă al întreprinderii de stat, în al treilea rând, în baza separării din statutul organizației a unei sau a mai multor subdiviziuni cu menținerea drepturilor de persoană juridică.

Din ziua înregistrării în organul competent organizația se consideră instituită, atribuindu-se dreptul de persoană juridică. Refuzul de a fi înregistrat poate fi contestat în instanța de judecată. De menționat, că odată cu înregistrarea de stat primește dreptul de subiect al dreptului muncii. Această calitate este determinată de 2 criterii: operațiv și patrimonial.

Criteriul operațiv evidențiază particularitățile conținutului activității organizației ca subiect al dreptului muncii. Acest criteriu atribuie posibilitatea de a efectua selectarea și încadrarea cadrelor, de a organiza munca salariaților de a le crea condiții optime pentru o muncă calitativă.

Criteriul patrimonial caracterizează posibilitatea organizației de a se achita cu salarii pentru rezultatele muncii lor, altfel vorbind, pentru asigurarea exercitării activității de producție organizația trebuie să posede un potențial al patrimoniului.

Din fondul de salarizare se achită lucrătorii angajați pentru munca depusă se efectuează premierea lucrătorilor, care s-au evidențiat în procesul muncii, alte plăți obligatorii, rezultate din relațiile obștești, reglementate de dreptul muncii. Organizația independentă își determină structura organelor de conducere și cheltuielile pentru întreținerea lor.

În acest caz rolul de principal subiect de conducere apare proprietarul, care își exercită atribuțiile prin intermediul organelor împuternicite.

În ce privește sfera relațiilor de muncă, organizația este în drept să indice modul, sistemul de salarizare, primele salariului pentru muncitori, alte forme de venit. Poate determina concediile suplimentare, ziua începerii muncii, alte stimulente și privilegii, fiind stabilite din situația economică a ei. În plus, ea este obligată să le asigure angajaților condiții favorabile de muncă asigurarea socială, protecția muncii, o atmosferă sănătoasă ecologică de producție. Organizația

suportă prejudiciile aduse sănătății și capacității de muncă a muncitorilor, cauzate prin încălcarea normelor de protecție sanitaro-igienice.

Activitatea organizației încetează odată cu lichidarea ei. Aceasta se produce, în primul rând, prin decizia proprietarului organizației sau organului împuternicit de a o crea în al doilea rând, prin hotărârea instanței de judecată, care pronunță falimentul acesteia. Faptul survine în cazul nedeplinirii unor condiții stabilite de lege cum ar fi: activitatea, necorespunderea unor documente cu legea, hotărârea vizând fondarea organizației. Acestea sunt considerate consecințe negative care condiționează lichidarea organizației.

Pentru lichidarea organizației se constituie o comisie de lichidare din reprezentanți ai persoanei juridice și organului înregistrării de stat. Muncitorilor în acest caz li se asigură respectarea drepturilor și intereselor, prevăzute de legislația muncii. Organizația-persoană juridică se consideră lichidată din momentul excluderii ei din registrul de stat, așa moduri pierde dreptul de subiect al dreptului muncii.

Organizațiile cooperatiste (cooperativele) subiecte ale dreptului muncii.

Organizația cooperatistă este o uniune liberă a cetățenilor, creată pentru desăvârșirea în comun a unei sau altei activități. Activitatea respectivă se desfășoară în baza propriului patrimoniu, caracterizată prin independență, autogestionare, autofințare, cointeresarea materială a membrilor cooperativei. Ca subiecte ale dreptului muncii cooperativele funcționează în două direcții:

- cooperative de producție;
- cooperative de consum.

Primele asigură producerea bunurilor, precum și prestarea serviciilor cu plată pentru organizații, întreprinderi, instituții și cetățeni.

Celelalte satisfac cererile membrilor lor, altor cetățeni în deservirea comercială și asigurarea persoanelor cu locuințe, terenuri, alte servicii. Cooperativele pot fi mixte, având o dublă activitate. Calitatea de subiect al dreptului muncii a acesteia apare din momentul apariției în statutului ei. Cooperativa trebuie să fie constituită din mai mult de 5 membri. Ea devine subiect al dreptului muncii după înregistrarea la organele județului. Membru al cooperativei poate deveni o persoană, care a atins vârsta de 16 ani, atât cooperativa de producție, cât și al celei de consum, unde respectivul poate desfășura activitatea de muncă printr-unul sau mai mulți în altă organizație, întreprindere.

Ca subiect al dreptului muncii cooperativa are dreptul de angajare. Cooperativele active în gospodăria satească, în construcții, transport, industrie, comerț, în sfera serviciilor cu puțin alte ramuri de producție. Statutul juridic al cooperativei, ca subiect al dreptului muncii, mai frecvent se realizează prin relațiile de muncă și organizatorice de conducere, ca urmare a aplicării de muncă. În acest caz menținem că conducerea cooperativei se efectuează pe baza autoadministrării, participării active a membrilor ei la rezolvarea chestiunilor privind la activitatea cooperativei.

Organul de conducere a cooperativei este Adunarea generală a membrilor ei, pentru care se alege un președinte, iar în cooperativele mai mari și un consiliu de conducere. Membrii cooperativei participă la adunare cu dreptul de vot.

Principală în puternicire a cooperativei constă în dreptul ei de a forma independent propriul colectiv, asigurând cooperarea, protejarea și remunerarea muncii. În acest caz toate veniturile le repartizează Adunarea generală a membrilor cooperativei. Pentru cooperativa subiect al dreptului muncii, este specific faptul selectarea cadrelor este facultativă. Aceasta înseamnă că pentru activitatea urmează să-și încadreze, în primul rând, membrii ei. Numai în cazul lipsei specialiștilor necesari, urmează să invite alte persoane, încheind cu ei contracte de muncă.

Lichidarea cooperativei o decide adunarea membrilor ei. De asemenea, prin hotărârea acesteia poate să se reorganizeze. Dând cu cooperativele, ca subiecte ale dreptului muncii, pot activa și alte organizații obștești: de partid, tineret, organizații ale femeilor. Ca subiecte ale dreptului muncii, ele se manifestă prin angajarea în muncă a cetățenilor prin retribuirea muncii. Pentru toate organizațiile ca subiecte ale dreptului muncii, este specific faptul de a avea statut juridic. Tendința respectivă fiind legată de:

- completarea colectivului de muncă
- pregătirea profesională a cadrelor;
- organizarea științifică și asigurarea muncii;
- asigurarea disciplinei de muncă
- asigurarea și organizarea unui sistem efectiv pentru stimularea muncii, dependentă de toate acestea organizațiile au o calitate specifică de subiect

de drept.

Particularități ce determină dreptul de subiect al dreptului muncii al

organizațiilor sunt legate cu particularitățile subiectelor dreptului civil - persoanele juridice.

Și într-un caz și în altul, pot să posedă patrimoniul și să poartă răspundere materială în mod independent, participând în cadrul unor relații cu alte subiecte ale dreptului, pot fi reclamante ori defenșate. Nu întâmplător subiecte ale dreptului muncii, de regulă sunt toate organizațiile, care în conformitate cu legislația se confirmă ca persoane juridice.

Ca subiecte ale dreptului muncii pot fi întreprinderile din cadrul asociațiilor, întreprinderile de firmă în cadrul unei firme, filialele unor întreprinderi fără statut de persoană juridică.

Administrația întreprinderii subiect al dreptului muncii Într-o întreprindere unitară este recunoscută o organizație comercială, care nu are drept de proprietate asupra patrimoniului confirmat ei. Patrimoniul întreprinderii unitare este indivizibil și nu poate fi divizat în cote conform diferitelor criterii, nici dintre muncitori în cadrul unei întreprinderi unitare pot fi create nu întreprinderi de stat și municipale.

Fiind subiecte ale dreptului muncii, aceste întreprinderi își realizează în puternicirile prin intermediul organelor lor. Un astfel de organ este consiliul întreprinderii, care este confirmat de proprietar sau de oîgăzitor al proprietarului. Noțiunea de "administrație", ca categorie a dreptului muncii, este concisă, incluzând în sine totalitatea persoanelor cu funcție de răspundere și a organelor, care exercită funcțiile de organizare și de gestionare a muncii colectivelor de muncă al întreprinderii. Ea include:

- președintele administrației întreprinderii;
- locuțitorii și ajutorii lui;
- specialiști principali;
- șefii secțiilor, direcțiilor;
- maștrii superiori;
- maștrii și persoane în subordonarea cărora sunt subalterni.

Rolul administrației, ca subiect al dreptului muncii, constă în aceea, că ea poate să se prezinte ca organ reprezentativ al întreprinderii și, de asemenea, ca subiect independent în drept. Exemplu în raporturile juridice de muncă cu salarii și concedii se manifestă ca organ reprezentativ și nu ca subiect de drept, iar

relațiile organizatorice de conducere încheierea unui contract, determinarea condițiilor de muncă, introducerea unui sistem de remunerație a muncii) ea activează ca subiect de drept independent.

Funcțiile administrative pot fi îndeplinite de un organ apăsător de organe colegiale, cum îst: dîrmuirea, consiliul, care pot exercita funcțiile administrative. Conducătorul întreprinderii exercită atribuțiile de baă. El are un rol important în componența administrației ca subiect al dreptului muncii. Pe de o parte, respectivul este un lucrător angajat, iar pe de altă parte, activează în numele întreprinderii reprezentîndu-i interesele în cadrul relațiilor de muncă, publice etc. Atribuțiile președintelui îst concretizate într-un contract, încheiat la momentul angajării lui. În acest contract îst stipulate drepturile, obligațiile și răspunderea conducătorului întreprinderii respectiv în fața proprietarului, patrimoniului și colectivului de muncă condițiile de retribuție a muncii, termenul contractului, condițiile concedierii din funcție. Raportul juridic de muncă cu conducătorul se stabilește pe un termen indicat în contract. Înainte de termen poate fi concediat în modul prezăut de lege sau contract. Alte persoane din administrație - vicepreședinții, șefii de secții, maștrii, maștrii superiori îst desemnați și eliberați din funcție de către președintele întreprinderii. Brigadierii se aleg la adunările colectivului de brigadă (prin vot secret sau deschis), fiind confirmați de președinte. Hotărârile vicepreședintelui, șefilor de secții sînt obligatorii pentru toți muncitorii în anumite cazuri specifice pot fi altele și alte moduri de desemnare, eliberare din funcție a acestora.

Colectivul de muncă al organizației-subiect al dreptului muncii este satura caracteristică a legislației Republicii Moldova coăstă în faptul că ea în ultimii ani nu prevede participarea activă colectivelor de muncă la viața politică, economică și socială. Plus la acestea, ținea de "colectiv de muncă" dispăre treptat din lexicul legiuitorului și practicii judiciare. Ea nu figurează în Constituția Republicii Moldova, în alte acte normative importante. Codul Muncii este exclusiv capitolul Colectivul de muncă. În locul respectivei noțiuni în legislație este utilizat un termen definit - "salariu". De această noțiune este legată trecerea la economia de piață, consolidarea statutului juridic al patronului și întreprinzătorului pe piața muncii și în sfera socială. O asemenea ignorare a noțiunilor în practica creativo-legislativă este nejustificată atît în plan semantic, cît și juridic. Fără a afecta aspectul politic al problemei, trebuie să avem în vedere faptul că colectivul de muncă a fost și rămîne un subiect al dreptului muncii.

Ca subiect al dreptului muncii "colectivul de muncă" constituie o asociație de cetățeni, care participă la munca lor la activitatea întreprinderii în baza unui contract de muncă încheiat cu ea. Dîndu-se cu muncitorii, care exercită funcții obișnuite, în componența colectivului de muncă intră și administrația, adică persoanele cu funcție de răspundere, obligația principală a cărora este dirijarea procesului de muncă, coordonarea problemelor privind activitatea de producție. Persoanele cu funcție de răspundere se includ în colectivul de muncă întruît ele încheie cu organizațiile contracte de muncă în cadrul colectivului de muncă activează organele acestuia, precum și organele oștești, create de el.

Astfel colectivul de muncă este o simplă grupare de oameni dăp anumite indicii, dar o asociație întreagă de muncă, care dispune de unitate organizatorică, organe unice de conducere, activează în cadrul unei organizații concrete și utilizînd munca angajaților.

Fiind subiect al dreptului muncii, colectivul de muncă activează la nivelul organizației, în general, precum și la nivelul secțiilor, atelierelor, altor subdiviziuni structurale. O formă tipică de organizare a activității colectivelor de muncă este Adunarea generală (conferința).

Colectivul de muncă ca subiect al dreptului muncii, fiind o formă structurată complexă, pe de o parte, include particularitățile statutului juridic al organelor și organizațiilor care-l constituie, iar, pe de altă parte, apare ca o uniune socială juridică nouă, cu statut juridic propriu. De aici rezultă concluzia, de modul de angajare a salariaților, de activitatea organelor, care formează structura colectivului de muncă, de interacțiunea lor, depinde eficacitatea colectivului în genere.

Astăzi Codul Muncii al Republicii Moldova nu evidențiază drepturile concrete ale colectivului de muncă ca subiect al dreptului muncii. Cu toate acestea, putem conchide că, indiferent de forma organizațional-juridică, colectivul de muncă decide necesitatea încheierii contractului colectiv de muncă cu administrația, examinează și confirmă procesul acestuia; examinează și decide chestiunile privind autogestionarea colectivului de muncă în conformitate cu statutul întreprinderii, determină lista și ordinea acordării privilegiilor muncitorilor din fondul colectivului de muncă, determină și reglementează formele activității organelor oștești la întreprindere, decide alte chestiuni în conformitate cu contractul colectiv de muncă.

Adunarea generală, ca organ suprem al colectivului de muncă, dispune în principiu, de acest cerc de împuterniciri, ca și colectivul de muncă în practică,

Însă, sfera activității adunării generale, de obicei, se limitează la înfăptuirea competenței ei exclusive. Aici se referă decizia chestiunilor privind răscumpărarea patrimoniului întreprinderii; decizia de încheierea contractului colectiv de muncă administrarea întreprinderii, examinarea proiectului acestuia împuternicirea organului sindical sau altor organe de a-l semnă numele colectivului de muncă alegerea și rechemarea membrilor din cadrul consiliului întreprinderii, audierea dărilor de seară privind activitatea acestora, între altele cu privire la declararea grevei.

Adunarea generală a colectivului de muncă este convocată în măsura necesităților, dar nu mai rar de două ori pe an.

Adunarea se consideră deliberativă, dacă la ea participă 50 la sută plus 1 din numărul total al colectivului, iar conferința nu mai puțin de 2/3 din delegați alesi. Se consideră aleși acei delegați, pentru care au votat majoritatea membrilor colectivului de muncă prezenți la adunare (marea majoritate a delegaților conferinței).

De fiind cu împuternicirile colectivului de muncă subiect al dreptului muncii, trebuie de subliniat dreptul acestuia de a participa la soluționarea litigiilor colective de muncă, aplicând metodele prevăzute de legislația Republicii Moldova, inclusiv dreptul la grevă (art.45 din Constituția Republicii Moldova).

Actualmente în Moldova este în vigoare **Legea privind soluționarea litigiilor colective de muncă din 24.02.1993**, care reglementează detaliat dreptul colectivului de muncă la grevă.

Greva prezintă o măsură excepțională de soluționare a litigiului colectiv de muncă. Hotărârea despre declararea grevei se ia la adunarea tuturor organizărilor, filialei, reprezentanților, dacă cvorumul nu este mai mic de 2/3 din numărul membrilor acestui colectiv. Greva se consideră adoptată, dacă pentru ea au votat nu mai puțin de jumătate din membrii prezenți la adunare. La această adunare se alege organul, care va conduce greva (comitetul sindical, comitetul grevă, colectivul de muncă). Nimeni nu poate fi forțat de a participa sau de refuza să participe la grevă. Despre începerea grevei colectivul de muncă trebuie să avizeze adunarea în scris, dar nu mai târziu cu 10 zile înainte de declararea grevei.

De drept! la grevă beneficiază acele colective de muncă care respectă procedura stabilită de lege privind soluționarea conflictelor de muncă și activează

în cadrul organizației cărora legea nu le interzice desfășurarea grevelor în scopul asigurării materiale a grevei, colectivul de muncă este în drept să creeze fonduri speciale din contul cotizațiilor benevole ale angajaților, cetățenilor, precum și fonduri speciale de soluționare.

Colectivul de muncă prezintă un subiect independent de drept învestit cu împuternicirea privind autogestiunea, realizată în cadrul organizației concrete. Ca subiect autogestionar, colectivul de muncă participă în cadrul relațiilor organizaționale și de conducere în comun cu patronul, administrația persoanelor cu funcții de răspundere.

Chestiunile privind drepturile colectivului de muncă se includ în contractul colectiv. Astfel, specificul colectivului de muncă ca subiect colectiv de drept, constă în realizarea împuternicirilor pe baze democratice. Colectivul de muncă controlează activitatea administrației.

Sindicatele ■ subiecte ale dreptului muncii Republica Moldova organele sindicale se prezintă ca organizații publice benevoles și independente, care întrunesc lucrători cu interese comune conform genului de activitate a sferei de producție, atât și în cea socială.

Sarcina primordială a tuturor organelor sindicale, Federației Sindicatelor Independente din Moldova, constă în apărarea drepturilor și intereselor legale ale muncitorilor, stabilirea echității sociale și economiei eficiente. Organele sindicale sunt prezentate ca subiecte specifice de drept. Statutul lor juridic, titlul de fin legislație, reglementează capacitatea de utilizare, de exercitare și stabilirea drepturilor, libertăților, obligațiilor, atât și garanțiilor și modul de realizare a lor. Regulațiile acestea, în limitele statutului juridic general al organelor sindicale, legislației, pe de o parte, din existența principiului pluralismului în organizarea și activitatea organelor sindicale, iar pe de altă parte, reglementează statutele organelor sindicale de diferite niveluri în special, ale organelor sindicale în întreprinderi, organizații și ale organizațiilor ramurale. Trecerea la economia de piață și privatizarea întreprinderilor conturează funcția principală a organizațiilor sindicale din Moldova - apărarea intereselor oamenilor muncii. O mărime de realizare a funcției de apărare a intereselor lucrătorilor devine organizarea parteneriatului juridic în relațiile civilizate de interacțiune între patron, sindicate și structurile guvernamentale. Diapazonul activității de parteneriat a organelor sindicale este direct dependentă

de situația concretă - de la contradicții sociale cu patronul până la colaborarea constructivă cu el. Pe lângă funcția principală de apărare, organele sindicale exercită și alte funcții, parte a cărora rezultă nemijlocit din statutele acestora, iar celelalte fiind dictate de stat.

Legislația din Moldova, luând în considerare caracterul atribuțiilor exercitate de sindicate, accentuează în mod deosebit dezvoltarea statutului lor juridic, ca subiecte ale dreptului muncii, deoarece anume acestuia de drept reglementează sfera muncii salariale.

Este important a menționa că statutul juridic al sindicatelor, ca subiecte ale dreptului muncii, se stabilește mai mult pentru organele și nu pentru organizațiile respective, comitetele sindicale întreprinderilor (organizațiilor) sunt recunoscute ca reprezentanți legali ai drepturilor și intereselor salariaților în acele relații sociale, unde comitetul sindical apare ca subiect al dreptului muncii, reprezentând interesele colectivului salariaților și funcționarilor, membri ai sindicatelor. În aceste cazuri comitetul sindical, fiecăși realizează drepturile proprii (de exemplu, efectuarea supravegherii protecției muncii), fiecă acționează în numele colectivului de muncă (de exemplu, elaborarea și examinarea contractului de muncă colectiv).

Art.238 din Codul Muncii conferă dreptul general al comitetelor sindicale de a reprezenta interesele salariaților și sferile lor de exercitare: producție, muncă, trai și cultură. Anume împuternicirile din domeniile respective beneficiază de superioritate comparativ cu toate celelalte.

Urmează a ține cont de faptul că reprezentarea intereselor salariaților și funcționarilor este concomitent un drept obligativ al organelor sindicale.

CAPITOLUL V. STATUTUL JURIDIC AL SINDICATELOR ÎN DREPTUL MUNCII

§ 1. Noțiune de sindicate. Sarcinile funcțiilor lor. Reglementarea juridică a activității sindicatelor

Sindicatul constituie o formă organizatorică de unire în masă a salariaților conform intereselor lor profesionale ca fenomen social, ele reprezintă un sistem complex de relații cu caracter intern și extern. Aceste uniuni sunt cele mai numeroase dintre organizațiile obștești. În cadrul sistemului politic al societății, uniunile sindicale se disting prin sarcinile și funcțiile specifice, determinate de statutele lor și apărarea drepturilor și intereselor angajaților.

Dreptul salariaților de a înțelege și a adera la sindicate este reflectat în Constituția Republicii Moldova (art.42). Conținutul dreptului la existență de către Legea fundamentală denotă rolul și importanța sindicatelor pentru societate.

Apărarea drepturilor și intereselor salariaților e deosebit de actuală în etapa contemporană. Cu participarea sindicatelor se reglementează relațiile de diferite tipuri de norme sociale: morală, drept, tradiții etc. Aceste norme se clasifică în trei categorii: norme ce nu pot fi reglementate; normele conținute în actele organelor sindicale; normele conținute în alte acte normative.

Activitatea sindicatelor e reglementată de regulă, de normele elaborate de organele de conducere ale sindicatelor. Aceste norme au un caracter juridic. Din totalitatea relațiilor sociale, la care participă și sindicatele, sunt supuse reglementării juridice doar acelea care se impun prin necesitate economică, socială, politică, de ordin obiectiv. Normele de drept contribuie la realizarea misiunii sindicatelor.

Relațiile sociale, cu participarea sindicatelor, se reglementează de normele juridice în măsura necesității de asigurare și garantare a reprezentării și apărării drepturilor și intereselor salariaților. Reglementarea juridică se află în dependență de anumiți factori: condițiile politice, situația economică, nivelul de evoluție a înșirii relațiilor sociale. Deci, reglementarea juridică a relațiilor sociale, cu participarea sindicatelor, se face prin mijloace procedee specifice numai sindicatelor, prin intermediul dreptului și interferența mijloacelor și procedeele juridice și nejuridice.

Aria și conținutul drepturilor sindicatelor sunt determinate în funcție de toate de scopul creării lor, sarcinile trasate, funcțiile exercitate și de situația lor în sistemul

politic. De aceea, statutul juridic al sindicatelor reglementarea muncii se determină de stat, cu participarea sindicatelor. Ca urmare, ele contribuie la formarea mai multora, diferite din punct de vedere al naturii lor. normelor legislative de activitate și funcționare a organelor sindicale. Statutul juridic al sindicatelor este strâns legat de atribuțiile statutare ale lor în procesul de elaborare a legislației cu privire la sindicate și se seamă, cu prioritate, de volumul și conținutul competenței lor statutare. Statul poate acorda sindicatelor doar acele drepturi care contribuie la realizarea sarcinilor cuprinse în statutul lor. Legislația dată, fiind aprobată, devine obligatorie. Totodată, statutul nu se implică în afacerile interne ale sindicatelor. Ele acționează conformitate cu propriile statute și nu se supun înregistrării în organele de stat. Dacă sindicatele decid asupra necesității obținerii unui statut de persoană juridică, atunci ele, ca oricare alte organizații, se înregistrează la Ministerul Justiției și se includ în registrul corespunzător.

Astfel se asigură independența sindicatelor față de organele puterii executive, de organele administrației locale, de patronat, de asociații, uniunile lor, de partidele politice și alte organizații obștești, nefiindu-le subordonate sau supuse controlului din partea lor.

Independența sindicatelor este principiul de bază al activității lor garantat prin:

- interdicția de a se amesteca în activitatea sindicatelor, interdicția care vizează l organele de stat și persoanele cu funcție de răspundere;
- independența materială;
- dreptul de a elabora de sine stătător propriile statute, dreptul de a le adopta, de a determina structura, de a alege organele de conducere;
- interzicerea controlului asupra activității sindicatelor, care poate să parvire de la organele justiției ce înregistrează sindicatele în calitate de persoane juridice.

Al doilea principiu este autoadministrarea. El se manifestă dreptul de a elabora și aproba propriile statute și de a reglementa activitatea internă a sindicatelor.

Al treilea principiu constituie caracterul benevol de aderare la sindicate ce este reflectat în Legea despre organizațiile obștești.

Al patrulea principiu este egalitatea în fața legii. Această înseamnă că toate sindicatele și organele lor de activitate au drepturi egale, indiferent de numărul de membri sau alte criterii. Astfel, legislația și-a găsit reflectare un

termen ca pluralismul sindical, adică existența nu a unui singur sindicat, ci a mai multora, diferite din punct de vedere al naturii lor.

Al cincilea principiu este considerat legalitatea activității sindicatelor, care reiese din legislația cu privire la sindicate. **Legea cu privire la asociațiile obștești, adoptată la 17.05.1996.**

Legislația cu privire la sindicate se bazează pe normele stipulate în Constituție și în Codul Muncii, adoptate de organul legislativ Guvernul. În prezent este remis spre examinare în Parlamentul Republicii Moldova proiectul Legii cu privire la sindicate, care are ca scop: stabilirea bazelor de drept pentru crearea sindicatelor, drepturile și garanțiile activității lor. În sistemul legislației cu privire la sindicate se include și Legea cu privire la organizațiile obștești din 17.05.1996. Particularitățile cu privire la crearea, activitatea, reorganizarea (sau) lichidarea sindicatelor sunt reglementate de acte normative speciale. Deoarece Republica Moldova nu a adoptat legea despre sindicate.

Scopul sindicatelor este de a reglementa relațiile salariale: cu patronii, asociațiile și reprezentanții lor; cu organele de stat, ale administrației locale; cu alte subiecte (de exemplu în relațiile patrimoniale, de impozitare).

Baza juridică a activității sindicatelor o formează legislația cu privire la sindicate; și legislația muncii în ansamblu, aici anume ea e folosită pentru apărarea drepturilor și intereselor salariaților.

Legislația cu privire la sindicate evoluează și se modifică în dependență de dezvoltarea relațiilor sociale, la care ele participă în dependență de situația social-politică din țară, extinzându-se astfel drepturile ei.

Actualmente legislația cu privire la sindicate se potrivește în concordanță cu convențiile și recomandările Organizației Internaționale a Muncii, al cărei membru este Republica Moldova din iulie 1992 (de exemplu, Convenția nr. 87 despre afilierea liberă la diferite asociații și apărarea drepturilor la organizație, din 1948 etc).

Astfel, tendințele de bază ale dezvoltării legislației cu privire la sindicate sunt:

- legătura indisolubilă cu relațiile sociale de muncă
- renunțarea la atribuții nespecifice sindicatelor, calitatea lor de organizație obștească;

¹ Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 6, 1997/54

- conservarea, fortificarea și lărgirea împuternicirilor care permite sindicatelor să apere drepturile salariale.

În obiectul dreptului muncii sunt incluse relațiile sindicatelor cu patronul, cu uniunile patronilor și reprezentanții lor, cu organele de stat ale administrației locale. Una din atribuțiile sindicatelor stabilite de dreptul muncii este participarea lor la reglementarea raporturilor de muncă (la negocierea contractelor de muncă); controlul asupra respectării legislației muncii și protecției muncii; soluționarea litigiilor de muncă.

§ 2. Caracteristica generală a statutului juridic al sindicatelor în sfera muncii

Drepturile sindicatelor în sfera muncii formează un capitol apartenent statutului lor juridic, care nu este altceva decât totalitatea de drepturi obligatorii în toate domeniile.

Pe lângă drepturi în ramura muncii, sindicatele posedă drepturi largi în domeniul de activitate a altor ramuri, anume: drepturile persoanei juridice, dreptul proprietate în domeniul ecologiei, al privatizării.

Statutul sindicatelor în ramura muncii, ca document legislativ, reprezintă totalitatea posibilităților juridice ale organizației date și organelor ei din sfera indicată și constituie un izvor de drepturi subiective obligatorii ale organelor sindicale raporturile juridice.

Conținutul acestui statut juridic din domeniul muncii se caracterizează prin volumul atribuțiilor acordate. Statutul are un caracter de stabilitate continuă, care e generat din însăși natura relațiilor dintre patron și salariat.

Cea mai stabilă parte a statutului sunt drepturile sindicatelor în reprezentarea intereselor salariale, în participarea la reglementarea lucrului de muncă, în controlul asupra respectării legislației muncii și a protecției muncii.

Dezvoltarea statutului se datorează modificării formelor de realizare a drepturilor acordate sindicatelor, includerii drepturilor anterior necunoscute, excluderii unor drepturi ce nu corespund timpului. Modificările radicale în statutul sindicatelor sunt generate de tranziția la noi relații economice, de introducerea de noi principii economice, de apariția diferitelor tipuri de proprietate etc.

În statutul subiectelor de drept, inclusiv al sindicatelor, în afară de drepturi se includ și obligații juridice. Drepturile și obligațiile sindicatelor în domeniul muncii au următoarele particularități:

- obligațiile juridice ale sindicatelor sunt stabilite de stat, ele reies din faptul de apărare. Astfel, drepturile acordate sunt concomitențe obligatorii. Această categorie juridică divizată în drept-obligație indică interacțiunea dintre drepturi și obligații;
- aceste obligații nu sînt față de stat, ci față de salariați ale căror interese sindicatele le reprezintă;
- obligațiile juridice ale sindicatelor presupun inevitabilitatea realizării drepturilor;
- onorarea obligațiilor se asigură prin mijloace de influență morală, obștească.

Sindicatele nu sînt responsabile în fața statului pentru realizarea drepturilor-obligațiilor sale. Excepție este răspunderea patrimonială pentru greva declarată ilegală de către instanța judiciară. (Dar aici răspunderea juridică poartă un caracter civil).

Pot fi trase la răspundere juridică (disciplinară) lucrătorii sindicali ce ocupă funcții remunerate în aceste organe, vinovate de faptele în care se aplică drepturile sindicatelor. Răspunderea juridică în acest caz, survine la decizia organelor sindicale în calitate de patron.

Drepturile-obligațiile sindicatelor în calitate de categorie specifică conțin concomitent posibilități juridice și datorii. Actele normative conțin doar drepturi, care au caracter de obligație în etapa realizării.

Caracterul indisolubil al drepturilor-obligațiilor sindicatelor are importanță practică: dacă realizarea drepturilor depinde de voia subiectului, atunci obligațiile juridice trebuie onorate totdeauna.

§ 3. Clasificarea drepturilor sindicatelor

Clasificarea drepturilor sindicatelor se face după următoarele criterii: rolul drepturilor sindicatelor în sfera muncii în sistemul drepturilor generale; criteriul comunății; criteriul independenței; formele de realizare; conținutul (probleme soluționate); după cercul persoanelor ale căror drepturi pot să le reprezinte și să le apere sindicatele, conform competențelor sale.

Clasificarea după rolul drepturilor sindicatelor în sfera muncii în sistemul drepturilor generale permite stabilirea sursei, actul normativ, care a elucdat acest drept (legea).

Clasificarea după criteriul comunității contribuie la determinarea drepturilor generale tuturor sindicatelor și delimitarea lor de drepturile acordate unor anumite organe sindicale. Astfel, putem corela unitatea regiilor de muncă, la care participă și sindicatele, cu principiul diferențierii.

Când drepturile sindicatelor pot avea caracter general, ele sunt acceptate de către toate sindicatele și organele lor, creându-se conformitate cu statutul. De exemplu, deși nu există norme expres asupra drepturilor de diferite nivel din sistemul organelor sindicale (comitetele șmești, raionale, ramurale etc), ele pot să aplice normele generale, acordate sindicatelor.

Investirea organelor sindicale cu diferite drepturi la posibilitatea folosirii și a unor drepturi speciale concrete. O împărțire distinctă a drepturilor concrete acordate organelor sindicale primare, care funcționează în întreprinderi, comitete sindicale. Impartirea drepturilor comitetului sindical e explicabilă sub aspectul rolului lui: el funcționează acolo unde se realizează raporturile juridice de muncă.

Existența drepturilor comune și drepturilor speciale pentru unele organe sindicale asigură unitatea activității lor, precum și o diferențiere necesară a sindicatelor.

Tuturor sindicatelor și organelor lor le aparține dreptul de a reprezenta interesele angajaților (fie căruia - după nivelul și competența sa). Sindicatele înțeleg să reprezinte interesele salariaților, să le exprime și să le apere în relațiile cu organele de stat, cu patronii, cu asociațiile și împuterniciii lor, să influențeze modelarea intereselor salariaților etc.

Dar nu întotdeauna și nu toate sindicatele reușesc realizarea acestor sarcini, în ultimii ani lor le este tot mai dificil să obțină o echitate socială în soluționarea problemelor în interesul salariaților, mai cu seamă în problemele de utilizare a forței de muncă, salarizare, protecție a muncii.

- Clasificarea drepturilor sindicatelor după gradul de independență permite să le divizăm în drepturi:

- după participarea la adoptarea hotărârilor de către patroni (administrația), organele de stat locale referitor la problemele de dirijarea muncii (reglarea raporturilor juridice de muncă)

-după soluționarea problemelor de pe poziție de egalitate;

-de a lua hotărâri independente.

De exemplu, ca drept legitimat este și participarea sindicatelor la stabilirea condițiilor de muncă în cazurile prevăzute de legiuitor.

Pe poziții de egalitate (paritate) se încheie contractele colective, acordurile între sindicatele de amănunt, Federația sindicatelor și organele puterii executive.

De sine stătător sindicatele se pronunță întru protejarea salariaților în cazul soluționării litigiilor de muncă. Există două forme de realizare a drepturilor sale (forme de activitate): a) care sunt prevăzute de normele de drept, dar nu sunt prevăzute în statutele sindicatelor și b) care sunt prevăzute și reglementate de legislație.

•Clasificarea drepturilor sindicatelor conform formelor de realizare (prevăzute de lege) permite a separa activitățile sindicatelor în dependență de puterea lor juridică: exprimarea opiniei (de exemplu în procesul de elaborare a legislației); coordonarea actului (înlocuirea patronului, a reprezentantului său) (de exemplu, introducerea răspunderii materiale colective a salariaților - art.128 din Codul Muncii al Republicii Moldova); acordul, permiterea unor acțiuni concrete ale patronului (administrației) (de exemplu, art.54 din CM. cu privire la ziua de muncă nenormală); condamnarea anumitor acțiuni ale patronului (administrației) (de exemplu, cererea de a lua măsurile prevăzute de legislație față de conducătorul, din a cărui viră sînt încălcate sau nu se îndeplinesc condițiile contractului colectiv de muncă - art.11 al Legii cu privire la contractul colectiv de muncă din 25.02.1993]]

Cînd legislația nu prevede o formă distinctă a activității sindicatelor, dar se referă numai la participarea lor la rezolvarea unor sau altor probleme, aceasta înseamnă că sindicatele au dreptul să expună părerea și aceeași părere în mod obligatoriu trebuie examinată. Opinia lor poate fi luată în considerare la adoptarea hotărârii.

Consultarea înseamnă obligația de a afla părerea sindicatului în să hotărîrea se ia în corespundere cu legislația. În aceste cazuri actul parvine de la organul care ia decizia (patronul, administrația) dar el trebuie să conțină mențiunea despre consultarea sindicatului, confirmată prin semnătura conducătorului organului

corespunzător al sindicatului. Dacă consultarea dată, dacă aceasta este prezent de lege, actul nu are putere juridică. Părerea sindicatelor are prioritate în fața voinței patronului (administrativei).

Acțiunile întreprinse fără acordul sindicatelor, dacă aceasta este direct prezent de legislație, nu pot fi considerate creatoare de efecte juridice.

Cerința sindicatelor e obligatorie pentru executare. Spre exemplu, dacă sindicatul cere pedepsirea persoanei vinovate în încălcarea sau ignorarea contractului volitiv, această cerință trebuie îndeplinită. Persoana față de care a fost înaintată o astfel de cerință are dreptul s-o conteste organul sindical ierarhic superior.

Astfel, expunerea aperi sindicatului pe marginea unei sau altei probleme poate avea caracter consultativ, sau de paritate (social - de parteneriat), sau obligatoriu.

În Constituțiile anterioare ale U.R.S.S. și R.S.S.M. era prezent dreptul de inițiativă legislativă al sindicatelor. Sindicatele elaborau și propuneau organelor legislative proiecte de legi sociale, multe dintre care au fost adoptate.

În actuala Constituție sindicatele nu au inițiativă legislativă. Dreptul de inițiativă înseamnă nu numai posibilitatea de a propune adoptarea unor sau altor legi, elaborarea și prezentarea proiectelor de lege, ci și obligația de a reacționa la astfel de propuneri - sau a le lua spre examinare, sau a le respinge.

Dreptul la inițiativă legislativă în fața organelor puterii executive, patronilor (administrativei) s-a păstrat. Sindicatele trebuie să utilizeze integral la toate nivelurile, indiferent de grădite apărute în procesul examinării propunerilor lor în diferite instanțe. În interesele salariaților ele tind să manifeste inițiativă în procesul de determinare a drepturilor în problemele sociale, folosind împuternicirile de consultativitate - a efectua expertiză și a face observații pe marginea proiectelor, a lua parte de îndată cu grupurile de lucru pentru elaborarea lor etc.. După conținut, drepturile sindicatelor se clasifică în funcție de dependența de problema a căror soluționare participă ele: contractul de muncă, asigurarea utilizării forței de muncă; timpul de muncă, timpul de odihnă, salarizarea și normarea muncii, garanții și compensații; disciplina muncii; protecția muncii; controlul asupra respectării legislației muncii și a legislației despre protecția muncii; soluționarea litigiilor de muncă.

Printre aceste drepturi un rol deosebit îl are dreptul la grevă.

În esență, această clasificare a drepturilor sindicatelor se divizează în două grupuri: din raporturile juridice, parte din care ele sunt. Reglementarea juridică a relațiilor de muncă se înfăptuiește în baza coordonării legislației în vigoare cu cea locală prin creșterea rolului acordurilor, contractelor colective și al celor individuale de muncă. La toate nivelurile, sindicatelor este atribuită împuterniciri destul de largi pentru ca ele să poată exprima și apăra interesele salariaților (art.238 din Codul Muncii al Republicii Moldova).

În legislație nu e soluționată problema despre unile ce pot surveni în cazul adopării unor acte normative de mână sau aplicarea lor fără participarea sindicatelor, însă este prezent de legislație, fapt ce lezează nemijlocit drepturile și interesele salariaților. De exemplu, repercusiunile judiciare, ca urmare a neparticipării sindicatelor la luarea hotărârilor despre instituirea sau aplicarea condițiilor de muncă, trebuie determinate dependentă de faptul încălcă oare aceste hotărâri drepturile și interesele salariaților și dacă sînt ele realizate în viață. Așadar, dacă se încalcă normele referitor la condițiile de muncă, hotărîrea adoptată trebuie să fie anulată. Dar dacă totuși hotărîrea a fost luată spre execuție și nu afectează drepturile și interesele salariaților, ea urmează să fie examinată de către organul sindical corespunzător, indiferent de faptul dacă a fost de acum adoptată. Acordul sindicatului atribuie acestor hotărîri legalitate.

Dacă hotărîrea ce a fost luată fără participarea sindicatelor încalcă drepturile și interesele salariaților (salariaților), ea trebuie declarată nulă și de aceea nu provoacă consecințe judiciare.

În totalitatea lor împuternicirile organelor sindicale ca organe de stat, care au drept de control asupra respectării legislației muncii nu au suferit schimbări. Ele sînt în drept să efectueze controlul în acest scop (art.239 din CM.).

În competența tehnică și juridică a inspecției muncii au survenit schimbări radicale. Odată cu formarea organelor de stat specializate pentru supraveghere și control-asupra respectării legislației muncii și protecției muncii, funcțiile de stat ce le dețineau sindicatele au fost transpuse acestui organ de stat. În consecință, litigiile de muncă sindicatele sînt de partea salariaților ca reprezentanți lor legali.

La examinarea litigiilor individuale de muncă, sindicatele pot fi reprezentanți și apărători ai drepturilor salariaților, participă în calitate de experți și martori, sînt în drept de a înainta plîngerii în interesele salariaților.

În cazul litigiilor colective de muncă, sindicatele pot în drept să se prezinte în calitate de parte a contractului colectiv de muncă înaintea cerințelor patronului lor (administrației), să participe la formarea și activitatea comisiei de conciliere, la formarea Arbitrajului de muncă.

După cercul de persoane a căror apărare vin sindicatele, drepturile lor se divizează în dreptul la apărare a membrilor sindicatelor și dreptul la apărare a salariaților, indiferent de faptul dacă sunt sau nu ei membri ai sindicatelor.

În conformitate cu statutul legislației în vigoare, sindicatele reprezintă și apără interesele membrilor organizației sale. Astfel, acestea pot acționa când e necesar să apere dreptul la muncă al unui salariat concret. Sindicatele pot în drept și obligate să apere drepturile și interesele atunci când salariatul e membru al sindicatului, dar legea nu interzice sindicatelor să apere și interesele celor care nu sunt membri ai sindicatelor la alegerea lor sau din inițiativă proprie.

1

§ 4. Garantarea drepturilor sindicatelor

Particularitățile sindicatelor ca subiecte ale dreptului, legate de natura lor obștească și de problemele care stau în fața lor, necesită o atitudine deosebită întru asigurarea realizării de către ele a drepturilor și îndeplinirea obligațiilor.

Stimulentele care îndeamnă sindicatele să aplice drepturile salariaților concentrate, în special în interiorul sistemului sindical. Ele înfăptuiesc asupra membrilor organelor sindicale, luând în considerare remunerația organelor sale.

În acest scop se aplică măsurile de influență obștească în baza actelor interne ale sindicatelor. Astfel, se stimulează cei care folosesc eficient drepturile sindicatelor și contribuie la realizarea lor din plin - ei pot fi premiați cu diplome de onoare. De asemenea, sindicatele au dreptul să aplice sancțiuni disciplinare în corespundere cu legislația muncii, față de lucrătorii remunerați de organele lor.

Ca mijloc de asigurare a realizării drepturilor sindicatelor, se poate și influența organelor sindicale ierarhic superioare. Membrii organelor sindicale pot să se libereze de la munca de bază și pot fi înălțați din componența organelor sindicale conform hotărârii alegerilor din îndurările membrilor sindicatelor, adoptată

ales. Adică rechemarea de la munca sindicală se înfăptuiește în aceeași ordine ca și alegerea- (delegarea) organului sindical.

La realizarea drepturilor sindicatelor exercită influență nivelul de conștiință juridică a muncitorilor înțelegerea de către ei a problemelor și rolului acestei organizații, necesitatea susținerii ei în activitatea sa.

Sindicatul este în drept să folosească metode de autoapărare în caz de încălcări ale drepturilor lor de către patroni (administrație), de persoane cu funcție de răspundere ale organelor de stat, de organele autoadministrației locale.

La aceste mijloace se atribuie, de exemplu, posibilitatea iradierii problemei sau cerința de reziliere a contractelor de muncă (acordului), sa înlăturarea din funcție a conducătorului organizației (întreprinderii), care încalcă drepturile sindicatelor, adică aplicarea față de ei a anumitor surori de influență juridică.

Garanțiile juridice, fiind un element al sistemului general de mijloace și posibilități de asigurare a drepturilor sindicatelor, au o importanță de sine stătătoare. Ele au menirea să asigure realizarea drepturilor sindicatelor în deplinirea obligațiilor corespunzătoare și ocupă în legătură cu aceasta un loc important în reglementarea relațiilor muncitorești. Prin garanțiile juridice se determină voința statului și conștientizarea statului ca mijloc de influență asupra subiecților relațiilor muncitorești în scopul respectării de către ei a normelor de drept.

Garanțiile juridice sunt astfel de mijloace statale de drept, care ocrotesc drepturile sindicatelor de încălcări din partea patronilor (administrație), organelor puterii executive, organelor autoadministrației locale, oferă sindicatelor posibilitatea de a-și exercita împuternicirile sale fără piedici.

Garanțiile de asigurare a dreptului sindicatelor, ca posibilitate să se aplică mijloacelor prezente în legislație, se referă la cele statutare, deoarece ele se găsesc la același nivel cu statutul organizației date. Garanțiile statutare asigură trecerea de la principiul de drept al sindicatelor la principiul unui organ sindical determinat în raporturi juridice pozitive, iar față de drepturile sale subiective într-un raport juridic concret, ceea ce înseamnă garantarea reală a exercitării drepturilor sindicatelor.

Garanțiile juridice în genere sunt îndreptate spre asigurarea unei împuterniciri a sindicatelor. Printre ele sunt garanțiile:

- de influență generală, care asigură realizarea tuturor drepturilor sindicatelor și a drepturilor specializate asupra particularităților subiectului și conținutului;

-îndreptate spre asigurarea folosirii drepturilor și sindicate;
-la ocrotirea lor dăncălcările din partea patronilor (administra-
organele puterii executive, organelor autoadministra-
1

Prin ocrotirea drepturilor sindicatelor în legem prin împinere dăncălcării
lor pe cale lăturării cauzelor care au generat aceste dăncări luarea de măsuri
preventive, care obligă subiectul lăndeplinirea obligațiilor, lănturarea barajelor
întu realizarea drepturilor.

Apărarea consă în luarea de măsuri de consă în ghere întru realizarea ei,
restabilirea dreptului încălcat, pedepsirea persoanei care încălcat dreptul dat.
Legislația stabilește garanții juridice speciale de realizare, ocrotire, utilizare
restabilire în cazul încălcării drepturilor sindicatelor.

În sistemul garanțiilor juridice ale drepturilor sindicatelor sunt incluse garanțiile:
a) patrimoniale; b) personale; c) dăntorirea organelor de stat, administra-
] contribuie la asigurarea problemelor sociale de muncă aceasta este prezău
de legeși alte normative; d) supravegherea controlul asupra respectării legislației
cu privire la drepturile sindicatelor; e) răspunderea juridică

Garanțiile patrimoniale ale acțiunilor sindicatelor în legislație sînt formulate în
principiu ca drepturi ale lor: dreptul de proprietate asupra averilor lor; ;
necesare pentru îndeplinirea sarcinilor statutare; de a avea posesiuni și de a
folosi averea transmăss sindicatelor întru administrarea gospodăriei; dreptul
de a fi persoană juridică. În afăa de aceasta, sindicatele se folosesc de alte
drepturi patrimoniale.

Garanțiile personale sînt garanții suplimentare de muncă pentru
persoanele care sînt alese în organele sindicale, care au nemijlocit de a face cu
administrația, cu asociațiile lor, cu organele puterii executive, cu organele
autoadministrației locale. Aceste garanții suplimentare li se acordă atunci cînd:
sînt transferați la un alt lucru; li se aplică sancțiuni disciplinare; sînt concediați din
inițiativa administrației, în afăa de aceasta, sindicatelor li se acordă timp liber
pentru îndeplinirea obligațiilor obștești. Ele se pot întoarce la locul de muncă
anterior, după ce le-a expirat mandatul (puternicirile).

Salariile ce fac parte din organele sindicale, nefiind scutiți de munca de bază,
nu pot fi supuși sancțiunilor disciplinare fără acordul dat în prealabil de
organul sindical, ai cărui membri ei sînt. Conducătorii organelor sindicale electiv
din cadrul subdiviziunilor organizației instituției, întreprinderii, conducătorii
organelor sindicale

din cadrul organizației, instituției, întreprinderii, precum și activității sindicali în
supuși sancțiunilor disciplinare fără consultarea organului asociației sindicale
date.

Transferul acestor salarii la o altă funcție din inițiativa administrației nu
poate avea loc fără consimțămîntul prealabil al organului sindical, din care fac
parte ei.

Concedierea din inițiativa administrației a salariilor care fac parte din
comitetul sindical și nu-s scutiți de lucrul de bază poate avea loc numai cu
acordul prealabil al organului sindical din care ei fac parte, dar în respect
condițiile generale de concediere. Concedierea salariilor și membrilor
organelor sindicale ale organizațiilor, instituțiilor, întreprinderilor, precum și
activiștilor sindicali se face fără consultarea prealabilă a asociației sindicale
respective.

Tragerea la răspundere disciplinară, transferul la un alt lucru sau concedierea
din inițiativa administrației a persoanelor delegate de sindicat în domeniul
respectării protecției muncii, precum și a reprezentanților sindicatelor, comisiilor
mixte de protecție a muncii, ce se formează în instituții sau organizații, se permite
numai după consultarea prealabilă a organului sindical al organizației
sindicale
primare.

Membrii organizației sindicale, ce nu sînt scutiți de munca de bază, persoanele
delegate de sindicat în domeniul protecției muncii, precum și a reprezentanților
comisiilor mixte de protecție a muncii, ce se formează în organizații și instituții,
se eliberează de lucrul de bază cînd îndeplinesc obligația în interesul colectivului
de muncă, precum și în timpul studiilor de scurtă durată, legate de activitatea
sindicală.

Membrii organelor sindicale, care sînt în exercițiul funcțiunii la munca
de bază, sînt eliberați pentru a participa ca delegați la congrese, conferințe,
organizate de sindicate și pentru a participa la lucrul organelor eligibile.

Condițiile de scutire de la munca de bază a persoanelor sus-menționate pentru
ca ele să-și îndeplinească scopurile enumerate mai sus sînt așatate în contractul
colectiv de muncă

Salariile din sindicate, ce sînt scutiți de lucrul din cadrul organizației, instituțiilor,
' întreprinderilor din cauza alegerii în funcții eligibile în organele sindicale, după
expirarea mandatului, li se acordă funcția (locul de muncă) anterioară, iar dacă

ea e ocupa - o funcie (loc de munc) analogia în cadrul altei organizații, instituții, întreprinderi numai cu acordul lor.

Timpul de muncă al lucrătorilor sindicali concedia au fost alși în organele sindicale, se atribuie vechimimuncă generale, nătrerupte, speciale.

Lucrătorii sindicali, ce au fost concedia în urma alegerii în organul sindical primar, se bucar de aceleși drepturi și înlesniri ca și ceilalți salariai ai organizației în conformitate cu contractul colectiv de muncă.

Concedierea salariatului dințiativa administrației nu se permite după expirareaăputernicirilor ce i-au fost acordate. Ețieac cazurile în care organizațiile au fost lichidate sau salariatulăvșit acțiuni în urma ăroră, conform legislației, e preăzută concedierea.

Obligativitatea organelor de statăntreprinderilor, instituțiilor și organizațiilor de a ajuta sindicatele la activitatea lor este direct preăzută de legislație.

Contribuția la activitatea sindicatelor se expărme asemenea și prin:

- ajutorarea organelor sindicale de a efectua diferențiculturaleși educative;
- acordarea gratuită organelor sindicale respective ăntreprinderilor, instituțiilor și organizațiilor a încăperilor necesare cu utilaj, iluminare pentru desfășurarea activității a însuși organului sindical, precuși pentru petrecereaadunărilor cu salariai, punerea la dispoziția mijloacelor de transport, mijloacelor de telecomunicație (art. 241 din CM.).
- acordarea gratuită spre folosita comitetului sindical ăntreprinderilor, instituțiilor, organizațiilor, a ădirilor, încăperilor, gădinelor și parcurilor destinate: pentru desfășurarea muncii culturale-educative; pentru antrenamenteși competiții ale salariailor ăntreprinderii, instituției, organizației și membrilor familiilor lor, precuși ma taberelor de fortificare a copiilor, ce se află la balanța ăntreprinderii, instituției și organizației (art.242 din CM.).
- transferarea cotizațiilor de membru al sindicatelor din salariulăntreprinderii conform contractului colectiv de muncăacordului încheiat pe baza cererilor scriseale salariailor.

Patronul are dreptul de a împiedica sau ține virarea mijloacelor indicate.

Modul de implicare a organelor de statăntrepreneurilor în activitatea sindicatelor este preăzut în art.236,241 din CM.; alte moduri vor fi ăntrepreneurilor în Legea cu privire la sindicate, care va fi adoptatăținându-se seama de toate cotitile economice nă în careși desfășoară activitateaăntreprinderii și organizațiile, fapt ce va spori posibilitățile reglementării interacțiunii dintre acesteăntreprinderi, organizații și comitetul sindical prin intermediul contractelor colective.

Supravegherea de stat asupra respectădrepturilor sindicatelor este efectuată de către procuratură, deoarece ăi revine funcția de supraveghere generală asupra respectării ordinii de drept și a legalității.

Controlul social asupra respectădrepturilor sindicatelor se realizează de către însuși sindicateleși inspecția în problemele de protecție a muncii, o subdiviziune a sindicatelor. Conform art.259 din CM., păcălărea legislației sindicale, adă pentruămpiedicarea activității sindicatelor, persoanele cu funcție de conducere poătrăspundere: disciplinar(respectarea legislației muncii, inclusiv legislației despre sindicate); administrativ(deoarcăncălcarea legislației despre sindicate poate constitui o contrăvenă administrativă); penă (pentru ămpiedicarea activității legale a sindicatelor).

Organele sindicale au dreptul de a cere trageresăpundere disciplinară pînă la destituirea din funcție a persoanelor cu funcție de conducere, ce încălcă legislația despre sindicateși nu respectă obligațiile preăzute în contractul colectiv de muncă.

Răspunderea sindicatelor. Asemenea altor asociații obștești, sindicatele în cazul încălcării legislației, poătrăspundere în bază Legii cu privire la asociațiile obștești.

Una din garanțiile juridice ale legalității activității sindicatelorși persoanelor ce intră în componența organelor sindicale constituie posibilitătesăpunderii lor pentru năndeplinirea obligațiilor lor conform contractului colective de muncăpentru organizareași declararea unei greve, recunosăutegaă de instanța de judecă, cînd astfel deăspundere este preăzută de lege, precuși posibilitatea tragerii la răspundere patrimonială organizației sindicale care a declaratănu a sistat greva care ulterior a fost recunosăutegaă. În cazul acesta organizația sindicală este obligată să recupereze paguba ce a fost pricinuită urmare a grevei ilegale, din mijloacele proprii în mărimea determinată de judecă, conform **Legii 7 Republicii Moldova cu privire la ordinea de țesolare a conflictelor colective de muncă, adoptată la 24.02.1993.**¹

Salariații din cadrul organizațiilor care au declarată greve nelegitime pot fi trasi la răspundere disciplinarăpentru neexecutarea obligațiilor lor de muncă. Pentru declararea grevei nelegitime, salariai de asemenea, sînt trasi la

¹ Monitorul Parlamentului al Republicii Moldova, nr. 4, 1993/91.

răspundere disciplinară din simplul motiv că nu au respectat legisla. Acești salariați pot fi eliberați de la locul de muncă în conformitate cu legisla muncii și statutul sindical.

§ 5. Raportul drepturilor sindicale ale activității organelor publice organizării

În practica de toate zilele în legislația muncii în ultimii ani organizări fondate de salariați (conform terminologiei Codului Muncii - de colectivele de muncă) diverse comitete și comisii. O largă răspândire au avut comitetul de greve și consiliul colectivelor de muncă, organe alese la Adunările generale de către salariați, de regulă, în scopul bine determinat - ducerea la îndeplinire a conflictelor colective de muncă, organizarea și declararea grevelor în cazul în care în organizație nu există comitet sindical sau salariații au hotărât să încredințeze lupta pentru drepturile lor de muncă unui organ. Deci, ambele, conform legii, au aceleași împuterniciri pentru că se formează ca o alternativă a sindicatelor în scopul rezolvării conflictelor colective de muncă și problemele, furtive și activitatea sindicatelor e cu mult mai largă. Ele cuprind întregul spectru de drepturi și interese ale salariaților în sfera socială de muncă. În mod corespunzător și dreptul sindicatelor este conștientizat mai larg decât dreptul greștilor sau al comitetelor de greve.

Comitetul colectivului de muncă timpuri se prezenta ca o formă de participare a salariaților, colectivelor de muncă la conducerea întreprinderii. În special la rezolvarea problemelor de producție. Salariații aveau dreptul la conducerea întreprinderilor, organizațiilor prin Adunarea generală a colectivelor de muncă, comitetelor colectivului de muncă și alte organe însărcinate de colectiv. Ce-i drept, în ultimul timp acest comitet practic a pierdut importanța sa. În condițiile economice noi, mai ales la organizațiile private, salariații sau colectivele de muncă în majoritatea cazurilor n-au dreptul să participe la conducerea organizației cu care au încheiat raporturi juridice de muncă în unele organizații (în societăți pe acțiuni, cooperative etc.) colectivul participă la conducere prin intermediul reprezentanților lor, ce fac parte din organele colegiale ale organizațiilor cooperatiste respective.

În prezent sindicatele nu se ocupă mijlocit de problemele lor de bază. Ele sînt interesate numai de problemele tehnice, economice și de respectarea intereselor și drepturilor salariaților de la întreprinderile date.

Toți salariații care lucrează, în conformitate cu contractul colectiv de muncă în cadrul organizațiilor formează un colectiv de muncă. El cuprinde nu numai salariații ce au încheiat un contract pe un termen nedeterminat și pe cei care lucrează în baza unor contracte pe un termen determinat. Totodată, colectivul de muncă mai face parte și din salariații din afara statelor (cu condiția să aibă încheiat un contract de muncă). Toți aceștia sînt în drept de a participa la adunările generale, să fie reprezentanți în organele formate de colectivele de muncă pe parcursul acțiunii contractului individual de muncă lor. Așadar, colectivul de muncă este o asociație a tuturor salariaților organizației. El este compus din colectivele subdiviziunilor organizației, filialei, secției etc. Colectivele de muncă pot fi clasificate conform următoarelor indicii:

- după felul muncii pe care o desfășurează: colectivele de muncă ale organizațiilor de producție; ale organizațiilor din sfera de deservire (comunicații, deservire socială); colectivele de muncă ale organizațiilor din domeniul ocrotirii sănătății, științei, culturii și învățămîntului;
- după felul de proprietate: colective de muncă de stat și ale organizațiilor private.
- după formele juridice de organizare ale întreprinderii: colective unitare, colective ale întreprinderilor de stat, ale societăților pe acțiuni, ale organizațiilor cooperatiste etc.

În sfera muncii colectivul are de asemenea unele drepturi: prin participarea reprezentanților săi în cadrul organelor colegiale de conducere, la procesul de muncă prin luarea anumitor decizii în sfera planificării procesului de producție, determinării structurii organizației, soluționării problemelor de ordin economic etc; cînd este prezăcut în statut, colectivul ia parte la alegerea lui.

Alegerea organelor de conducere colegiale ale organizațiilor private, bazate pe calitatea de membru, are loc la adunările sau conferințele membrilor săi (de acționari, ai cooperativei etc). Dacă contingentul de membri al organizației coincide cu cel al membrilor colectivului de muncă, atunci colectivul însuși ia parte la formarea administrației organizației.

Colectivele de muncă au dreptul la adunări independente: ei își aleg sau își formează organele sale, precum și aleg membrii comisiilor de soluționare a

conflictelor de muncă își manifestă inițiativa în privința contractului colectiv de muncă prin intermediul reprezentanților lor; își aleg reprezentanții lor și îi învestesc pentru ducerea tratativelor și semnarea contractului colectiv de muncă în numele lor; încheie contractul colectiv de muncă cu administrația, introduc modificări și compleări în aceeași ordine în care au semnat contractul colectiv de muncă; controlează respectarea contractului colectiv de muncă; aprobă ordinea interioară de muncă a organizației, prezintă de administrație; la obținerea succeselor în muncă propun salarii pentru recompensă suplimentară și încurajare morală, iar la încălcarea disciplinei de muncă sancțiuni obștești; fixează cu ajutorul contractului colectiv de muncă condițiile de lucru în organizație, inclusiv și cele suplimentare în corespundere cu legislația de protecție socială, la întreprinderile de stat sau la cele municipale; colectivul de muncă determină împreună cu fondatorul condițiile contractului.

Din constatările anterioare referitor la drepturile colectivelor de muncă poate fi trasă concluzia că, de exemplu în conducerea organizației ele nu se suprapun cu drepturile sindicale. Pentru a purta negocieri colective și semna contractul colectiv de muncă drepturile sindicatelor devin dreptul colectivelor de muncă (art.238 din CM.). Legătura dintre drepturile sindicale și drepturile colectivelor de muncă este firească, deoarece sindicatele activează în interiorul colectivelor de muncă și sunt chemate să prezinte și să apere interesele și drepturile colectivului.

CAPITOLUL VI. RAPORTURILE JURIDICE DREPTUL MUNCII

§ 1. Noțiunea și sistemul raporturilor juridice

Sub acțiunea normelor juridice ale dreptului muncii și ale dreptului social, formându-se în procesul de aplicare și organizare a muncii, îmbracă forma de drept, devenind astfel raporturi juridice.

E de menționat că relațiile sociale în sfera muncii nu întotdeauna funcționează în formă de raporturi juridice în unele cazuri aceste relații sunt reglementate de obiceiuri, de normele organizațiilor corporative, de normele morale etc. Însă relațiile sociale cu privire la folosirea muncii de salariat întotdeauna necesită formă de reglementare juridică.

Raporturile juridice de muncă sunt în corelație cu statul, cu activitatea de creare și aplicare a normelor juridice.

Deci raporturile juridice apar deoarece cu ajutorul normelor dreptului muncii se întrevide corelația dintre participarea la relațiilor sociale de folosire și organizarea muncii și stat.

Caracterul juridic, conținutul relațiilor sociale în sfera muncii capătă putere ca urmare a acțiunii de reglementare a actelor normative de stat, sub influența actelor individuale ale participanților lor (care de sine stătător nu sunt capabili să atribuie acestor relații putere juridică).

Laă de ce la analiza conținutului raporturilor juridice e necesar să nem seama de prezența în ele a corelației triple: interferența dintre drepturile subiective, obligațiile reciproce dintre părțile relațiilor sociale și legăturile juridice ale fiecărei părți cu statul.

Acest fel de raporturi garantează participanților la relațiile juridice posibilitatea nu numai de a-și desfășura diferite acțiuni, dar și de a cere reciproc o conduită corespunzătoare, adică de a-și realiza drepturile și obligațiile, apelând în caz de necesitate la aparatul de conștințere a statului.

Luând în considerare că relațiile juridice în sfera muncii sunt rezultatul acțiunii dreptului muncii asupra relațiilor sociale care constituie obiectul acestei ramuri de drept, iar participantul poartă la relațiile juridice e statul, conținutul lor totdeauna

presupune exprimarea voinței statului. Totuși odată cu voința statului în conținutul relațiilor juridice se exprimă voința părților, care realizează drepturile și obligațiile sale, reglementate de legea muncii.

Obiectul principal al muncii, după cum s-a spus, este relațiile de muncă ale salariaților angajați. În afară de aceasta, dreptul muncii reglementează alte relații sociale, care sunt într-o legătură strânsă cu cele de muncă formând împreună unicul obiect al acestei ramuri de drept.urma influenței dreptului muncii asupra relațiilor sociale, ce formează obiectul acestei ramuri, se constituie sistemul relațiilor juridice.

În prezent sistemul relațiilor juridice în sfera muncii cuprinde:

- raporturile juridice de muncă
- raporturile juridice funcțional-organizatorice dintre colectivul de muncă (sau organul sindicatelor) și patron (sau administrația organizației);
- raporturi juridice de plasare în câmpul muncii;
- raporturi juridice de pregătire profesională și de reciclare a cadrelor în producție;
- raporturi juridice de supraveghere a protecției muncii;
- raporturi juridice de soluționare a conflictelor de muncă

Toate aceste raporturi juridice constituie un sistem datorită caracterului lor legat de relațiile de muncă. Ultima se manifestă în unele cazuri, de exemplu, raporturi juridice de muncă, în alte cazuri - prin unii factori ce ărmănesc muncă în viitor sau în trecut. Relațiile juridice care la moment sunt analizate, spre deosebire de cele civile (ce rezultă din contractul de antreprenoriat, contracte de comandă de autor etc), sunt în legătură cu munca vie (lucrurile produse), dar nu cu munca materializată (produsul, rezultatul muncii).

E de menționat faptul că locul central în sistemul de raporturi juridice în sfera muncii îl ocupă raporturile juridice de muncă care determină toate celelalte raporturi juridice, care sunt justificate și sunt raționale în măsura necesității intereselor de dezvoltare a relațiilor de muncă. Deci, anume dezvoltarea raportului juridic de muncă condiționează reglementarea juridică a raportului juridic de plasare în câmpul muncii, de pregătire a cadrelor nemijlocit în producție. În legătură cu existența raporturilor juridice de muncă sunt necesare raporturile juridice de organizare administrativă și de stabilire și aplicare a condițiilor de muncă. Garanțiile protecției muncii, a sănătății și a drepturilor de muncă ale angajaților în timpul

realizării raporturilor juridice de muncă este necesară reglementarea juridică ale relațiilor de supraveghere a protecției muncii, de soluționare a conflictelor de muncă.

Realizându-și dreptul la muncă, cetățenii nu vor avea de-a face în întregul sistem al raporturilor juridice.

De regulă, cetățenii intră în raporturi juridice de muncă ca urmare încheierii contractelor de muncă (acordurilor) cu organizațiile, ocolind organele de utilizare a forței de muncă. Nu toate muncile necesită pregătire profesională prealabilă și nu întotdeauna apar conflictele de muncă între salariați și patron (administrația) la salarii aflându-se în raporturi juridice de muncă cu organizația.

Prin urmare, e necesar a aminti primul rând, că alte raporturi juridice ce nu sunt legate de raporturile de muncă sunt secundare. Ele au fost și vor exista și în viitor. În al doilea rând, nu e obligatoriu ca salariații să se afle în raporturi juridice de muncă să fie implicați nemijlocit la complexul raporturilor juridice. Toate celelalte raporturi juridice asociate cu cele de muncă pot fi clasificate în trei categorii: premergătoare; concomitente și care rezultă din cele de muncă

Premergătoarele sunt acele raporturi juridice care apar și se dezvoltă până la apariția raporturilor de muncă și dispar, de obicei, odată cu apariția ultimelor. La cele premergătoare se referă, spre exemplu, raporturile juridice de deplasare în câmpul muncii, de pregătire profesională a cadrelor.

Raporturile juridice concomitente apar și se dezvoltă odată cu cele de muncă. Acestea sunt raporturi juridice de supraveghere a protecției muncii, de soluționare a conflictelor de muncă (cu excepția conflictelor de desfacere a contractului de muncă cu salariații).

Raporturile juridice care rezultă din cele de muncă apar ca urmare a încheierii relațiilor de muncă și au ca scop asigurarea materială a salariatului concediat, restabilirea în câmpul de muncă.

Tuturor raporturilor juridice din sfera muncii le sunt specifice următoarele caracteristici:

- a) ele aparțin calitatății de formă juridică de exprimare a relațiilor sociale, ce se revelează în procesul de producere a bunurilor materiale și spirituale și în alte sfere de aplicare a muncii;
- b) ele exprimă voința statului și a părților raportului juridic;
- c) ele realizează normele și principiile dreptului muncii;

d) ele servesc ca mijloc de consolidare și dezvoltare a relațiilor sociale de muncă.

Reglementarea juridică a relațiilor de muncă și a altor relații sociale ce sînt în legătură cu ele constituie unul din instrumentele de bază a ajutorului statului în fațta reformei în sfera muncii. Acondându-le o formă juridică a relațiilor sociale, dreptul muncii dezvoltă și consolidează acele caracteristici și direcții, care asigură creșterea productivității, bunăstării materiale și protecției sociale a salariaților.

§ 2. Raporturile juridice de muncă

Prin **raport juridic** de muncă înțelegem forma juridică de exprimare a relațiilor sociale de muncă care se constituie pe baza muncii între salariați și patron, potrivit căruia o parte (muncitorul sau funcionarul), fiind inclusă în cadrul colectivului de muncă al întreprinderii, este obligată să exercite o anumită muncă, subordonându-se regulamentului de ordine internă a muncii stabilite, iar alta parte - patronul să-l asigure pe muncitor cu lucrul corespunzător cu specialitatea, calificarea pe care o are sau postul pe care-l ocupă să-i creeze condiții favorabile pentru sănătate și dezvoltarea personalității.

Ca urmare a influenței dreptului muncii între părțile relațiilor sociale de muncă se stabilesc legături sub formă de drepturi subiective și obligații corespunzătoare lor. Drepturile și obligațiile indicate se referă la cele mai importante laturi ale activității de muncă a lucrătorilor, precum și la activitatea organizatorie a patronului. Spre deosebire de alte raporturi juridice cele de muncă au următoarele particularități:

- a) ele mediază includerea cîtenilor în colectivul de muncă drept rezultat, ultimii, conform statutului juridic, devin alături ai întreprinderii concrete;
- b) obiectul lor constituie exercitarea de către lucrători a unui anumit fel de muncă, în dependență de specialitate, calificare și de post;
- c) comportarea subiectelor lor se stabilește prin regulament de ordine internă a muncii din întreprinderea dată, auia ele sînt obligate a se subordona.

Particularitățile numite ale raporturilor juridice de muncă ne permit a le delimita de raporturile juridice similare, care de asemenea sînt legate de exercitarea muncii (bunăoară de raporturile juridice civile, care rezultă din contractele de antreprij de comandă laterala etc.).

După conținutul lor raporturile juridice de muncă se reduc la existența între părți a unui anumit drept și a unei obligații corespunzătoare. Complexitatea de drepturi și obligații corespunzătoare lor este nemijlocit legată de prestarea muncii.

O particularitate specifică raporturilor juridice de muncă constă în caracterul personal al drepturilor și obligațiilor lucrătorilor incluse în acestea. Anume datorită caracterului personal al raporturilor juridice de muncă legislația muncii interzice înlocuirea unui lucrător cu altul fără acordul administrației. Principiul libertății contractului de muncă în condițiile economiei de piață presupune individualizarea raporturilor juridice de muncă referitor la personalitatea concretă a lucrătorului.

Existența subiectelor colective ale dreptului muncii (colectivelor de muncă) și intensificarea principiilor colectiviste nu duc spre schimbarea caracterului personal al raportului juridic de muncă. El, ca și mai înainte, poate avea caracter bilateral, mediind relațiile dintre întreprindere și personalitatea lucrătorului în ceea ce privește aplicarea muncii lui.

Conform celor spuse, putem evidenția raportul juridic individual și raportul juridic colectiv în colectivul de muncă. Ambele raporturi juridice nu se contopesc în pofta caracterului colectiv al muncii, forme de organizare a întreprizei colective. Aici există două tipuri de raporturi juridice absolut de sine stătătoare:

- 1) raportul juridic de muncă al fiecărui membru al colectivului de muncă în întreprinderea (patronul);
- 2) raporturile juridice organizatorice de conducere ale administrației structurale cu administrația.

Primul tip de raporturi juridice se formează pe baza contractului de muncă al doilea - pe baza contractului colectiv, de antreprij amănunțit și pe baza relațiilor organizatorice de conducere ale colectivului de muncă (sau comitetului sindical) și ale administrației întreprinderii.

O altă trăsătură distinctivă a raporturilor juridice de muncă constă în faptul că ea, în condițiile pieței brațelor de muncă, se bazează pe principii cu caracter oneros. Drepturile și obligațiile părților, legate de recompensa pentru muncă în formă de salariu este un element necesar al raportului juridic de muncă stipulându-se la încheierea contractului de muncă în plan economic caracterul oneros al raporturilor juridice de muncă, mărimea recompensei pentru munca lucrătorului angajat reflectă măsura exploatării lui de către patron - proprietarul întreprinderii.

O trăsătură distinctivă a raportului juridic de muncă mai constituie caracterul lui de extindere. Acțiunea lui încetează după înfăptuirea unei anumite operații de lucru sau sarcinări de muncă, deoarece lucrătorul intră în raporturile juridice indicate pentru îndeplinirea unui anumit fel de muncă, dar el este obligat să îndeplinească toate felurile de muncă, referitoare la specialitatea (calificarea, postul) sa. Raportul juridic de muncă nu încetează după terminarea zilei de muncă, ci în perioada zilelor de odihnă săptămânală, zilelor de îmbolnăvire, concediilor. Faptul că lucrătorul e lipsă la lucru încă nu înseamnă că el nu are o legătură juridică (un raport juridic) cu întreprinderea.

Caracterul de continuitate a raporturilor juridice de muncă este determinat de specificul conținutului de drepturi și obligații părților, dar nu de durata acțiunilor. De aceea trebuie considerate continue raporturile juridice, bazate pe orice fel de contract de muncă încheiat pe o durată nedeterminată, pe o perioadă determinată, pe durata alegerii prin concurs, pe perioada bolii, lipsei din cauză de plătire, sarcinii femeii lucrătoare.

Să arătăm în continuare conținutul raporturilor juridice de muncă. Raporturile juridice constituie un produs specific al interacțiunii a două fenomene sociale: ale dreptului muncii și relațiilor de muncă. Ele formează o unitate reală (materială) și volitivă cu conținutul indisolubil.

Stabilitatea raporturilor juridice de muncă înseamnă reglementarea acțiunii reale a lucrătorului, pe de o parte și a organizației (în numele ariei activează administrația) - pe de altă parte. Această activitate se referă la diferite aspecte ale relațiilor de muncă:

- exercitarea de către lucrător a unei anumite funcții;
- retribuirea rezultatelor muncii lor către administrație;
- crearea condițiilor normale de muncă etc.

Activitatea reală constituie conținutul material al raportului juridic, care e indisolubil legat și subordonat conținutului volitiv, adică drepturilor și obligațiilor subiective ale participanților la raporturile juridice indicate.

Acțiunile reale constituind un component necesar al raporturilor lor juridice, cu ajutorul normelor juridice ele pot să determine calitatea și o orientare spre un anumit scop. Anume această consă specificul mecanismului influenței reglative a normelor dreptului muncii asupra comportamentului participanților la raportul juridic de muncă.

RAPORTURILE JURIDICE ÎN DREPTUL MUNCII

Unitatea componentelor materiale și volitive servește drept temelie pentru a examina conținutul raporturilor juridice de muncă pe pozițiile compoziției juridice a participanților.

Conținutul volitiv (juridic) al raporturilor juridice de muncă formează drepturile și obligațiile de muncă ale participanților - ale lucrătorilor și patronilor. Orice drept subiectiv ca element al conținutului volitiv al raporturilor juridice constituie unitatea posibilă a părților:

- comportării însăși persoane împuternicite;
- de a cere o anumită comportare de la subalterni;
- de a recurge la for de constrângere de către stat în caz de nedeplinire sau îndeplinire neadecvată a cerințelor înaintate persoanelor obligate.

Prin urmare, dreptul subiectiv răspuns la întrebarea : de ce și față de cine ? Drepturile subiective ale lucrătorilor care intră în conținutul raporturilor juridice de muncă constituie realizarea și concretizarea drepturilor fundamentale statutare, care formează conținutul statutului juridic al lucrătorilor - conținutul ariei de muncă, adică dreptul la muncă, la odihnă, la condițiile de muncă sănătoase și fără pericol etc.

Drepturile de muncă subiective ale lucrătorilor sunt orientate spre asigurarea:

- reală cu lucru conform specialității, calificării, postului;
- cu condiții normale de muncă și de retribuire corespunzătoare a muncii;
- onoarei de muncă a lucrătorului.

Această calificare a drepturilor de muncă ale lucrătorilor reflectă existența în raporturile juridice de muncă a trei elemente: organizatoric, material, personal, care în ansamblu formează conținutul lor. Drepturile subiective ale lucrătorilor se caracterizează prin concretizarea, revendicarea și libertatea relativă în comportare a subiecților în caz de realizare a lor.

Astfel, în înfăptuirea drepturilor sale de a avea o ocupație potrivit unei anumite funcții de muncă, lucrătorul mobilizează voința sa și capacitățile creatoare pentru a organiza munca la locul de lucru, a manifesta inițiativă, îndreptate spre aplicarea metodelor de muncă progresive, spre folosirea productivă a utilajului.

În scopul sporirii eficienței producției și îmbunătățirii calității ei, el are dreptul de a se ocupa nemijlocit de întreprindere cu activitatea de muncă și de raționalizare; de a valorifica organizarea științifică a muncii și realizările progresului tehnico-științific. Legislația muncii nu conturează strict limitele comportării permise

a lucrătorilor privind realizarea drepturilor subiective. Aceste limite de fapt nu au J hotare, doar dacă lucrătorul nu face abuz de drepturile sale sau vine în contradicție 1 cu legea și cu normele morale. **|

O astfel de calitate posedă dreptul la asigurarea condițiilor normale de muncă necesare pentru îndeplinirea normelor de producție (art. 114 din CM.), dreptul la 1 asigurarea unor condiții de muncă sănătoase și în afara pericolului (art. 148 din CM.) etc. I

Întru îndeplinirea reală a muncii presupune caracterul ei oneros și totuși J raportului juridic de muncă include de asemenea dreptul lucrătorului de a cere retribuirea corespunzătoare a muncii (art. 82 din CM.), precum și partea sa din 1 venitul întreprinderii. Proprietarii de revendicare posedă și acele drepturi subiective 1 ale lucrătorilor care sunt adresate nu către cealaltă parte - patronul, dar către stat 1 cu care salariații, ca participanți la asemenea raporturi juridice, se află într-o legătură 1 juridică în conformitate cu statutul lor juridic. j

Asemenea drepturi pot avea un caracter de protecție și apar în cazurile] neîndeplinirii sau îndeplinirii necorespunzătoare a obligațiilor lucrătorilor respectiv. La asemenea drepturi se referă, spre exemplu, dreptul de a refuza transferul la o ' altă muncă (excepție făcând transferarea temporară în legătură cu necesitățile « întreprinderii, la lichidarea anumitor activități, dreptul la concediere din inițiativă proprie (art. 36 din CM.), dreptul la contestare de trageră în rezervă la răspundere disciplinară (art. 143 din CM.), dreptul la repararea prejudiciului ca urmare a pricinuirii unei traume (schilodire) (art. 167 din CM.).

O altă însușire a compoziției lucrătorilor în limitele relațiilor de muncă sunt obligațiile de muncă ale salariaților.

Totalitatea atribuțiilor obligatorii ale salariaților legate de participarea prin munca proprie pentru îndeplinirea scopurilor unei ori altei organizații care ei (salariații) se află în relații de muncă •

"<

Volumul și caracterul obligațiilor de muncă depind de mai mulți factori, ce se concretizează la aplicarea unui anumit tip (de lucru de specialitate, calificarea funcției) și de personalitatea lucrătorului. Cele mai generale și principale obligații în profesarea muncii sunt formulate în art. 135 din CM și presupun că salariații sunt obligați: de a lucra cinstit, de a respecta disciplina muncii, de a îndeplini la timp și corect dispozițiile administrației, de a ridica productivitatea muncii, de a ameliora calitatea producției, de a respecta disciplina tehnicii cerințe privind

O sferă mai concretă de obligații pentru diferite categorii de muncitori a fost stabilită de către indicatorul tarifar-calificativ, precum și relațiile tehnice, instrucțiuni confirmate în ordinea stabilită. Astfel, drepturile subiective de muncă obligă fiecare lucrător, ca parte a relațiilor juridice de muncă. Aceste drepturi și obligații indică limitele și conținutul compoziției lucrătorului, în care el este în drept să acționeze, să ceară și să folosească mijlocuri de înlesniri, să satisfacă interesele necesare altui subiect al raportului juridic de muncă al patronului. Statul formează posibilități reale pentru satisfacerea drepturilor lucrătorilor a drepturilor și obligațiilor lor.

Odată cu drepturile și obligațiile subiective ale salariaților conținutul raporturilor juridice de muncă între și drepturile și obligațiile subiective ale patronului (organizației), pentru care este caracteristic faptul că aceste drepturi și obligații ale părților raportului juridic de muncă sînt în concordanță una față de alta; cu alte cuvinte, drepturile unui subiect corespund cu obligațiile altui subiect și invers. De exemplu, dreptul lucrătorului de a ocupa un loc de lucru corespunde obligației patronului de a-i oferi lucrătorului locul de muncă cu tot utilajul și instrumentele de lucru și a-i crea condiții normale pentru muncă, de a-l asigura la timp cu documentele și materialele tehnice necesare, cu aprovizionarea la timp cu energie electrică, gaz, de a-i garanta securitatea și condițiile normale de lucru (art. 114 din CM.).

Codul Muncii nu prezintă enumerarea drepturilor patronului în relațiile juridice ale dreptului muncii, cu toate că în condițiile relațiilor de piață această enumerare este necesară. De aceea în proiectul Codului Muncii asupra căruia se lucrează în prezent va fi inclus un articol cu astfel de prevederi. În primul rând, în el se va da definiția de patron. Ca patron apare persoana juridică (organizația) sau persoana fizică care încheie un contract de muncă cu lucrătorul. În al doilea rând, se stabilește că patronul are dreptul: de a încheia și de a desface contractele de muncă cu lucrătorii; de a adopta acte normative în limitele competenței sale obligatorii pentru salariați; de a impune respectarea regulilor interne ale procesului de muncă și de a respecta cerințele ce reies din contractul de muncă.

Raporturile juridice de muncă în timpul de lucru reunesc practic cele mai importante relații de muncă dintre lucrători, pe de o parte, și patron (organizația), pe de altă parte. Cu toate acestea, la baza apariției muncii și activității de muncă - în aspect tehnic (unirea forței lucătore cu obiectele și sursele muncii)

în aspect social (diversele categorii ale salariatului cu administrația în procesul coopeării muncii). Unele drepturi obligatorii ale părților raportului juridic de muncă cuprind raporturi elementare cu caracter diferit, dar toate ele nu pot exista afara unui raport complex al dreptului muncii.

Raporturile juridice de muncă sînt de lungă durată, au totuși început și sîrșit, ele pot fi modificate în procesul desfășurării.

Circumstanțele prevăzute de legislație la apariția, modificarea și suspendarea raporturilor juridice de muncă se numesc fapte juridice.

De regulă, baza apariției raporturilor juridice de muncă reies din contractul de muncă presupune manifestarea voinței ambele părți (acordul): cetățeanul - de a se încadra în muncă în organizația dată, iar patronul - de a-l angaja. Unele cazuri apariția raporturilor juridice de muncă este însoțită de fapte juridice complexe, ce cuprind pe lângă contractul de muncă un act juridic-administrativ al organelor de plasare a muncii (concedierea cetățeanului în dreptul de angajare în muncă).

În caz de angajare la lucru bază de concurs - fapt juridic pentru apariția raporturilor de muncă apare actul în legătură cu alegerea în funcție, care, de obicei, survine ca urmare a acordului cetățeanului de a se înainta candidatura. Apariția raportului juridic de muncă cu salariatul odărnă intrarea la postul de conducere, adesea e legat cu actul juridic -administrativ ce ar confirma acest lucru de către organele ierarhic superioare.

La baza apariției raporturilor juridice de muncă stau două particularități: prima stabilește ordinea încadrării lucrătorilor în colectivul de muncă al organizației date; a doua determină funcția de muncă (specialitatea, calificarea, postul) stabilește salariul lucrătorului.

Temeiurile contractuală sînt caracteristice de asemenea pentru modificarea raporturilor juridice de muncă

Deci, potrivit legislației, transferarea temporară sau permanentă a unui lucrător la o altă muncă e posibilă numai cu acordul lucrătorului și al patronului. Transferarea a o altă muncă la voința uneia dintre părți a raportului juridic de muncă e posibilă numai în cazurile prevăzute de lege. De exemplu, administrația e în drept de a transfera temporar pe un lucrător la o altă muncă în legătură cu anumite necesități ale organizației (art. 30,31 din CM.).

Legislația în vigoare a prezintă drept premise pentru întreruperea raporturilor juridice de muncă încetarea lor) servesc: acordul părților sau inițiativa unei singure părți.

Untr-unșir de cazuri încetarea raportului juridic de muncă poate avea loc la voința organului, nefiind parte a raportului juridic de muncă încheierea sau angajarea salariatului în serviciul militar (art. 33 din CM.). Deoarece raportul juridic de muncă poartă un caracter personal, încheierea lui încetează și în urma decesului lucrătorului.

§ 3. Raporturile juridice organizatoriale de conducere

Printre relațiile sociale ce fac parte din dreptul muncii sînt astfel de relații unde în calitate de participanți (subiecte) ai raporturilor juridice apar colectivele organizațiilor, precum și organele sindicale - reprezentanți legali ai drepturilor și intereselor colectivelor de muncă, în particular, ai lucrătorilor, contribuind la rezolvarea problemelor organizației muncii, la conducerea activității colectivelor de muncă, la stabilirea condițiilor de muncă și aplicarea legislației muncii. Pe lângă colectivele de muncă aceste raporturi cuprind relațiile dintre organele de stat și cele sindicale, precum și patronii la cele mai diverse niveluri: de la organele supreme ale conducerii statale, asociațiile patronilor și sindicale până la administrațiile și comitete sindicale ale organizațiilor locale. Asemenea raporturi în știința dreptului muncii au fost calificate drept raporturi juridice organizatoriale de conducere.

Scopul unor asemenea raporturi este elaborarea și adoptarea actelor (hotărîrilor) pentru perfecționarea organizației muncii, stabilirea și aplicării condițiilor de muncă legiferate.

În ele se realizează statutul juridic al colectivelor de muncă ca subiecte ale dreptului muncii, precum și al sindicatelor și al patronilor.

O deosebită importanță, în condițiile economiei de piață, au relațiile ce se creează între colectivele de muncă și administrația organizațiilor, precum și între comitetul sindical și administrația pentru stabilirea condițiilor de muncă și aplicarea legislației muncii. Aceste raporturi au menirea de a ameliora unele reglementări asupra normelor dreptului în relațiile sociale, ce apar în procesul organizației muncii și la dirijarea procesului de producere.

Manifestându-se sub două forme subiective: administrația - colectivul de muncă și administrația-comitetul sindical al organizației, raporturile juridice organizatorice de conducere exprimate sau acțiunea democratică de producție nemijlocite sau a celei reprezentative.

Toate aceste raporturi juridice exprimate în puterile de conducere ale patronului.

Dacă/aporturile juridice de muncă intermediară aplicarea muncii lucrătorilor, apoi raporturile organizatorice de conducere în dreptate asupra organizației și conducerii cu munca colectivă. Aceasta este una dintre deosebirile principale j care servesc ca bază pentru a le califica drept raporturi juridice de muncă relativ ; independent în sistemul raporturilor juridice din dreptul muncii.

Cele mai importante obiective raporturile organizatorice de conducere sunt puse pe seama administrației organizației.

În ce privește colectivul de muncă și comitetul sindical, apoi formele de participare a lui în aceste raporturi sunt diferite și depind de tipul colectivității j comitetului sindical, precum și de drepturile care dispun în rezolvarea unei sau] altei chestiuni.

j

Dacă la aceste raporturi iau parte administrația întreprinderii de stat și comitetul i sindical, atunci administrația joacă rolul de organ al conducerii de stat, iar comitetul ; sindical - de reprezentant al comitetului de muncă. De aceea drepturile comitetului sindical sunt privite ca drepturi reprezentative ale colectivului de muncă și înfăptuiesc democrația în producere.

Raporturile organizatorice de conducere apar, de asemenea, în legătură cu necesitatea dezbaterii și adopției unui act cu privire la organizarea muncii, conducerea producției, stabilirea actelor normative locale sau aplicarea legii la muncii.

Inițiativa de emitere a acestei decizii aparține prioritar administrației și deciziile de ea e legată de stabilirea relațiilor între administrație și comitetul sindical. Uneori această inițiativă poate veni de la colectivul de muncă sau comitetul sindical. Astfel, în corespundere cu **Legea despre contractul colectiv de muncă din 25 februarie 1993**, inițiator al tratatelor colective privitor la discutarea și modificarea contractului colectiv de muncă poate fi orice parte.

Drept fapt juridic ce provoacă încetarea raporturilor organizatorice de conducere serveste anularea actului adoptat anterior prin unul nou, de exemplu,

coordonarea cu comitetul sindical a deciziei administrației privind introducerea unor norme noi de muncă sau reexaminarea normelor existente.,

§ 4. Raporturile juridice de plasare în câmpul muncii

Fiind proclamată în art. 43 al Constituției Republicii Moldova, dreptul la muncă formează elementul necesar al unui statut de drept al omului cetățean. Realizarea acestui drept este asigurată de un complex de legislație juridice generale și speciale.

Una din diversele garțuri ale dreptului cetățenilor la muncă este sistemul de plasare în câmpul muncii ce se realizează de către oficiile de utilizare a forței de muncă. În prezent aceste oficii sunt centrele de plasare în câmpul muncii a populației în raioane și orașe. Activitatea oficiilor este dirijată de Departamentul republican de utilizare a forței de muncă, care este o subdiviziune a Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei.

Raporturile juridice cu privire la plasarea în câmpul muncii apar în legătură cu căutarea de către cetățean a unui loc de lucru convenabil. Acest fapt generează câteva tipuri de raporturi între ele și, în același timp, relativ independente: a) între organul de plasare în câmpul muncii și cetățean; b) între organul de plasare în câmpul muncii și organizația ce are nevoie de cadru, c) între cetățean și organizația unde el a fost angajat de către oficiul de plasare în câmpul muncii.

Între organul de plasare și cetățean raporturile juridice apar pe baza unui singur fapt juridic - adresarea către organul cu o cerere de ajutor pentru angajarea la muncă, fapt determinat nu numai de drepturile obligatorii stabilite, dar și de acțiunile practice ale organului respectiv pentru angajarea cetățeanului în câmpul muncii, în caz dacă organul de plasare în câmpul muncii nu este în stare să-l angajeze la un loc de lucru potrivit, cetățeanul e în drept să ceară punerea lui la evidență, trimiterea la cursuri de calificare ori recalificare sau plata unei indemnizații de șomaj în conformitate cu legislația. Serviciul e obligat să satisfacă cererea cetățeanului conform legii și să acorde ajutor în căutarea locului de muncă sau în însușirea unei specialități, iar dacă aceasta e imposibilă să stabilească și să-i plătească indemnizația.

O reglementare detaliată în prezent a survenit în relațiile dintre organele de 1 plasare și organizațiile cu locuri vacante. Această legislație urmărește scopul de f

a reduce la maximum fluctuația cadrelor și totodată de a reduce timpul pierdut în căutarea unui loc de muncă potrivit pentru cetățeni.

Administrația este obligată să aducă la cunoștința organelor de muncă informația despre existența locurilor de muncă vacante (funcția, specialitatea, calificarea),

Actul de repartizare la muncă este eliberat de organul de plasare în timpul muncii, 1 are putere juridică. Uneori el doar recomandă angajarea cetățenilor la lucru, iar alteori el obligă administrația organizației să încheie un contract de muncă cu persoana care dorește să fie angajată.

Preferințele cetățeanului pentru angajarea la lucru nu pot fi conținute în privința locului viitor de muncă, deoarece organul de plasare și asumă o astfel de obligație. Misiunea lui este de a găsi un lucru care să corespundă cetățeanului conform specialității și calificării pe care o are. Termenul de angajare nu este stabilit de lege; el durează, de regulă, până când cetățeanul este angajat la lucru ori încadrat în pregătirea profesională. Termenul pentru plata indemnizației de șomer este stabilit de lege și nu poate depăși nouă luni de zile. După expirarea acestei perioade ori după angajarea șomerului în timpul muncii plata indemnizației se întrerupe. Dacă cetățeanul nu găsește un loc de lucru corespunzător, el are dreptul de a apăta o profesie nouă ca urmare a recalificării.

Reieșind din principiul libertății muncii, relațiile cu organul de plasare în timpul muncii în orice moment pot fi întrerupte din inițiativa cetățeanului. El are dreptul să refuze serviciile angajate la lucru, atât până la primirea repartizării și după, deoarece ea nu provoacă nicio pierdere pentru cel ce se angajează. Refuzul administrației de a angaja la lucru aceste persoane duce la încheierea unei litigiilor organelor judiciare.

Procesul de angajare începe atunci când cetățeanul care se angajează intră în exercițiul funcției.

Îndreptarea organului de plasare în timpul muncii urmează să fie interpretată nu numai ca un act juridic eliberat persoanei ci și ca o dorință a cetățeanului de a încheia un contract de muncă cu administrația unei organizații concrete, cu alte cuvinte, această îndreptare asigură persoanei un loc de muncă cu dreptul de a încheia un contract de muncă

§ 5. Raporturile Juridice în procesul de pregătire profesională a cadrelor nemijlocit producție

Interesele dezvoltării și înzestrării tehnice întreprinderilor necesită îngrijire permanentă din partea administrației pentru pregătirea profesională a cadrelor.

Procesul de instruire a cadrelor generează următoarele relații: de ucenicie; de ridicare a calificării cadrelor; de dirijare în învățământului.

Relațiile de ucenicie apar în urma încheierii unui contract special între cetățean și patron, prin care ultimul se obligă să organizeze învățământul individual, de brigadă, cursuri pentru dobândirea unei noi specialități, iar cetățeanul să însușească specialitatea în termenele stabilite ca ulterior să profeseze în aceeași organizație. Contractul poate fi încheiat atât cu un începător în scopul obținerii unei specialități, cât și cu o persoană ce muncește (de exemplu în legătură cu reorganizarea ulterioară a întreprinderii).

Trebuie menționat că între relațiile de ucenicie și cele de muncă există multe afinități: ele decurg în procesul muncii în cadrul colectivului organizației; subiectele acestor relații coincid și asupra muncitorilor și asupra ucenicilor în aceeași măsură se răsfrâng normele disciplinei de muncă internă și răspunderea pentru încălcarea lor. Însă după conținutul și scopul final ele se deosebesc. În relațiile de muncă se formează în procesul preștii muncii, atunci acele de ucenicie în cadrul învățământului profesional. Această deosebire constă în faptul că ucenicia include nu numai învățământul teoretic, dar și obținerea specialității în procesul muncii pentru a acumula deprinderi practice. De regulă, relațiile de ucenicie le preced pe cele de muncă. Excepție fac cazurile când o persoană, aflându-se în exercițiul funcției, prin înțelegerea cu administrația, trece direct la însușirea unei specialități.

Raporturile de pregătire profesională a cadrelor se pot forma în legătură cu ridicarea calificării. Acestea se aseamănă mult cu relațiile de ucenicie. Ambele se bazează pe realizarea de către cetățeni a dreptului la instruirea profesională și poartă un caracter de urgență; însă relațiile de ridicare a calificării, spre deosebire de cele de ucenicie, nu sunt relativ independente de aceea au un caracter de relații de muncă. Apariția relațiilor de ridicare a calificării este legată de contractul respectiv, încheiat între muncitor și organizația cu care el intră în raporturi juridice de muncă.

Raporturile de dirijare a instruirii aplegătură cu încheierea unui contract deosebit, prin care persoanele ce instruesc (de obicei, muncitorii calificați, întreprinderea dă) iau asupra lor obligația de a îndruma și a pregăti ucenici pentru o muncă independentă într-o anumită specialitate sau de a contribui la ridicarea calificării unor muncitori. Aceste relații formează o categorie deosebită a relațiilor de muncă, iar contractul de conducere a instruirii - o categorie deosebită a contractelor de muncă în afaa de exercitarea funcției de muncă în baza, contractului, relațiile de dirijare a instruirii presupun asumarea unei părți de muncă suplimentare atât în privința instruirii practice și teoretice a ucenicilor, precum și a lucrătorilor organizației cu care se află în raporturi juridice de muncă.

Astfel, raporturile de dirijare a instruirii se limitează la asumarea unor drepturi și obligații suplimentare prevăzute de contractul de muncă negociat la angajare. Ele sînt întotdeauna limitate de timpul efectiv al instruirii sau ridicării calificării.

Actul de îndreptare la lucru (instruirea profesională) mult determină conținutul raporturilor juridice dintre angajat și patron în procesul angajării) reflectă nu numai dispoziția de a angaja cîteanul, dar încă și profesia, specialitatea, calificarea lui. Astfel, atât pentru cîtean, cât și pentru întreprindere sînt strict stabilite drepturile și obligațiile ce determină conținutul raporturilor juridice de angajare în procesul muncii.

Încetarea relațiilor juridice de angajare, cum s-a mai spus, de obicei de încheierea contractelor de muncă sau ucenicie. Dar nu este exclus suspendarea lor mai cînd sau din inițiativa celui ce se angajează sau, în cazuri particulare, din inițiativa administrației (de exemplu, dacă se constată pregătirea profesională insuficientă sau dacă sănătatea angajatului nu-i permite să presteze munca oferită în întreprindere, iar acordarea unui alt loc de muncă este imposibilă sau el nu-l acceptă).

§ 6. Raporturile de supraveghere asupra protecției muncii și respectării legislației muncii

În orice organizație modernă supravegherea efectivă asupra ocrotirii muncii este un element necesar al activității.

Subiectele potestabile ce efectuează supravegherea protecției muncii sînt organele specializate de stat și sindicale, iar subiectele obligatorii - organizațiile precum și unitățile lor structurale și persoanele cu funcție de răspundere,

1

reprezentativă ai administrației. După scopul urmărit, raporturile de supraveghere a protecției muncii totdeauna îndeplinesc funcțiile de garanție, deoarece scopul lor de bază este să asigure o activitate de muncă normală a lucrătorilor din punct de vedere al stabilirii unui climat de muncă nepericuloasă pentru viață și sănătate. Prin urmare, aceste relații joacă un rol important pentru raporturile juridice de muncă.

Raporturile juridice de supraveghere a protecției muncii presupun un caracter continuu. Aparatele în faza proiectării și introducerii în funcțiune a obiectelor de producție, ele continuă pe parcursul întregii perioade de activitate a organizației.

Conținutul acestor relații se exprimă prin cumularea drepturilor și obligațiilor părților în vederea asigurării unor condiții nepericuloase de muncă pe tot parcursul îndeplinirii funcțiilor lor.

Un factor important ce asigură activitatea eficientă a organelor de supraveghere a protecției muncii este împuternicirea lor de a trage răspundere persoanele cu funcții de răspundere din îndurările administrației pentru încălcarea obligațiilor de a garanta protecția muncii.

Odată cu raportul de supraveghere a protecției muncii în organizație apare și raportul de supraveghere a legislației muncii. Aceste raporturi sînt rezultatul exercitării funcțiilor de supraveghere de către organele de stat, organele procuraturii, precum și ale sindicatelor. Scopul acestor raporturi - prevenirea sancționarea încălcărilor legislației muncii din partea organelor administrației, asigurarea legăturii în relațiile de muncă. Conținutul lor cuprinde drepturile și obligațiile părților, restabilirea drepturilor și intereselor legitime ale muncitorilor colectivelor de muncă în urma acțiunilor ilegale ale administrației, precum și tragerea la răspundere a persoanelor cu funcție de răspundere vinovate.

Printre organele ce efectuează supravegherea asupra respectării legislației muncii un rol important îl ocupă inspectoratele de stat pentru protecția muncii create prin Hărîrea Guvernului nr. 321 din 01.06.1993. Raporturile de supraveghere ele încep să se desfășoare prin inspectorii care efectuează controlul respectării de către administrație a legislației muncii. Realizându-și dreptul de control, inspectorii frecventează întreprinderi, culeg materiale despre activitatea administrației cu privire la stabilirea condițiilor de muncă, iau cunoștință de activitatea de aplicare a legislației. Patronul, ca parte a raportului de muncă, este obligat să nu împiedice controlul și să prezinte toate documentele și explicațiile necesare. Eficacitatea acțiunilor subiectelor raporturilor de control asupra

respectării legislației de muncă de către administrație e obligatoriu și e legată, de obicei, de întocmirea și semnarea actului de control care se comunică despre activitatea administrației în domeniul respectării legislației muncii. Atunci când inspectorul depistează încălcarea legislației de către administrație, el e obligat să dispună înlăturarea lor. Totodată el rezolvă chestiunea de tragere la răspundere a administrației.

§ 7. Relațiile juridice de examinare a litigiilor de muncă .1

La examinare în organele competente a litigiilor individuale și colective de muncă, între părțile implicate și organele numite se formează raporturi juridice ce poartă un caracter procesual. Conform art. 210 din CM., litigiile individuale de muncă, apărute între salariați și patron relativ la aplicarea legii și a altor acte normative cu privire la muncă contractului colectiv de muncă se aplează de către comisiile pentru soluționarea litigiilor de muncă și de către judecători. Legislația cu privire la contractele colective de muncă prevede examinarea în următoarea ordine: comisia de conciliere formată din salariați și patroni pentru 'fiecare litigiu aparte. Un factor juridic care generează relațiilor cu privire la examinarea litigiului de muncă este adresarea unei cereri despre ocrotirea drepturilor din partea interesatului. Această cerere determină organul ce soluționează litigiile de muncă să întreprindă acțiuni procesuale pentru examinarea circumstanțelor ce au dus la apariția litigiului și soluționarea lui. De exemplu dacă muncitorul a adresat la judecător cerere de a declara ilegal concedierea și de a fi restabilit în funcție, atunci instanța de judecată este obligată să ia cererea la evidență, să adune documentele necesare, să invite martori și să examineze litigiul ca atare. Conținutul și caracterul raporturilor procesuale de examinare a litigiilor de muncă depinde în dependență de caracterul litigiului - individual sau colectiv, precum și de tipul organului care îl examinează.

Raporturile juridice ce apar ca urmare a examinării litigiilor de muncă se raportează la cele de durată și soluționarea lor depinde de timpul aflat litigiului în procesul organelor jurisdicționale competente, incluzând și procedura de executare.

Un factor juridic ce duce la suspendarea raporturilor procesuale a litigiilor de muncă este, de regulă, intrarea în vigoare a hotărârii organului ce a soluționat litigiul (de exemplu, hotărârea judecătorească de a examina litigiul individual), atingerea unui acord între părțile unui litigiu colectiv de muncă în comisia de conciliere sau Arbitrajul de muncă

CAPITOLUL VI CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ

§ 1. Noțiune de contract colectiv de muncă

Contractul colectiv de muncă este convenia dintre patron (întreprindere) și salariați în care se reglementează condițiile de muncă, salarizarea și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile sociale de muncă

Rolul și importanța contractului colectiv în reglementarea muncii se modifică în dependență de schimbarea condițiilor social-economice ale societății. Afirmarea și dezvoltarea "legei muncii" în Moldova și a noilor relații în cooperarea muncii au determinat schimbarea conținutului și esenței contractului colectiv de muncă. El devine modalitatea principală de reglementare a relațiilor muncii de parteneriat nemijlocit în întreprinderi.

Contractul colectiv de muncă capătă tot mai pronunțat trăsăturile unui act normativ cu caracter local, nu mai menirea de a fi un oarecare cod al muncii pentru angajați și administrație în întreprinderea concurenței. Dispozițiile normative devin cefă în tehnică de comparație cu cele obligatorii, fiind parte din opera doctrinei juridice de muncă, ce acționează în cadrul acestor întreprinderi, indiferent de forma de proprietate (privat sau de stat), de numărul salariaților și apartenența interramurală.

În condițiile trecerii spre economia de piață conținutul juridic al contractului colectiv de muncă nu este omogen. El are la rând sa două aspecte: a) ideea autonomiei (suveranității) dirijate către organizație a sferei muncii, efectuate de șeful proprietarului sau antreprenorului; b) participarea sindicatului sau a apărătorilor interesei lor profesionale și sociale ale angajaților în reglementarea relațiilor dintre luătorii — administrație de ordin social, economic, profesional de muncă. —

"Trebuie menționat că contractul colectiv de muncă în calitate de act normativ, prin intermediul căruia se realizează combinarea ideilor sus-menționate, nu poate fi privit drept un simplu contract civil, deoarece are alte scopuri și are o altă sferă socială de aplicare ce este mult mai largă decât simplul contract civil. Obligația exclusivă pentru părți, contractul colectiv în sfera acțiunilor sale se aplică nu numai asupra participanților, ci și asupra acelor luători ai întreprinderii care au contribuit nemijlocit la elaborarea și aprobarea contractului colectiv de muncă

Ideea de a aplica contractul colectiv de muncă în calitate de acord în folosul părților este preluată din dreptul privat și de asemenea nu rezolvă problema esențială, deoarece el ignorează scopul social de parteneriat al acestui contract; ce presupune satisfacerea reciprocă și interesele persoanelor ce încheie ale contractului. Necesită mare atenție și explicarea naturii juridice a contractului colectiv de muncă, deoarece sindicatul și orice alt organ care încheie contractul din partea salariaților, în raport cu ceilalți, nu este adresat, nu dispune de autoritate; a puterii publice. N-are asemenea putere nici administratorul proprietarului, antreprenorul în raporturile sale cu lucrătorii. Împuternicirile sale se limitează la administrarea propriei întreprinderi, nu și a colectivului de muncă. Ca urmare există temei de a declara acest contract drept contract de gen special în dreptul din legislația în vigoare, contractul colectiv de muncă este un act normativ, ce reglementează raporturile sociale de muncă încheiate de întreprinderi și salariați.

Fiind o varietate de reglementare a relațiilor de parteneriat în relațiile sociale de muncă la nivelul unității, contractul colectiv exprimă interesele a două grupuri sociale: salariați și patroni, de aceea acest fel de contracte este numit bipartit. Prin **Legea Republicii Moldova din 10.11.1995** s-au făcut modificări și completări în Legea privind contractul individual de muncă unde au fost evidențiate următoarele tipuri de contracte colective: contracte colective de muncă încheiate la nivel de unități, grupuri de unități din una și aceeași ramură sau din ramuri diferite, asociate în baza principiului de producție pe teritoriul municipiilor și raioanelor; la nivelul ramurilor economice naționale, precum și la nivel republican.

Aceste forme de parteneriat social pot exprima interesele nu doar a celor trei grupuri sociale: salariați, patronilor, structurilor de stat (guvern, ministere). Ultima formă a obținut denumirea de tripartitism. Fiind o însușire a dreptului muncii, contractul colectiv de muncă cuprinde o gamă largă a normelor de drept de ordin național, local și ramural, burocratice, normele din Codul Muncii al Republicii Moldova, **Legea privind contractul colectiv de muncă din 25 februarie 1993** normele ramurale și republicane, numeroase dispoziții locale aflate în contractele colective de muncă, încheiate la întreprinderi. Normele din insușirea contractului colectiv de

1. Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 70, 1995/804.

2. Monitorul Parlamentului al Republicii Moldova, nr. 5, 1993/123.

muncă sunt incluse în Partea generală a dreptului muncii sunt expresia juridică a condițiilor de muncă, a reglementării raporturilor dintre întreprinderi și lucrători indiferent de proprietate (privată sau de stat) sau apartenența vreun departament.

Contractul colectiv de muncă are la bază următoarele cerințe:

a) respectarea legislației; b) împuternicirea legală a reprezentanților părților; c) egalitatea părților; d) libertatea alegeți dezbaterii condițiilor contractului; e) libera consimțire a obligațiilor ce decurg din contract; f) realitatea asigurării îndeplinirii obligațiilor asumate; g) controlul sistematic al inevitabilității răspunderii contractuale a părților.

Ca instituție a dreptului muncii ca act normativ de drept contractul colectiv de muncă are locul său în dreptul muncii. Conținutul contractului colectiv de muncă sunt obligatorii pentru întreprinderile în care este încheiat. Este interzis a include în contractul colectiv de muncă condiții ce agravează situația lucrătorilor în raport cu legislația, contractele colective și acordurile de parteneriat social.

Prin concepția contemporană de contract colectiv presupune găsirea și dezvoltarea formelor de parteneriat, reglementarea relațiilor sociale de muncă. Această reglementare este admisă deoarece ea nu contrazice interesele societății și statului.

§2. Părțile contractului colectiv de muncă și ordinea încheierii lui

De obicei, la încheierea contractului colectiv de muncă participă două părți:

- 1) salariații prin reprezentanți săi legali;
- 2) întreprinderea reprezentată de conducătorul ei (patronul) sau de altă persoană împuternicită în conformitate cu statutul (alt act local) la întreprindere.

Lucrătorii, fiind parte a contractului colectiv de muncă apar nu în calitate de persoane separate, ci în calitate de subiect independent al colectivului de muncă al întreprinderii în totalitatea sa sau al subunității structurale separate cu drepturile persoanei juridice în același timp. Lucrătorii și colectivele de muncă nu participă nemijlocit la încheierea contractului colectiv de muncă în numele lor și donează reprezentanți - organele sindicale sau alte organe împuternicite.

Deci, este important a separa partea contractului colectiv de muncă a lucrătorii (colectivul de muncă) și participarea la procesul încheierii contractului colectiv de

muncă. Din partea lucrătorilor pot fi organele sindicale și organele de inițiativă/obștească, constituite în baza hotărârii Adunării generale (Conferinței) a lucrătorilor întreprinderii.

Deoarece în condițiile pluralismului în organizații sînt posibile situații în care cîteva organe reprezentative concomitent vor pretinde încheierea contractului colectiv de muncă, soluționarea problemei organului împuternicit trebuie să se facă în seama lucrătorilor. Adunarea generală (Conferința) în aceste cazuri are dreptul de a încredința încheierea contractului în numele ei unui organ reprezentativ unic, care se formează pentru ducerea tratativelor, elaborarea proiectului încheierea contractului colectiv de muncă. Dacă un asemenea organ unic nu este constituit, reprezentanții lucrătorilor au dreptul de a duce tratative de sine stătător și de a încheia un contract colectiv de muncă special sau o anexă la contractul colectiv de muncă unic.

Altă parte a contractului colectiv de muncă este întreprinderea.

Cum s-a menționat mai sus, reprezentanții întreprinderii, de regulă, este conducătorul ei (patronul). Dar reprezentantul împuternicit poate și alt funcționar cu funcție de răspundere din partea administrației (subordinii structurale cu drepturile persoanei juridice), ce împuternicit în conformitate cu statutul întreprinderii sau cu alte acte locale împuternicirile legale ale funcționarilor indica oficial trebuie să fie confirmat în forma legală prin ordinul special al administrației.

Conform legislației în vigoare, este prezăută procedura obligatorie de elaborare și încheiere a contractelor colective de muncă. Etapa primă a acestei proceduri sînt negocierile colective. Titular al tratativelor colective de elaborare încheiere și schimbare a contractului colectiv de muncă poate fi fiecare* dintre părți. Pentru aceasta ea trebuie să anunțe în scris cealaltă parte despre începutul tratativelor, ca în hotărârea sau, este obligată să le susțină. Dacă în organizație activează mai multe sindicate sau alte organe reprezentative împuternicite de lucrători, atunci fiecare dintre ele are dreptul de a duce tratative din partea membrilor sindicatului pe care i-a asociat sau al tuturor pe care-i reprezintă. Este interzis ducerea tratativelor din partea altor persoane ce reprezintă administrația.

Despre începerea negocierii asupra contractului colectiv de muncă orice parte are dreptul să facă o declarație în scris cu trei luni înainte la expirarea contractului curent sau anterior sau în termenul indicat în contractul pre-

CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ

101

cedent. În cazul divergențelor între părți, în timpul negocierilor se întocmește un proces-verbal. Negocierile colective în numele părților se efectuează de un organ împuternicit de părți, format dintr-un număr egal de reprezentanți ai acestora. Organul examinează procesul-verbal al divergențelor și recomandă o variantă de soluționare a litigiului. Administrația este obligată să ducă negocierile asupra problemelor sociale de natură propuse spre examinare de reprezentanții lucrătorilor.

Dreptul de a lua decizia despre necesitatea încheierii contractului colectiv de muncă cu administrația îl au: a) reprezentanții salariaților; b) Adunarea generală (Conferința) a lucrătorilor organizației.

În perioada negocierii pentru persoanele ce au participat la el, legislația prevede un șir de garanții și compensații.

"Reprezentanții părților, precum și specialiștii antrenanți pentru a activă în comisii, sînt eliberați de la serviciul de bază cu menținerea salariului mediu pe un termen de înălța trei luni în decursul anului. Salarizarea este egală și intermediarilor invitați de părți se efectuează de comun acord, de către organele executive ale autoadministrațiilor locale și administrației (asociațiile sale) (art.7 din Legea privind Fădulele de muncă de la 25.02.1993).

După cum s-a indicat în scopul ducerii negocierilor colective conștientizarea pregătirii proiectului contractului colectiv de muncă de către părțile, în baza egalității, creează un organ din reprezentanții împuternicirile necesare. Acest organ poartă denumirea de Comisia republicană în caz dacă negocierile colective decurg la nivel republican.

"TShToTrT Decretului Președintelui Republicii Moldova nr.145, din 31.05.1996, a fost aprobat componența comisiei.

Modul de organizare a activității comisiei se reglementează de Regulamentul aprobat prin **Hotărârea Guvernului nr.567 din 01.08.1994** precum și prin înțelegerea mutuală dintre Guvern, Federația Generală a Sindicatelor din Moldova și Patronat.

Părțile participante la negocieri au deplină libertate în alegerea și dezbaterile condițiilor din contractul colectiv de muncă. Administrația și reprezentanții săi sînt obligați să pună la dispoziția celeilalte părți informația de care dispun, necesară

¹ Monitorul Parlamentului al Republicii Moldova, nr. 1, 1994/1.

pentru negocierile în același timp participării la tratative, alte persoane cooptate pentru tratative n-au dreptul să divulge informația obținută, dacă ea este secret de stat sau comercial. Persoanele ce divulgă informație vor fi trase la răspundere conform legislației în vigoare.

Problemele privind ordinea, termenele elaborării proiectului contractului colectiv de muncă și a încheierii lui, componența comisiei de pregătire a proiectului, locul petrecerii și ordinea de zi a negocierilor coordonate au o importanță deosebită în cadrul ordinului de organizare și funcționare a comitetului sindical sau a altui organ reprezentativ împuternicit de salariați.

Cînd din partea salariaților acționează concomitent câteva sindicate, alte organe reprezentative împuternicite de lucrători, ele formează un organ reprezentativ unic pentru ducerea tratativelor, elaborarea proiectului și a concluziilor contractului colectiv unitar. Proiectul contractului colectiv unitar este supus dezbaterilor obligatorii de către lucrători și se finalizează ținîndu-se cont de obiectivele, propunerile și completările lor. Proiectul definitivat se aprobă de Adunarea generală (Conferința) a colectivului de muncă și se semnează de către toți participanții organului reprezentativ unificat.

Momentul încheierii contractului colectiv constituie finisarea negocierilor prin semnarea lui de către părți.

Legea Republicii Moldova privind contractul colectiv de muncă din 25.02.1993 prevăzut procedura de înregistrare a contractului colectiv de muncă în instanțele de muncă, organelor teritoriale de muncă și protecției sociale.

Puterea juridică a contractului colectiv de muncă depinde de înregistrarea lui, ci de actul semnării contractului colectiv de muncă de către părți.

§ 3. Conținutul și structura contractului colectiv de muncă

Condițiile (dispozițiile) ce sînt stabilite de către părți și au menirea de a reglementa raporturile sociale de muncă în organizația respectivă determină **conținutul contractului colectiv de muncă**.

Structura aceste condiții (dispoziții) pot fi împărțite în trei categorii: a) normative; b) obligatorii; c) informativ.

Condițiile normative (dispozitive) ale contractului colectiv sînt norme de drept locale stabilite de părți în limitele competenței lor, ce se aplică asupra lucrătorilor

întreprinderii date sau unității lor de producție. Dispozițiile normative au aplicare la examinarea problemelor de drept în divizat în trei grupuri:

- cînd legislația prevede direct modul de stabilire a contractelor colective;
- cînd este evidentă prezența lacunelor în legislație, dar soluționarea lor pe calea contractelor colective nu contravine principiilor generale de drept legislației

în vigoare;

- cînd dispozițiile generale ale legislației sînt adaptate la specificul acestei întreprinderi (subdiviziune structurale)

Odată cu trecerea la economia de piață numărul dispozițiilor normative ale contractului colectiv de muncă crește brusc. Este un fapt firesc, deoarece accentul în reglementarea juridică a relațiilor sociale de muncă în procesul reformelor este pus pe stabilirea garanțiilor obligatorii generale pentru lucrători (salariul minim, durata concediului, durata maximă a săptămînii de lucru, remunerarea muncii suplimentare etc). Contractul colectiv de muncă reglementează o sferă mai largă de probleme concrete, legate de specificul muncii salariaților profesionali într-o anumită întreprindere și în subdiviziunile sale structurale.

Legea Republicii Moldova privind contractul colectiv de muncă a stabilit clar corelația dintre prevederile normative ale contractului colectiv de muncă și legislația. Legea spune că în contractul colectiv se stabilește de posibilitățile economice ale organizației, se pot stabili condiții de muncă social-economice mai avantajoase comparativ cu normele și prevederile stipulate în legislație. Aceasta se referă la concedii suplimentare, sporuri la pensii și înainte de termen la pensie, compensarea cheltuielilor de transport, alimentarea gratuită sau parțial plătită a salariaților la locul de muncă și a copiilor în școli și instituții preșcolare, alte facilități și compensări suplimentare. Pînă la condițiile numite, cele mai des utilizate prevederi normative ale contractului colectiv sînt normele care stabilesc lista lucrătorilor cu ziua de muncă normală și durata concediilor suplimentare pentru ei, interdicția de a atrage la munca suplimentară persoanele care și fac instruirea de producție, ordinea de salarizare, plata diferențelor dintre categoriile salariale care prestează munci necorespunzătoare categoriilor ce ie-au fost acordate, ordinea de plată avansului în afara graficului plăților și avantajelor în caz de eliberarea foilor gratuite casele de odihnă, repartizarea fondului locativ etc.

După natura juridică normele pe care le conține contractul colectiv de muncă sînt norme-acorduri. Ele exprimă voința reciprocă a părților și voința statului (legiuitorului), care a acordat lucrătorilor dreptul de creație normativă locală.

Spre deosebire de prevederile normative ale contractului colectiv de muncă, condițiile contractuale nu presupun prezenta unor reguli cu caracter general, destinate a fi aplicate repetate. Ele sunt totdeauna în concret și se referă la obligații reciproce a 1
cărora executare este obligată.

1

Art.9 al Legii Republicii Moldova privind contractul colectiv de muncă prevede că în contractul colectiv se pot include obligații reciproce ale patronilor și salariaților referitoare la forma, sistemul și natura salariilor, recompense, prestații, indemnizații, sporuri, mecanismul de acord a salariului rezultând din măsura performanțelor, nivelul inflației, realizarea indicilor specifici contractului colectiv, utilizarea timpului de muncă, recalificarea, condițiile de concediere a salariaților, durata timpului de muncă și de odihnă, concedii, ameliorarea condițiilor și securității muncii, inclusiv "a femeilor și tineretului, asigurarea medicamentelor sociale benevoale și obligatorie, respectarea intereselor salariaților la privatizarea organizației, localurilor de serviciu, securitatea ecologică și protecția sănătății salariaților în procesul de producție, facilități pentru salariați care cumulează lucrul cu învățătura, controlul asupra aplicării contractului colectiv, ordinea de introducere a modificărilor și completărilor, responsabilitățile părților, asigurarea condițiilor normale de lucru ale salariaților, refuzul la greve, condițiile incluse în contractul colectiv dat în caz de executare a lor la termeni în întregime.

Prevederile contractului colectiv se stabilesc de către părți și se fundamentează pe legislația în vigoare, pe acte de parteneriat social de un nivel superior și pe obiceiuri, în care ele conțin norme generale în problemele reglementării muncii, relațiilor social-economice și profesionale caracteristice pentru salariați în organizației date. Selectarea nemijlocată și includerea acestor prevederi în contract trebuie să fie optimă pentru a nu supraîncărca conținutul lui.

§ 4. Realizarea contractului colectiv și controlul asupra aplicării lui

Prin realizarea contractului colectiv de muncă înțelege aplicarea în practică a acelor prevederi care constituie conținutul lui. Din punct de vedere juridic, realizarea practică a contractului colectiv de muncă are ca scop să creeze un climat prielnic pentru stabilirea relațiilor de parteneriat social între patroni și salariați, minimalizarea primejdiei conflictului social, asigurarea unei infrastructuri sociale

favorabile pentru salariați. Aplicarea reală a condițiilor contractului colectiv duce la evitarea confrunțărilor și la stabilirea unui climat sănătos în organizație, fapt ce ameliorează dezvoltarea progresivă a procesului de producție. Și chiar dacă, în urma aplicării contractului colectiv de muncă, exploatarea muncii salariale nu poate fi exclusiv definitiv, totuși protejarea salariaților de o exploatare excesivă este posibilă și necesară.

Conform art.6 al Legii privind contractul colectiv de muncă se încheie pe o perioadă determinată, care nu poate fi mai mică de un an calendaristic. La expirarea termenului de executare a contractului părțile pot decide prelungirea sau încheierea condițiilor în care a fost încheiat sau în alte condiții ce vor fi convenite.

În practică deseori apar întrebări: rămâne oare în vigoare contractul colectiv de muncă în cazul reorganizării sau lichidării organizației, schimbării proprietarului, patrimoniului organizației, desfacerii contractului de muncă cu conducătorul organizației. Legislația nu dă răspuns expres la aceste întrebări, totul depinde de circumstanțele concrete. Astfel, dacă este vorba despre modificarea compoziției structurii, constituirea unui nou organ de conducere al organizației, contractul colectiv de muncă își păstrează puterea juridică în întregime și rămâne în vigoare și la desfacerea contractului individual de muncă cu conducătorul organizației. În caz de reorganizare la reprimderii contractul colectiv de muncă își păstrează puterea juridică pentru perioada reorganizării, dar ulterior el poate fi revizuit la inițiativa uneia dintre părți, dacă organizația urmează să fie lichidată în ordine și condițiile de lichidare în caz de schimbare a proprietarului contractul colectiv de muncă rămâne în vigoare pentru o perioadă de 3 luni în acest timp părțile sînt în drept să înceapă negocierile cu privire la semnarea unui nou contract colectiv de muncă sau să convină menținerea, modificarea sau completarea prevederilor contractului colectiv de muncă în vigoare.

În procesul aplicării contractului, înțelegerea reciprocă a părților, el poate fi îmbunătățită și stabilită. Totodată, în cazurile de revizuire a contractului colectiv de muncă trebuie să fie soluționată problema referitoare la posibilitatea menținerii facilităților pentru salariați și realizarea altor condiții prevăzute de contractul precedent.

În cazul lichidării organizației legislația garantează apărarea primordialei intereselor salariaților, legate de realizarea contractului colectiv de muncă. Revendicările salariaților referitoare la contractul de muncă sînt satisfăcute din patrimoniul

organizației lichidate în la achitarea cu bugetul aceste și alți creditori, în conformitate cu legislația în vigoare. Mărima mijloacelor destinate satisfacerii intereselor și revendicărilor salariaților organizației în legătură cu contractul colectiv de muncă se stabilește și se repartizează subdiviziunilor de comun acord cu reprezentanții salariaților care au semnat contractul colectiv de muncă anexele lui.

Eficiența aplicării contractului colectiv de muncă mare măsură depinde de faptul cum este organizat controlul asupra aplicării prevederilor lui. Legea J Republicii Moldova privind contractul colectiv de muncă stabilește efectuarea controlului în primul rând, nemijlocit de către părți sau de către reprezentanții organelor împuternicite de ele, în al doilea rând, de către organele respective) ale puterii executive din domeniul muncii.

:

Formele controlului pot fi diverse și prevăd atât verificarea executării unor obligații concrete aparținând părților, cât și conținutul contractului colectiv de muncă. În fiecare an (de obicei, la sfârșitul anului calendaristic) sau termenul prevăzut de contractul colectiv de muncă părțile care au semnat contractul trebuie să prezinte darea de seamă Adunarea generală (Conferința) a salariaților organizației. În cadrul efectuării controlului și pregătirii datelor de seamă părțile sunt obligate să prezinte toată informația necesară de care dispun.

Un mijloc important pentru garantarea aplicării a contractului colectiv, afară de control, pentru care mai este stabilită răspunderea în caz de încălcare sau executare insuficientă a obligațiilor ce le revin, în conformitate cu prevederile de la art. 10, Legea cu privire la contractul colectiv de muncă prevede răspunderea părților ca urmare a încălcării condițiilor contractului colectiv. De aceea Legea necesită completări cu privire la răspunderea juridică față de persoana oficială care-l reprezintă în contractul colectiv de muncă pe patron. Această răspundere trebuie să se exprime sub formă de amendă, deci va avea un caracter juridico-administrativ.

Este necesar să se introducă răspunderea a persoanelor care reprezintă patronul și care se eschivează de la participarea la negocierile cu privire la elaborarea, modificarea, completarea și încheierea contractului colectiv sau care au încălcat termenul pentru începerea negocierilor. La cererea reprezentanților salariaților patronul este obligat să sancționeze conducătorul, din

vina căruia se încalcă sau nu se respectă condițiile contractului colectiv de muncă. Una din cele mai răspândite forme de sancționare a conducătorilor întreprinderilor de stat este

persoane oficiale din cadrul administrației, vinovate de contravenții amintite este răspunderea disciplinară. Măsurile de pedeapsă disciplinară pot fi diverse (inclusiv concedierea) în dependență de caracterul și gravitatea încălcării și de personalitatea contravenientului. Măsurile disciplinare se aplică către conducătorul organizației ierarhic superioare și de alte persoane oficiale.

Pentru încălcările penale ale prevederilor contractului colectiv de muncă către persoanele care reprezintă patronul legislația Republicii Moldova (art. 137, 140 din Codul Penal) prevede răspunderea penală. Aceste sancțiuni se aplică în urma neexecutării îndatoririlor sale de funcție.

Odată cu răspunderea persoanelor care reprezintă patronul, o mare importanță practică și teoretică prezintă problema referitoare la răspunderea altei categorii - salariaților organizației (colectivului de muncă).

De regulă, legislația în vigoare nu prevede răspundere cu caracter juridic pentru colectivul de muncă și îndeosebi pentru salariați când aceștia nu și respectă obligațiile din contract.

§ 5. Contractul colectiv republican

Scopul încheierii contractului colectiv republican este stabilirea principiilor generale de reglementare a relațiilor sociale de muncă la nivel de subiect republican al Republicii Moldova. Contractul ramural stabilește normele de salarizare, precum și garanție socială, facilități pentru salariați ramurii.

În dependență de numărul părților participante la negocierile pentru încheierea conflictelor, ele pot fi bilaterale și trilaterale. Numărul participanților îl stabilesc înseși părțile.

Caracterul participanților concreți ai contractelor este determinat de nivelul relațiilor reglementate.

La nivel republican participă la contractului colectiv de muncă pot fi Guvernul Republicii Moldova, Federația Generală a Sindicatelor din Republica Moldova și Patrona în persoana reprezentantului Federației (Confederației) patronatelor.

La nivelul ramurilor contractele colective de muncă se încheie între patronul de ramură, sindicatul de ramură și organul administrației publice centrale de specialitate.

' Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 42, 1996.

La nivelul grupurilor de ~~unite~~ participati ai contractului colectiv de muncă.

pot fi: patroni, sindicate sau ~~alte~~ reprezentati a ~~salariatilor~~ și organul administratiei;

publice al municipiului sau raionului.

j

La nivelul unității, după cum s-a indicat, contractul colectiv de muncă încheie între ~~patroni și salariați~~. 'Salariații sînt reprezentți de către sindicate în unitățile în care nu sînt organizate sindicate și care, deși sînt organizate, nu toți salariații sînt membri ai lor sau ai acestuia indicat, reprezentți în sindicatelor sînt alți și dintre membrii acestora prin vot secret.

La înregistrarea contractului bilateral organul din domeniul muncii constată condițiile contractului care contravin legii a muncii în vigoare și anunță părțile despre ele.

Aceeași este ordinea și în cazul modificării sau completării contractului.

CînjnM contractului conține prevederi de caracter contractual[^] obligatoriu, determinate de părțile înseși în limitele competenței lor. Fiind o formă juridică a parteneriatului social problemele muncii social-economice, contractul colectiv de muncă nu poate contrazice legislația.

Art.9 al Legii privind contractul colectiv de muncă din 25.02.93 stipulează că contractul poate prevedea clauze cu privire la salarizare, condiții de protecția muncii, regimul de muncă și odihnă, mecanismul de reglementare a salariilor reiesind din majorarea prețurilor, nivelul inflației, sporuri la salariu cu caracter compensator, a căror mărime minimă este prevăzută de legislație, recalificarea salariaților, garantarea securității ecologice și protecția sănătății.

Salariaților la locul de muncă se stabilesc măsuri pentru protecția socială a lor și a membrilor familiilor lor; respectarea intereselor salariaților la privatizarea întreprinderilor de stat municipale; facilități pentru organizații care creează locuri suplimentare de muncă cu utilizarea muncii invalizilor, tineretului (inclusiv adolescenților); în dezvoltarea parteneriatului social; a colaborării trilaterale; ordinea introducerii modificărilor și completărilor de comun acord, anexelor la el; prevenirea conflictelor de muncă și grevelor; întărirea disciplinei de muncă. Lista enumerată mai sus a prevederilor care formează conținutul contractului colectiv republican

trebuie examinată ca aproximativ. Contractul poate conține prevederi referitoare la alte domenii ale muncii social-economice, care nu contravin legislației.

O serie de puncte expuse în conținutul contractului colectiv republican pot fi incluse în calitate de prevederi informative ale contractelor colective semnate

în organizării. Contractul, cum s-a mai menționat, intră în vigoare din momentul semnării lui de către părți, fie din ziua stabilită în înțelegerea reciprocă, în ordinea stabilită în contract, dar nu pot să includă modificări și completări în conținutul lui. Dacă însă ordinea stabilită în contract nu este stabilită atunci modificările și completările se includ în ordinea analogă celei de încheiere a contractului, adică cu respectarea procedurii negocierilor colective prealabile. Eficacitatea contractului colectiv republican depinde nu numai de conținutul lor, ci și de controlul asupra executării.

Controlul asupra îndeplinirii contractului colectiv de muncă (la nivelul republican) și examinarea litigiilor aparute pe parcursul realizării lui sunt efectuate de către Comisia republicană pentru negocieri colective.

Ținând cont de faptul că încheierea contractului colectiv de muncă republican reprezintă o formă juridică de realizare a relațiilor de parteneriat socială, care îl are în vedere pe cel care l-a semnat, urmează să poarte nu numai răspunderea morală, dar și răspunderea juridică pentru neexecutarea sau executarea insuficientă a contractului. O astfel de răspundere este stabilită față de persoanele care reprezintă în contract patronul.

Contractul colectiv de muncă republican este luat drept bază pentru elaborarea negocierilor și încheierea celorlalte contracte de muncă.

§ 6. Negocieri colective (aspect internațional)

În ultimii zece ani pe plan mondial au avut loc schimbări evidente care au generat modificări radicale în legislația și practica multor state. Un exemplu elocvent este tendința de stabilire a unei economii de piață în țările Europei Centrale și de Est. Dar evoluția nu s-a limitat numai la Europa, ci a cuprins multe alte țări din Africa, America Latină și Asia, care de asemenea au ales calea pluralismului politic și sindical. Pentru Organizația Internațională a Muncii (OIM), preocupată pentru normele internaționale de muncă, toate acestea au avut consecințe într-un triplu sens: în primul rând, a avut loc o creștere rapidă a numărului de state-membre - de la 150 în 1983 până la 170 în ianuarie 1994; în al doilea rând, s-a mărit numărul convențiilor ratificate; și, în al treilea rând, unele probleme care se referă la îndeplinirea regulamentelor actelor referitoare la drepturile omului (inclusiv

no

CAPITOLUL VII

Convențiile nr.87 și 98 care pe parcursul multor ani au constituit obiectul comentariilor din partea organelor de control ale OIM) au fost ratificate sau se află pe calea soluționării.

Art.4 al Convenției nr.98 (adoptată în 1949 - Convenția privind dreptul la organizare și la introducerea negocierilor colective) prevede că acolo unde este necesar în conformitate cu condițiile statului, se iau măsuri de încurajare și de contribuie la o dezvoltare interactivă precum și folosirea procedurii introducerii negocierilor pe bază benevolă între patron sau organizația patronului, pe de o parte, și organizația muncitorilor, pe de altă parte, cu scopul reglementării condițiilor de muncă pe calea încheierii contractelor colective". Aceasta conține două

elemente importante:

- acțiunile organelor puterii de stat în vederea sprijinirii negocierilor colective;
- subînțelegerea autonomă a părților.

Într-un plan mai general Comitetul exprimă îngrijorare în legătură cu două tendințe care au loc în special în statele industrial dezvoltate, care exercită influență negativă asupra drepturilor colective și respectiv, asupra negocierilor 1 colective.

i

În primul rând, în anumite state nu demult a apărut tendința ca în legislația pe > problemele cu privire la drepturile individuale să se dea prioritate drepturilor individuale înaintea j celor colective. În al doilea rând, cu toate acestea deseori este dificil de mo- j

tive obiective, schimbările structurale sunt folosite pentru a reduce rolul sindicatelor, dacă autoritățile nu iau măsurile necesare în special, această problemă poate apărea într-un sector de stat unde privatizarea duce la creșterea 1 grupurilor ce poartă negocierile și, respectiv, la dizolvarea negocierilor colective.]

În unele state legislația prevede că numai sindicatele care sînt înregistrate]

pot fi recunoscute în calitate de partener la negocieri. Dacă condițiile] înregistrării sînt deosebit de dure, atunci evoluția procesului negocierilor colective] se poate reduce la zero.

]

Recunoșterea unui sau a mai multor organe sindicale în calitate de partener' la negocierile colective duce la apariția problemei despre reprezentativitatea lor. În timpul discuțiilor asupra Convenției nr.98 Conferința Internațională a Muncii

* atrăsese atenția asupra acestei probleme în continuare punctul 5 al art.3 din

Statutul' Organizației Internaționale a Muncii stabilește concepția organizațiilor reprezentative. Astfel, faptul că legislația recunoaște organizațiile sindicale drept

mai reprezentative decât de celelalte organizații nu constituie un motiv pentru critic însă aceeași diferențiere nu trebuie să ducă la faptul că organizațiile cele mai reprezentative să fie totodată și cele mai privilegiate.

Sînt state unde legislația prevede că muncitorii pot fi reprezentați numai de un organ sindical, dar de mai multe, chiar dacă negocierile au loc la nivel de întreprindere. Reprezentativitatea poate fi stabilită numărul de membri ai organului sindical sau pe calea alegerii secrete, ca de exemplu, în Anglia, Grecia, Costa Rica, Pakistan, Venezuela.

Dispozițiile care reglementează problema recunoașterii organelor sindicale sînt strîns legate și de obligaunea lor de a purta negocieri, căreia legislația multor state devin obligatorii ale părților de a negocia în mod conștiincios, de a respecta aceste condiții, iar consecințele sînt apreciate de organele juridice speciale. În unele state legislația prevede sancțiuni împotriva întreprinzătorilor care refuză să recunoască organele sindicale reprezentative. Astfel de atitudine uneori este considerată ca practică de muncă necinstă. Astfel de dispoziții conțin legislațiile din Spania, Canada, Japonia, Guineea Ecuatorială.

Un șir de state prevede formarea de organe bazate pe egalitate (la nivel de întreprindere, ramură, chiar la nivel național sau internațional), în limitele cărora trebuie încheiate sau de obicei se cheie contractele colective în condițiile stabilite de legislație pentru participarea acestor organe în stabilirea condițiilor de muncă, încît ele exclud prezența sindicatelor ca fiind cele mai reprezentative. Amura sa, atunci are loc încălcarea a principiilor prezente în Convenție. Comitetul consideră că în situația dată criteriile care sînt stabilite de lege trebuie să lăse posibilitate acestor organizații să participe la negocierile colective. Legislația multor state prevede formarea instituțiilor specializate, permanente (de exemplu în Irlanda - Comisia pe relațiile de muncă, Spania - Comisia tripartită consultativă pe contractele colective-), al căror scop este acordarea de sprijin negocierilor colective prin intermediul examinării problemelor generale, stabilirea regulilor de conduită, acordarea de consăli părților pentru a ie ajuta în soluționarea problemelor concrete cu care ele se pot confrunta. Sarcina de bază a acestor instituții, cu toate că nu întotdeauna ea este una de sprijinirea negocierilor colective.

Pentru facilitarea desfășurării negocierilor colective sînt stabilite diferite proceduri și reguli practice: intermedierea, concilierea obligatorie, sfatul și benevoala, interzicerea anumitor tactici care pot crea piedici la programarea negocierilor colective etc.

Recomandarea nr.163 care este o anexă la Convenția din 1981 cu privire la negocierile colective enumără șase mijloace concrete, care pot fi utilizate în timpul negocierilor colective.

Principiul negocierilor benevole ale contractelor colective este economia părților. La negociere constituie al doilea element important al art.4 din Convenție. Mecanismul existent trebuie să se astfel încât să amelioreze procesul negocierilor; dintre părți, să dea posibilitatea să se ajungă la o înțelegere liberă și independent. Dar și în această situație apare un șir de dificultăți ca: excluderea anumitor probleme din sfera negocierilor, încheierea contractelor colective cu condiții în cuviințării prealabile de către organele administrative sau bugetare; respectarea, criteriilor stabilite de lege, special în ceea ce privește: salariul, stabilirea unilaterală a condițiilor de muncă.

Dreptul la negocierile colective trebuie să fie acordat și federațiilor și confederațiilor, orice limitare în acest sens duce la suspendarea de activități; de muncă, și în special nu permite organizarea care nu au mijloace suficiente să primească ajutor de la organizații de alt rang, care, în principiu, dispun de un personal cu mult mai puțin, de fonduri și experiență în vederea desfășurării, negocierilor colective.

În unele state caracterul cercul problemelor ce constituie obiectul negocierilor sunt reglementate de lege care ori acceptă rezolvarea problemelor concrete pentru a asigura ajungerea la soluționarea chestiunilor importante de către părțile care își ating scopurile lor, ori interzic discutarea problemelor concrete pe motivul că acestea lezează interesele generale sau de ordin general. Însă sunt state care stabilesc cercul de probleme ce trebuie reglementate de organele legislative. Comitetul consideră însă, că aceste măsuri adoptate de organele de stat - o' ordine unilateral pentru a limita cercul de probleme concrete, deseori este incompatibil cu Convenția, iar discutarea tripartită cu scopul elaborării principiilor negocierilor colective pe bază benevolă sunt considerate drept mijloace favorabile de ieșire din situația dată.

În unele state legislația prevede că contractele colective trebuie să fie aprobate de un organ administrativ competent în domeniul muncii înainte de a intra în vigoare.

Lăsarea în seama organelor puterii de stat aprobarea contractelor colective de muncă vine în contradicție cu principiul negocierilor colective, dar aceasta nu

înseamnă că organele puterii de stat nu pot crea un mecanism de reglare a părților în timpul desfășurării negocierilor colective, întrucât cunoscând de politica guvernului în domeniul social-economic al apărării intereselor colective.

Organele puterii de stat pot de asemenea să prevadă procedura care ar permite în anumite cazuri să satureze părțile asupra intereselor sociale. Însă la examinarea viitoarelor contracte prioritaritatea de a se va da metodei de convingere și nu celei de constrângere.

Arbitrajul forțat. Altă problemă des întâlnită ține de legislația care prevede și reglementează arbitrajul forțat în momentul secului negocierilor colective. Problema reală apare în practică în acele situații când are loc arbitrajul forțat la inițiativa unui organ al puterii de stat dintr-o parte proprie sau la rugămintea uneia dintre părți.

În ceea ce privește arbitrajul impus de organul puterii de stat, întrucât una dintre părți, atunci Comitetul consideră că în general aceasta contravine principiului negocierilor benevole a contractelor colective prevăzut în Convenția nr.98 și astfel vine în contradicție cu principiul autonomiei părților la negocieri.

Iar în cazul arbitrajului impus de organul puterii de stat din propria inițiativă Comitetul consideră că este greu de amănat această intervenție cu principiul caracterului benevol al negocierilor stabilit de art.4 al Convenției nr.98. Însă trebuie recunoscut faptul că în procesul negocierilor se stabilește o anumită perioadă, când după îndelungate și zadarnice dezbateri, amestecul puterii de stat poate fi recunoscut binevenit, dacă este evidentă că membrii negocierilor nu pot ieși din această situație fără vreo inițiativă din partea acestei puteri.

După părerea Comitetului, ar fi de dorit ca, pentru purtarea negocierilor colective pe parcursul unei perioade de timp îndelungate, să accepte ajutorul unei părți independente (intermediar, organ de conciliere etc.) unor proceduri stabilite cu un anumit scop: de a facilita procesul de negocieri.

Introducerea negocierilor în sfera serviciului public are anumite deosebiri care în diferite state se află la diferite niveluri în conformitate cu tradițiile juridice și chiar social-culturale, statutul funcționarilor publici este incompatibil cu concepția negocierilor colective și chiar cu dreptul la organizație. Cu toate acestea în multe state legislația garantează funcționarilor publici dreptul la introducerea negocierilor colective, dar în state unde ei nu sunt privați în mod deschis de acest drept.

În timp ce principiul autonomiei părților participante la negocierile colective rămâne în vigoare, raporturile funcționarilor publici, asupra cărora se desfășoară acțiunile Convenției, necesită o modalitate anumită în aplicarea lor. Astfel, dispozițiile legislative care permit Parlamentului sau organului bugetar competent să stabilească limitele maxime și minime la negocierile privind salariul sau să stabilească "pachetul bugetar" general, limitele ăruia părțile pot să ducă, negocieri despre rezervele financiare normative (de exemplu, reducerea timpului de muncă sau alte măsuri, schimbări în sporuri la salariu dependente de nivelul

plății muncii etc); sau dispozițiile care dau dreptul organelor financiare să participe la negocierile colective împreună cu patronul nemijlocit sunt compatibile cu Convenția dacă ele dețin un loc deosebit în procesul negocierilor colective, orice caz este important ca laocriși organizațiile unde eiși desfășoară (activitatea să aibă posibilitate să participe efectiv și în deplină măsură la elaborarea acestui sistem general al negocierilor, ce presupune, special, să ei trebuie să aibă acces la toată informația de ordin financiar, bugetară de altă natură care le-ar permite să aprecieze situația.

Deci, în legislația altor țări stăine de asemenea existințiunea de contract colectiv.

Doctrina juridică franceză este expusă în articolul 101 din Codul Muncii, conținând formă ăruia contractul colectiv este o specie a Convenției, sfera de efecte juridice* a acesteia fiind mai extinsă decât cea a contractului individual de muncă.

Convenția poate crea, transmite sau atinge drepturi, întrucât contractul poate numai să creeze sau chiar să transmită astfel de drepturi și obligații. Problema cu privire la natura juridică a contractului colectiv este tratată asemenea diferit: bunăoară, în Italia contractul colectiv este considerat ca un contract de drept comun, iar în legislația Belgiei contractul colectiv este numit contract post-corporativ. Efectele juridice ale acestui contract post-corporativ se divizează două grupe: efecte juridice comutative și efecte juridice limitative.

Efectele comutative se referă la aparținerea unor raporturi juridice fapt ce duc la folosirea de către patron a unor avantaje.

Efectele limitative vizează aplicarea aspectelor de ordin intelectual de determinare a treptelor profesionale.

În Franța se mai aplică și caracterul dualist al contractului colectiv, adică contractul dat este un contract generator de drepturi pentru grupele ce-l semnează.

Totodată el mai prezintă și o reglementare de norme juridice obligatorii. Prin intermediul acestui contract Franța se reglementează nu numai drepturile și obligațiile părților, dar și armonizarea unor interese proprii ale patronului, promovarea unor relații de muncă echitabile.

În Belgia contractul colectiv de muncă trebuie să cuprindă toate prevederile legate de executarea raportului de muncă, precum și garanțiile sociale în beneficiul salariaților.

În Marea Britanie lauzele obligatorii sunt: retribuirea muncii, programul de muncă, nivelul de profesionalism al efectivului de salariați, calificarea profesională. În toate țările din Europa negocierile colective înseamnă ca o tranzacție socială, obligatorie pentru ambele părți, ceea ce înseamnă că pe durata de aplicare a contractului colectiv nici una din părți nu poate să declare un conflict colectiv de muncă în scopul modificării clauzelor contractuale.

Cît privește durata reducerii timpului de muncă sub 8 ore pe zi, ea se stabilește prin negocieri dintre patroni, salariați și sindicate.

În legislația Portugaliei contractul de delegare de sarcini pentru personalul societăților comerciale și al regiilor se stabilesc prin negocieri.

Codul Muncii din Spania se referă la funcțiile și direcțiile care sunt trasate prin negocierile colective:

- forma de stabilire a relațiilor profesionale;
- garanțiile de protecție a salariaților împotriva arbitrajului patronal.

Precizăm că în lume există diferite moduri de reprezentare a salariaților:

- a) de către sindicate (în toate țările anglo-saxone);
- b) de către reprezentanți aleși din rândul unui organism omogen (Consiiliul întreprinderii Betrisbasrat alocit numai din salariați în Germania);
- c) sistemul mixt (reprezentarea sindicatelor în Franța).

În ultimii ani atât în plan politic, cât și în cel procesual civil au avut loc schimbări la Conferința Sindicatelor s-a ajuns la concluzia că sistemul mixt presupune o reprezentare pur calificativ-cantitativă deoarece la bază stă modelul sindicatelor din Franța. Multe țări din America Latină și Africa s-a întors spre sindicatele mixte. Deci Organizația Internațională a Muncii prin Convenția nr.98 prevede o nouă reglementare a relațiilor contractelor, a drepturilor, precum și mijloacelor de realizare.

Art.4 al Convenției nr.98 prevede că în conformitate cu conținutul contractului declarat se aplică măsuri de introducere a negocierilor pe bază de nevoi, în

scopul reglementărilor condițiilor de muncă pe cale încheierii contractelor colective de muncă.

Această prevedere a articolului conține două elemente importante:

- acțiunile organelor puterii de stat vederea sprijinirii negocierilor colective;
- înțelegerea autonomă a părților.

În legislația muncii **Olandeze** se prevede că numai sindicatele înregistrate pot fi recunoscute în calitate de partener la negocieri.

În punctul 5 al Convenției muncii din **Olanda** se menționează că muncitorii pot fi reprezentați nu numai de către un organ sindical, dar de mai multe organe reprezentative, chiar dacă negocierile au avut loc la nivel întreprindere. Reprezentativitatea poate fi stabilită pe numărul de membri ai organului sindical sau pe calea alegerii secrete (de exemplu Grecia, Costa Rica, Pakistan).

În legislația muncii **Canadei, Japoniei** prevăd sancțiuni speciale împotriva întreprinzătorilor care refuză să recunoască organele sindicale reprezentative. Țări ca, de exemplu, Belgia, Italia sunt organizate astfel de instituții specializate -permanente care au drept scop sprijinirea negocierilor colective prin stabilirea regulilor de încheiere a contractelor colective de muncă

Principiul negocierilor benevole ale contractelor este enunțat în art.4 din Convenția nr.98.

Din prevederile articolului rezultă dreptul la negocierile colective trebuie să fie acordat și federațiilor și confederațiilor.

În unele state ca, de exemplu, **Scotia** se prevede că contractele colective de muncă trebuie să fie aprobate de către un organ administrativ competent din domeniul muncii până la intrarea în vigoare a contractului colectiv de muncă de încuviințarea administrativă și judecătorească, mai este necesar ca proiectul contractului colectiv să fie semnat de către Ministerul Muncii. Cât privește arbitrajul forțat impus de către organele puterii de stat, se consideră aceste acțiuni contravin principiului negocierilor colective. După părerea părților, acestea la îndul lor trebuie să accepte toate posibilitățile unui ajutor intermediar, pentru facilitarea îndeplinirii acestor dispoziții ale contractului colectiv de muncă

În țările **Europei Occidentale** cunoașterea rolului sindicatelor se face pe bază voluntară, dar din momentul ce un patron a aderat la o asociație patronală, el își schimbă obligația de a negocia cu sindicatele **SUA** criteriile de funcționare

a sindicatelor sunt stabilite de lege: "partea a negocieri numai sindicatele pentru care a votat majoritatea salariaților".

În legislația muncii **Argentinei** cu privire la contractul colectiv se spune: "fiecare parte va putea fi asistată la negocieri de consilieri tehnici, profesori universitari, care au dreptul la un vot consultativ".

Articolul 250 al Codului Muncii **Filipine** prevede: "orice parte care dorește încheierea unui contract colectiv va notifica scris celeilalte părți această intenție. Cealaltă parte în timp de cel puțin 10 zile poate încheia această convenție", pe când în **Argentina** acest termen este de 15 zile.

În legislația franceză se respectă următoarele reguli cu privire la încheierea contractului colectiv de muncă

- negocierea se declanșează la cererea patronului, care are obligația de a prezenta cererea înainte cu 15 zile;

- să reimeze organizărilor mixte ale sindicatelor un raport cu privire la funcționarea regulilor autonome.

În majoritatea țărilor europene contractul colectiv de muncă se încheie în formă scrisă, pe lângă convenția verbală nu are nici o valoare. Prevederile legislației germane arată că acordul colectiv este valabil numai dacă este în formă scrisă, semnat de ambele părți. Avantajul formei scrise constă în publicitatea convenției colective.

În **Franta, Germania** acordurile colective sunt examinate de către judecător, care supraveghează dacă au fost respectate toate principiile.

În **Olanda** încheierea contractului colectiv pe o dată se prevede dreptul la denunțare, cu mențiunea să fie respectate condițiile denunțării fixate și să fie un termen preaviz care nu poate fi mai mic de 3 luni. Autoritatea trebuie să o notifice celorlalte semnături ai convenției colective.

Secțiunea a II-a. Partea Specială

1

CAPITOLUL VIIREGLEMENTAREA JURIDICĂ UTILIZĂRII FORȚEI DE MUNCĂ ȘI PLASĂRII ÎN CÂMPUL MUNCII

1

§ 1. Noțiunea, formele utilizării forței de muncă și politica de stat în acest domeniu

f

I

Odată cu primii pași în stabilirea relațiilor de piață au apărut astfel de probleme ca: reducerea în masă a numărului de salariați, reducerea personalului în întreprinderilor, instituțiilor, organizațiilor, fapt ce a necesitat o urgentă reglementare de drept a procesului "de eliberare" a forței de muncă, crearea unui sistem de organe de conducere, a căror scop de bază ar fi ducerea evidenței muncitorilor și funcționarilor concediați și acordarea ajutorului pentru plasarea în câmpul muncii.

1

Dezvoltarea procesului "de eliberare" a dus la apariția grupurilor mari de populație ce nu prestează munca o perioadă îndelungată de timp. În ianuarie 1991 s-a recunoscut ca fapt existentă o astfel de categorie de oameni - șomerii.

Legea Republicii Moldova "Privind utilizarea forței de muncă" nr. 878 adoptată la 22.01.92 și intra în vigoare la 01.07.92, urmând să fie completată și modificată prin **Legea nr. 119 din 26.05.94** și **Legea nr. 640 din 10.11.1995** luând în considerare practica mondială în reglementarea utilizării forței de muncă

f

a populației și a convențiilor internaționale, a stabilit "bazele juridice, economice

I

și organizatorice ale sistemului de garanții sociale în scopul realizării politicii de stat privind utilizarea forțelor de muncă

§

Legea cu privire la utilizarea forței de muncă accentuează dreptul exclusiv al cetățenilor de a dispune de capacitatea lor de muncă și-a găsit susținere în Constituția Republicii Moldova din 29.07.94, intrată în vigoare la 27.08.94.

v

Constângerea administrației la muncă sub orice formă nu se admite, exceptând cazurile prevăzute de legislația în vigoare: a) necadrarea benevolilor în muncă a cetățenilor nu poate servi drept bază pentru tragerea lor la răspundere

¹ Monitorul Parlamentului al Republicii Moldova, nr. 1, 1992/18.

² Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 3, 1994/25.

³ Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 70, 1995/804.

administrativă sau penală. De exemplu: munca persoanelor ce au comis o infracțiune și sînt condamnate la corectarea prin muncă) utilizarea forței de muncă prevede orice fel de activitate a cetățenilor, ce nu contravine legii în vigoare, contribuie la satisfacerea intereselor individuale și sociale și, de regulă, aduce venit provenit din muncă) art. 2 al Legii cu privire la utilizarea forței de muncă stabilește categoriile de persoane plasate în timpul muncii (care îndeplinesc unele forme de utilizare a forței de muncă). Ele cuprind:

- persoanele încadrate în întreprinderi, instituții, organizații, asociații etc, indiferent de tipul de proprietate, forma de gospodărire, cu contract de muncă pe durată determinată sau nedeterminată;
- persoanele care se angajează de sine stătător, inclusiv cele care exercită activitate economică pe bază de liberă întreprindere;
- membrii unităților economice cooperatiste, fermierii și membrii familiilor locale care participă în producție;
- persoanele care și satisfac serviciul militar sau de alternativă;
- persoanele care și desfășoară activitatea profesională în firme și companii străine cu sediu în Moldova, precum și cetățenii angajați temporar peste hotarele republicii;
- persoanele aiese, numite sau confirmate o funcție salarizată;
- persoanele care execută lucrări gratuit: îngrijirea bolnavilor, invalizilor și cetățenilor de vîrstă înaintată, educația copiilor, întreținerea gospodăriei individuale, studierea la școli de zi, activitatea științifică.

Anume de neîndeplinitele enumerate mai sus este legată noțiunea de neutilizare a forței de muncă a cetățenilor. Asupra lor pot fi extinse facșile prevăzute de legislație și recunoscuți drept șomeri în ordinea cuvenită.

Utilizarea forței de muncă este o activitate bazată pe încheierea contractelor de muncă (contractuală), inclusiv serviciul de stat baza actelor de numire, confirmare și alegerea în funcție bazată pe participare în cooperativele de producție (asociații). Este însă necesar a sublinia că aspectul juridic al încheierii de utilizare a forței de muncă poate fi interpretat numai în sensul art. 2 din Legea cu privire la utilizarea forței de muncă și are nu numai caracter social, ci și economic, prin aceasta stabilind importanța socială a grupurilor de populație examinate.

Categoria opus populației **ocupate în câmpul muncii** constituie populația **neocupată**. În componența acestei categorii sînt trei grupuri de populație, conform **Hotărîrii Guvernului Republicii Moldova nr.690 din 23.10.92** ce a aprobat Regulamentul cu privire la modul de înregistrare a șomerilor și de acordare a ajutorului de șomaj.

- cețenii care nu au atins încă de 15 ani, pensionarii care nu prestează munca (excepție - invalizii de gradul al III-lea);
- cețenii ați de muncă, care n-au atins încă pensionării, neocupați în nici o activitate social-ută și nici nu doresc să muncească;
- cețenii ați de muncă, care n-au atins încă pensionării, doresc, dar n-au posibilitatea de a presta o muncă social-ută. În a treia grupă trebuie evidențiată 'aceia parte a populației care caută loc de lucru în organele de stat ale utilizării, forței de muncă. Mai înții de toate eși formează acea categorie de oameni care completează "armata" de șomeri.

Constituția Republicii Moldova (art.43) reafirmă politica statului în domeniul utilizării forței de muncă productivă și deplină. Și anume aici se stipulează că orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiții echitabile. și satisfacătoare de muncă, precum și la protecție împotriva șomajului. Art.43, §1, și art.47, §2, stabilesc: "Cețenii au dreptul la asigurare în caz de șomaj". Această politică a statului îndreptată spre:

- respectarea muncii benevole, asigurarea posibilității egale tuturor cețenilor, în realizarea dreptului la muncă
- susținerea inițiativei de muncă și antreprenoriat a cețenilor, efectuat în limitele legii;
- stimularea patronilor ce creează noi locuri de muncă
- coordonarea activității în domeniul utilizării forței de muncă cu activitatea în alte domenii ale economiei, politicii sociale;
- prevederea particularităților naționale și istorice în asigurarea utilizării forței* de muncă la locul de trai a populațiilor naționale;
- asigurarea protecției sociale în domeniul utilizării forței de muncă, inclusiv? petrecerea unor manifestări care ar contribui la asigurarea cu front de lucru a cețenilor ce se află în căutarea unui loc de lucru și susținerea prin indemnizări¹:

¹ Monitorul Parlamentului al Republicii Moldova nr. 10, 1992.

și pe alte ai a cețenilor care nu pot realiza dreptul la muncă în conformitate cu capacitățile sale;

- coordonarea activității organelor de stat, a uniunilor profesionale și uniunilor (asociațiilor), întreprinderilor la elaborarea, realizarea și controlul îndeplinirii măsurilor de asigurare cu front de lucru a cețenilor;
- colaborarea internațională în hotărîrea problemelor privind utilizarea forței de muncă. .

§ 2. Statutul juridic al șomerului

Statutul juridic al unei persoane în societate stabilește drepturile și obligațiile ei. Dar fiecare cețean, avînd drepturi și obligații stipulate în Constituție, mai posedă și unele drepturi și obligații specifice unei anumite categorii de oameni, pentru caracterizarea situației juridice a reprezentantului unei sau altei categorii a populației e necesar a stabili:

- însăși noțiunea acestei categorii;
- condițiile necesare și suficiente pentru atribuirea cețenilor la această categorie;
- drepturile și obligațiile specifice anume acestei categorii de oameni;
- garanțiile de respectare a acestor drepturi și răspunderea pentru încălcarea lor.

Cele menționate mai sus se atribuie categoriei de șomer și alcătuiește statutul legal al șomerului.

Stabilind noțiunea de utilizare a forței de muncă a cețenilor, legislatorul ne dă noțiunea legală strică de **șomer**- cețenii ați de muncă, în vîrsta apăsătoare de muncă, care, din motive ce nu depind de ei, nu au loc de muncă corespunzător, un alt venit legal și sînt înregistrați la oficiile forței de muncă, unde își au domiciliul și persoane în căutare de lucru și care dau dovadă că doresc să se încadreze în muncă.

Condițiile recunoașterii cețenilor ca șomeri sînt:

- capacitatea de muncă
- vîrsta apăsătoare de muncă reiesind din definiție;
- lipsa locului de lucru și a salariului;
- înregistrarea la serviciile de plasare în câmpul muncii cu scopul de a găsi un loc mai potrivit de lucru;
- disponibilitatea de a începe lucrul.

Spre deosebire de legislația Federației Ruse, bucurându-se, unde pentru a fi recunoscut statutul de șomer cetățeanul trebuie să locuiască nu mai puțin de 6 luni pe teritoriul Federației Ruse în Republica Moldova un astfel de cens de domiciliu nu este stabilit. Astfel, art.5 al Legii de mai sus stipulează că prevederile prezentei legi se extinde asupra tuturor cetățenilor Republicii Moldova, persoanelor 1 fără cetățenie și cetățenilor străini cu excepția cazurilor prevăzute în acordurile interstatuale". 1

Capacitatea de muncă a cetățenilor se stabilește în baza a două criterii: vârsta și starea sănătății. De regulă, nu se admite angajarea la lucru a persoanelor ce 1 nu au împlinit vârsta de 15 ani, deci, conform legii în vigoare, limita minimă a vârstei de muncă este de 15 ani, limita maximă în legislația Republicii Moldova nu este prevăzută. Conform stării sănătății, nu pot fi recunoscute ca 1 apte de muncă doar persoanele ce au gradul I al II-lea de invaliditate, deoarece, 1 conform art.24 al Legii 77 cu privire la asigurarea pensiilor de stați în Republica Moldova din 27.12.1996 au pierdut complet capacitatea de muncă 1/

A se vedea în vedere a legislatorului a inclus unele restricții privind recunoșterea cetățenilor drept șomeri (primirea pensiei în orice temeiuri). S-a introdus excepție pentru cetățenii ce beneficiază de pensii de invaliditate de gradul al III-lea. Ei sunt recunoscuți parțial apti de muncă. (Suma indemnizației de șomer se stabilește în dependență de mărimea pensiei.)

Următoarea condiție de recunoștere a statutului de șomer este lipsa locului de muncă și a salariului în acest caz prin loc de muncă se înțelege lucrul cu ziua deplină de muncă, cu ziua redusă de muncă, tipurile de activitate care, conform legislației, îi atribuie pe cetățeni la categoria de ocupanți în afară de aceasta este necesar ca locul de lucru să fie corespunzător.

Locul de muncă se consideră **corespunător** atunci când acesta este în concordanță cu pregătirea profesională starea sănătății cetățeanului și e situat în raza de acțiune a oficiului forței de muncă al unității administrativ-teritoriale date. O situație aparte o au membrii familiilor de fermieri persoanele care au format întreprinderi individuale. Ei pot fi considerați numai atunci când sunt înregistrați în listele corespunzătoare ca membri ai gospodărilor de fermieri sau ai întreprinderilor individuale, sau dacă au acestea încheiate contracte de muncă.

¹ Statul Tării nr. 21 ■ 22 din 14.02.91, art. 24

Nu pot fi recunoscuți drept șomeri cetățenii incapabili de muncă care sunt condamnați la muncă corecțională fără privațiune de libertate. După intrarea în vigoare a sentinței, persoana cu statut de șomer își pierde acest statut.

Nu vor fi recunoscuți drept șomeri cetățenii înregistrați ca antreprenori, fermieri, persoanele ce se ocupă cu munca individuală chiar dacă ei o perioadă îndelungă de timp nu mai desfășoară aceeași activitate și nu au nici un venit. Doar odată cu anularea licenței li se acordă posibilitatea să se pretindă la statutul de șomer. Trebuie accentuat că pentru recunoșterea cetățeanului drept șomer sunt necesare concomitent mai multe premise: lipsa locului de lucru, lipsa salariului (venitului din muncă) și înregistrarea la oficiul forței de muncă, unde își are domiciliul.

Însă nu împiedică recunoșterea ca șomer a cetățeanului dacă el primește de la fostul loc de lucru salariul mediu conformitate cu art.45 în Codul Muncii și nu-s lipsiți de statutul de șomer cetățenii remunerați, angajați de direcția organelor de încadrare a cetățenilor în munca obișnuită, fapt prevăzut în art. 13 ai Legii cuprindere la utilizarea forței de muncă. În scopul ajutorării anumitor categorii ale populației fără ocupație și a antreprenorilor lor în procesul muncii, organele autoadministrării locale, de comun acord cu oficiile forței de muncă, organizează lucrări publice temporare, remunerate în timpul de primărie, instituțiile, organizațiile ce se află în proprietatea acestora, iar la alte activități economice - în baza contractelor.

Pentru ca cetățeanul neocupat să fie recunoscut drept șomer, el trebuie să exteriorizeze dorința sa de a lucra. Desigur, el poate căuta de lucru de sine stătător, adresându-se patronilor sau prin intermediul organizațiilor nestatale sau organizațiilor care contribuie la utilizarea forței de muncă. Dar numai Serviciul de stat pentru plasarea forței de muncii poate să înregistreze oficial această dorință a cetățeanului de a presta o muncă

Cetățeanul este considerat drept șomer numai din momentul înregistrării la oficiile forței de muncă în modul stabilit.

În același timp cetățeanul trebuie să fie de acord cu lucrul corespunzător propus. Conform legislației, după cum s-a menționat, se consideră corespunzător acel loc de muncă care corespunde pregătirii profesionale a lucrătorului, locului precedent de muncă stării sănătății cetățeanului, se află la distanță accesibilă de la locul de trai (ținând seama de dezvoltarea rețelei de transport public din localitatea dată), cu un salariu nu mai mic decât salariul mediu al cetățeanului calculat pentru ultimele trei luni la locul vechi de lucru (în ultimele salariului mediu pe republică).

Orice lucru care necesită sau nu necesită (în corespundere cu starea și alte particularități ale cetățeanului) o pregătire prealabilă, ce satisface cerințele legislației muncii, inclusiv lucrul cu caracter temporar, este considerat corespunzător pentru persoanele care sînt în căutarea lucrului, precum și pentru cei cu profesie (specialitate), dar care sînt și ridice calificarea sau sînt obțină o profesie (specialitate) înrudită după terminarea primei perioade de șomaj (9 luni).

Totodată cerințele muncii, corespunderea condițiilor de muncă normelor de protecție a muncii, precum și acordul lucrătorului la schimbarea locului de muncă legătură cu angajarea la lucrul propus următoarea să fie respectate.

O condiție necesară pentru a-l considera pe cetățean șomer este dorința lui de a începe lucrul în sfera legislației în vigoare nu prevede criterii concrete afară de unul: refuzul nejustificat a ofertei de a se angaja la un loc de muncă corespunzător sau a două recomandări ale oficiului forței de muncă de a urma un curs de calificare sau recalificare legislația interpretează drept lipsă de dorință a persoanei de a sîncadra în procesul de muncă.

Dar unul și același lucru (unu și același loc de învățătură) nu poate fi propus cetățeanului de două ori. Ca lipsă a posibilității pentru începerea lucrului de asemenea sînt considerate și cazurile de incapacitate temporară de muncă a cetățeanului, necesitate îngrijirii temporare a bolnavului, participarea celor de față la sesiunile de susținere a examenelor și altele.

Legislația (punctele 7,8 ale Regulamentului) prevede necesitatea confirmării documentare a unui șir de condiții necesare pentru recunoașterea cetățeanului ca șomer. El trebuie să prezinte la oficiile forței de muncă pașaportul, carnetul de muncă sau alte documente ce le poartă, precum și documentele ce confirmă calificarea lui profesională iar unele categorii de cetățeni trebuie să prezinte și documente suplimentare.

Cetățeanul este considerat șomer din ziua prezentei documentelor necesare. Dacă lui i s-a refuzat statutul de șomer, el are dreptul să revină la oficiul forței de muncă după două săptămîni. În acest caz propunerea locului de muncă (ori învățătură) care a fost oferit la prima adresare nu poate fi interpretată ca repretă, deoarece două săptămîni se dau în primul rînd pentru ca cetățeanul să-și determine atitudinea sa față de căutarea lucrului, fapt foarte important mai ales în localitățile mici unde, de obicei sînt două-trei întreprinderi și puține locuri de lucru.

După cum s-a mai spus, cetățeanul cu statut de șomer se bucură de toate drepturile omului. Dar statul a stabilit dreptul de garanții suplimentare anume pentru această categorie. Ele pot fi împărțite în două grupe:

- 1) Drepturi în domeniul apărării de șomaj: la primirea indemnizației din partea statului pînă la plasarea în câmpul muncii; la primirea ajutorului de șomaj în vederea organizării unei activități proprii; la angajare, fie chiar temporară, dar garantată, din partea statului;
- 2) Drepturi în vederea primirii stingerii materială în perioada șomajului: la primirea ajutorului de șomaj; la susținerea materială în perioada incapacității vremelnice de lucru; la perfectarea documentelor de pensionare înainte de termenul ajutor material.

În afară de garanțiile generale de plasare în câmpul muncii, statul a stabilit un șir de garanții suplimentare și ia anumite măsuri în vederea asigurării cu lucru a șomerilor.

Cetățenii șomeri au dreptul la însușirea gratuită a unei profesii.

Serviciul de stat pentru utilizarea forței de muncă poate trimite cetățeanul șomer la învățătură. Instruirea profesională a șomerilor se efectuează de către oficiile de muncă din contul mijloacelor fondului de șomaj al Fondului social al Republicii Moldova, păzuit pentru aceste scopuri (punctul 29 al Regulamentului). În acest caz între Serviciul de stat pentru utilizarea forței de muncă și instituția de învățămînt se încheie un contract corespunzător.

Cetățeanul șomer are dreptul de a cere dreptare la învățătură în cazurile cînd:

- este imposibil a alege un lucru corespunzător din cauza că cetățeanul nu are pregătirea profesională necesară;
- e necesară recalificarea;
- cînd cetățeanul a pierdut capacitatea de a profesa ca urmare a morții în proceselor de producție.

Prioritate în vederea recitării ori însușirii unei noi profesii (specialități) o au cetățenii șomeri la expirarea termenului de plăta indemnizației, precum și acei repartizați la lucrul public remunerat în perioada șomajului, școlile (școli) militarilor și cetățenii eliberați din îndurările armatei.

Șomerii care beneficiază de ajutor de șomaj sînt antrenți în cursurile de instruire profesională primind în continuare acest ajutor (art. 12 din Legea privind utilizarea forței de muncă).

Dacă șomerul consimte să plece la lucru în altă localitate, lui i se compensează cheltuielile suportate: costul deplasării (și pentru membrii familiei) care l-au însoțit, transportul bagajului conform normelor stabilite.

Din contul mijloacelor alocate de serviciul de stat pentru utilizarea forței de muncă sunt create noi locuri de muncă pentru șomeri. În acest caz o atenție deosebită se acordă angajării în câmpul muncii a tineretului, persoanelor singurate și părinților cu mulți copii, copii invalizi, persoanelor ce se apropie de vârsta pensionării, invalizilor, persoanelor care nu au de lucru un timp îndelungat, persoanelor eliberate de pedeapsa penală din locurile de privare de libertate, cetățenilor eliberați din îndurările armate și membrilor familiilor lor, refugiaților.

Organele administrației publice locale stabilesc pentru întreprinderi, instituții și organizații numărul minimal de locuri de muncă pentru categoriile de lucrători enumerate mai sus. De aceea, conform **Regulamentului privind utilizarea forței de muncă în condițiile disponibilității în masă a angajaților**, confirmat prin **Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 173 din 10.03.1995** este necesar ca organele administrației publice locale:

- lunar, împreună cu oficiile forței de muncă, să analizeze problema muncii și influența exercitată asupra acesteia ca urmare a disponibilității în masă a angajaților pe teritoriul subordonat;
 - în baza analizei pieței muncii, de comun acord cu partenerii sociali (patronatul și sindicatele), să elaboreze măsuri de plasare în câmpul muncii a angajaților disponibilizați, să organizeze lucrări publice remunerate etc;
 - să acționeze în calitate de mijloc în unitățile economice la rezolvarea situațiilor de conflict dintre patronat și sindicate în perioada disponibilității în masă a angajaților;
 - să coordoneze îndeplinirea programului de calificare și recalificare a lucrătorilor disponibilizați;
 - să elaboreze propuneri de reprofilare sau privatizare a unităților economice;
- În caz de lichidare a unităților economice în urma falimentului, obligațiile patronatului față de angajați se îndeplinesc în conformitate cu legislația în vigoare. O posibilitate de perspectivă în vederea asigurării populației cu locuri de lucru este dezvoltarea întreprinderilor mici și a activității de muncă individuală.

¹ Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 21, 1995/165.

Șomerilor ce doresc să desfășoare activitatea de muncă individuală, de către Serviciul de stat pentru utilizarea forței de muncă, li se acordă un șir întreg de servicii, susținere materială în conformitate cu contractele încheiate între ei.

Îndeosebi trebuie menționată posibilitatea, garantată de către stat, de participare a șomerilor la lucrările publice plătite, care sunt organizate de către organele municipale la întreprinderi, instituții și organizații ce se află în proprietatea lor și pe contract în alte unități. Se organizează lucrări publice la propunerea cu participarea oficiilor locale de plasare în câmpul muncii (an>.13 din Lege).

Aceste lucrări publice, de obicei, nu necesită pregătire profesională și au un caracter social-util. Deoarece ele sunt organizate din contul mijloacelor sociale, municipale, de stat, se poate afirma că reprezintă unicul mod de încadrare (cu toate că este temporară) în câmpul muncii al șomerilor, care poate fi garantat de către stat în condițiile relațiilor de piață, una din formele efective de asigurare a drepturilor constituționale ale cetățenilor împotriva șomajului.

Cu persoanele care doresc să participe la lucrările publice, precum și la oricare alt lucru, se încheie contract de muncă. El nu este vremelnic, dar poate fi desființat când cetățeanului i se propune un loc de lucru permanent.

Prioritate la încheierea unor astfel de contracte o au cetățenii care nu primesc indemnizații de șomer.

Plata muncii la lucrările publice se efectuează pentru lucrul îndeplinit de fapt, dar nu poate fi mai mică de mărimea stabilită de legislație. Asupra cetățenilor ocupați la lucrările publice se aplică legislația muncii cu privire la asigurarea socială, precum și dreptul de a primi indemnizația ca șomer. Timpul participării la lucrările obștești se include în vechimea generală de muncă.

La planificarea lucrărilor publice este necesar a acorda o atenție deosebită faptului că aceste lucrări sunt social-utile, adică efectuate în interesul societății, și nu celui ce oferă lucrul, chiar dacă acesta este statul. Este inadmisibil a folosi pentru lucrări publice locurile de lucru neprestigioase vacante în întreprinderi, deoarece faptul că lucrul este neprestigios trebuie să fie compensat prin majorarea retribuiri.

Nefiind în stare să acorde cetățenilor posibilitatea de să-și asigure existența prin mijloacele dobândite din munca proprie, statul asumă o parte din cheltuielile legate de întreținerea șomerilor. Toate cheltuielile legate de susținerea materială a șomerilor sunt efectuate din fondul șomaj al Fondului social al Republicii Moldova ce activează în cadrul Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei.

Forma de bază a suferinței materiale a șomerilor este indemnizația de șomer. Șomerii dobândesc dreptul la ajutor de șomaj din momentul certării documentare însă nu mai devreme de termenul stabilit de legislație și anume la expirarea:

- a trei luni calendaristice de la data concedierii - pentru persoanele disponibilizate din unitățile economice;
- a 60 de zile după absolvire - pentru absolvenții instituțiilor de învățământ. Perioada în cauză începe de la data eliberării diplomei (atestatului);
- a 30 de zile de la data trecerii în rezervă - pentru persoanele care au satisfăcut serviciul militar sau de alternativă;
- a 10 zile de la data înregistrării la oficiul forței de muncă - pentru celelalte categorii de șomeri. Persoanelor eliberate de la război în legătură cu reducerea statelor de personal al întreprinderilor, instituțiilor și organizațiilor sau în legătură cu lichidarea loșii în modul stabilit recunoscute șomeri; indemnizațiile de șomer în mărime de un salariu mediu li s-a plătit din prima zi după expirarea termenului.

Prima grupă o alcătuiesc șomerii a căror indemnizație este stabilită în dependență de salariul mediu primit în ultimele trei luni salarizate, dependență de vechime în muncă. Conform articolului 18 al Legii privind utilizarea forței de muncă, ajutorul de șomaj se stabilește în următoarele proporții:

50 procente din salariul mediu lunar în ultimele 3 luni salarizate - celorlalte categorii de șomeri care au o vechime în muncă de până la 10 ani;

55 procente din salariul mediu lunar în ultimele 3 luni salarizate - celorlalte categorii de șomeri care au o vechime în muncă de la 10 la 15 ani;

60 procente din salariul mediu lunar în ultimele 3 luni salarizate - celorlalte categorii de șomeri care au o vechime în muncă de cel puțin 15 ani.

Mărimea ajutorului de șomaj acordat șomerilor enumerați nu poate fi mai mică decât salariul minim pe republică indexat, și mai mare decât salariul mediu în economia națională.

Persoanele enumerate trebuie să aibă vechime în muncă de cel puțin 6 luni din ultimele 12 luni premergătoare datei înregistrării la oficiul forței de muncă.

A doua grupă o alcătuiesc șomerii a căror indemnizație este stabilită în dependență de salariul minim pe republică și anume:

75 procente din salariul minim pe republică indexat, absolvenților liceelor și școlilor de cultură generală, persoanelor care pentru prima dată sînt în căutarea unui loc de muncă;

90 procente din salariul minim pe republică indexat, absolvenților școlilor profesional-tehnice sau cursurilor de ucenicie, persoanelor eliberate din locurile de detențiune și din instituțiile de reabilitare socială

100 procente din salariul minim pe republică indexat, absolvenților instituțiilor de învățământ superior și colegiilor, persoanelor care s-au satisfăcut serviciul militar sau de alternativă, femeilor neangajate care au copii în vîrstă de pînă la 3 ani;

femeile neangajate încă le-a expirat termenul concediului de maternitate sau concediului pentru îngrijirea copilului pînă la vîrstă de 3 ani, dacă ele s-au înregistrat la oficiul forței de muncă în termen de 30 zile de la data expirării concediului respectiv.

Persoanele enumerate beneficiază de dreptul la ajutor de șomaj dacă ele s-au înregistrat la oficiul forței de muncă în termen de 90 de zile de la data absolvirii instituției de învățământ, trecerii în rezervă sau concedierii.

Conform Regulamentului cu privire la înregistrarea șomerilor și de acordare a ajutorului de șomaj, confirmat prin Hotărîrea Guvernului Republicii Moldova nr.690 din 23.10.1992 (cu completările și modificările efectuate prin Hotărîrea Guvernului Republicii Moldova nr.708 din 22.09.1994), șomerii obțin dreptul la ajutor de șomaj din momentul certării documentare însă nu mai devreme de termenul stabilit de legislație, și anume - la expirarea termenului:

a trei luni calendaristice de la data concedierii - pentru persoanele disponibilizate din unitățile economice;

a 60 'de zile după absolvire - pentru absolvenții instituțiilor de învățământ. Perioada în cauză începe de la data eliberării diplomei (atestatului);

a 30 de zile de la data trecerii în rezervă - pentru persoanele care au satisfăcut serviciul militar sau de alternativă

a 10 zile de la data înregistrării la oficiul forței de muncă - pentru celelalte categorii de șomeri.

Șomerilor care întrețin 1-2 copii în vîrstă de pînă la 14 ani ajutorul de șomaj li se mărește cu 10 procente, iar celor care întrețin 3 și mai mulți copii de aceeași vîrstă - cu 20 procente.

Ajutorul de șomaj se plătește de la data dobîndirii dreptului la ajutor pe o

¹ Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 8, 1994.

perioadă de cel mult 9 luni calendaristice, iar pentru persoanele care pentru prima dată solicită un loc de muncă - de cel mult 6 luni calendaristice.

m

Legislația muncii prevede suspendarea șomerilor în timpul incapacității lor temporare de lucru și a concediului de maternitate. Persoanelor cărora s-a acordat un loc de muncă și respectivă salariu și recunoscute drepturile șomerilor li se acordă termenul de incapacitate de muncă în mărimea indemnizației stabilite. Plata se face din contul mijloacelor fondului serviciului de stat pentru ajutoare nu mai mult de 30 de zile. Femeile șomere li se acordă concediul de maternitate numai acelor care au născut copil în legătură cu lichidarea întreprinderii, instituției sau organizației - în decurs de 9 luni, ce au precedat ziua recunoașterii oficiale a șomajului.

Plata concediului de maternitate se efectuează în mărime egală cu nivelul minim al plății muncii din Fondul social al Republicii Moldova. Persoanelor care se apropie de vârsta pensionării legislația prevede posibilitatea acordării anticipate a pensiei pentru însoțitor. Condițiile necesare pentru realizarea acestui drept sunt următoarele: cetățeanul trebuie să confirme vechimea în muncă necesară pentru pensie (inclusiv pentru pensia în condiții avantajoase) și până la pensionare să rămână nu mai mult de un an de la vârsta pensionării în condiții generale.

Numai dacă sunt satisfăcute ambele condiții oficiul forței de muncă are dreptul să hotărască: să propună șomerului perfectarea actelor de pensionare în termen ori nu.

Ca urmare șomerii beneficiază de dreptul la pensionare anticipată un an înaintea termenului stabilit de legislație (bărbații la 59 ani, femeile la 54 ani), dacă au vechime în muncă necesară pentru pensionare.

Persoanelor care, la expirarea termenului legal de primirea a ajutorului de șomaj, nu au avut posibilitatea de a se angaja în muncă, li se menține dreptul la ajutor material și alt ajutor social (ajutor material).

Ajutor material poate fi acordat nu numai în numerar, dar și ca plată pentru locuință, serviciile instituțiilor curative și ale alimentației publice.

Pentru stabilirea ajutorului material cetățeanul depune la oficiul forței de muncă o cerere respectivă. Oficiile de resort duc evidența permanentă a solicitantilor, întocmesc listele de evidență a lor și le prezintă, împreună cu cererile acestora, organelor autoadministrative locale.

1 Organele autoadministrative locale în termen de 5 zile, examinează cererile șomerilor și iau deciziile respective.

Ajutorul material poate fi:

bănesc • în formă de indemnizație și în formă de dotății pentru folosirea locuinței, serviciilor comunale, transportului comun, procurarea medicamentelor etc;

în expresie materială - prin asigurarea cu combustibil (lemn, cărbune), îmbrăcăminte, alimente gratuită în cantine speciale sau cu bonuri alimentare cantinele publice.

Mărimea concretă, termenele și periodicitatea acordării ajutorului material pentru șomeri se stabilesc către organele autoadministrative locale.

Persoanele al căror contract de muncă a fost reziliat din cauza reorganizării proceselor de producție și de muncă, inclusiv lichidării, reorganizării sau reprofesării întreprinderii, instituției, organizației, reducerii numărului sau a statelor de personal și care în modul stabilit au fost declarați șomeri au dreptul la pensionare anticipată cu un an înainte de termenul prevăzut de art.14 din Legea cu privire la asigurarea cu pensii de stat Republica Moldova, dacă au vechime în muncă necesară pensionării pentru limita de vârstă pe baze generale.

Cetățenii cărora li s-a stabilit statutul de șomeri sunt obligați:

să acorde concurs oficiului forței de muncă în vederea plasării lor cât mai rapid în câmpul muncii;

să se prezinte la oficiul forței de muncă cel puțin o dată în 15 zile șomerii care nu beneficiază de ajutor de șomaj - cel puțin o dată în lună), iar la inițiativa oficiului forței de muncă - și mai frecvent, pentru examinarea unor eventuale variante de plasare în câmpul muncii;

în cazul în care se încadrează de sine statător în muncă, să comunice în scris oficiului forței de muncă despre această faptă în termen de 3 zile.

Persoanele îndreptățite să primească ajutorul de șomaj sunt obligate:

să contribuie activ la plasarea în câmpul muncii;

să se prezinte la oficiul forței de muncă cel puțin o dată în 15 zile, iar la inițiativa acestui organ și mai frecvent, pentru examinarea unor eventuale variante de plasare în câmpul muncii;

să informeze în termen de 3 zile de la data angajării oficiul forței de muncă despre plasarea în câmpul muncii. De asemenea e stabilită pedeapsa pentru încălcarea legislației privind utilizarea forței de muncă.

Unitățile economice sunt obligate să participe la realizarea politicii de stat cu privire la utilizarea forței de muncă în baza art.10 din Lege. Ele urmăresc:

- respecte condițiile prevăzute în contractele (acordurile) ce reglementează utilizarea forței de muncă în conformitate cu legislația în vigoare;
- creeze condițiile pentru calificare și recalificarea lucrătorilor;
- facă defalcări financiare obligatorii în fondul de șomaj;
- creeze locuri de muncă specializate pentru invalizi potrivit prevederilor din art.9;
- informeze în mod obligatoriu oficiile forței de muncă privind locurile libere de muncă (posturile vacante) termen de trei zile lucrătoare de la data când au devenit vacante.

Modul reglementării și stimulării materiale a unităților economice în vederea asigurării garanțiilor suplimentare pentru categoriile social-vulnerabile ale populației neangajate este determinat de Guvernul Republicii Moldova.

În cazul nerespectării de către unitățile economice a acestor prevederi, se aplică sancțiuni economice:

- în mărirea unui salariu mediu anual al lucrătorilor unității respective, pentru fiecare loc de muncă nevalorificat;
- în mărirea unui salariu mediu lunar al lucrătorilor unității pentru fiecare loc de muncă neînregistrat la oficiul forței de muncă.

Suma sancțiunilor economice se virază în fondul de șomaj prin perceperea ; în mod incontestabil din contul unităților economice către organele Serviciului de stat pentru utilizarea forței de muncă.

În caz de neacord cu decizia organului Serviciului de stat pentru utilizarea forței de muncă privind perceperea incontestabilă a sumei sancțiunilor economice, unitatea economică poate în drept să apeleze la instanța judecătorească. În cazul refuzului de a-i angaja serviciu pe absolvenții instituțiilor de învățământ de stat incluși anterior în ofertă, întreprinderile, instituțiile și organizațiile, indiferent de tipul de proprietate și forma de gospodărire, efectuează defalcări speciale în fondul de șomaj în mărirea salariului mediu anual al lucrătorului de categoria respectivă. Conducătorul unităților economice poartă răspunderea economică în conformitate cu legislația în vigoare, pentru utilizarea neeficientă a forței de muncă : din afara Republicii Moldova.

Controlul asupra respectării legislației privind utilizarea forței de muncă este exercitat de către Serviciul de stat pentru utilizarea forței de muncă, organele de stat speciale, organele autoadministrative locale și sindicate.

În cazul în care șomerii li se refuză nejustificat acordarea ajutorului de șomaj sau li se amână termenul achitării lui, sau, dacă nu sînt de acord cu mărirea stabilită a acestui ajutor, au dreptul să conteste achitățile salariilor de la oficiile forței de muncă în Departamentul pentru utilizarea forței de muncă pe lângă Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei, precum și în instanțele judiciare.

Responsabilitatea pentru achitarea termenilor în cuantumurile stabilite de legislație a ajutorului de șomaj o poartă șeful oficiului forței de muncă.

Garanții eficiente de respectare a drepturilor șomerilor sînt formarea unor organe speciale de stat, stabilirea izvoarelor și metodelor de finanțare a manifestărilor care asigură politica duală de stat în problemele șomerilor. Serviciul de stat pentru utilizarea forței de muncă este o subdiviziune structurală specială a organelor de stat, menită să asigure coordonarea și soluționarea problemelor de utilizare a forței de muncă și protecției sociale în caz de șomaj pe întreg teritoriul republicii.

Organele Serviciului de stat pentru utilizarea forței de muncă constau din Departamentul pentru utilizarea forței de muncă și oficiile forței de muncă din cadrul Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei.

Pentru finanțarea măsurilor privind utilizarea forței de muncă în cadrul Fondului social al Republicii Moldova se creează fondul de șomaj.

Fondul de șomaj se constituie din defalcări obligatorii ale unităților economice (inclusiv cele bugetare), din cotele benevole de asigurare a șomerilor pentru caz de șomaj, din contribuțiile benevole ale persoanelor juridice fizice, alocațiile cu destinație specială de la buget etc.

Mijloacele bănești ale fondului nu sînt impozabile și nici supuse taxelor vamale și de timbru.

Modul de formare și repartizare a mijloacelor fondului este stabilit de Regulamentul fondului de șomaj, aprobat de Guvernul Republicii Moldova.

Izvoare suplimentare ale fondului sînt contribuțiile benevole ale întreprinderilor, organizațiilor, organizațiilor nestatale, ale cetățenilor etc.

Mijloacele fondului sînd reape, în primul rînd, pentru finanțarea întreprinderilor care acordă ajutor șomerilor pentru asigurarea locului de lucru, pentru învățămînt, perfecționare, ridicarea calității, pentru punerea la dispoziție a măsurilor apărării sociale, precum și pentru întreținerea biroului asigurării muncii pentru șomeri.

Prevăzînd garanțiile respectării drepturilor șomerilor, legislația stipulează, de asemenea, și răspunderea pentru nerespectarea obligațiilor stabilite pentru șomeri. Răspunderea juridică specială a șomerului se prevede în formă de suspendare a ajutorului de șomaj.

Ajutorul de șomaj se suspendă (art. 19 din Lege):

pe un termen de în maximum 5 luni, în cazul încălcării obligațiilor prevăzute de articolul 4 din prezenta Lege;

pe perioadă în care șomerul s-a încadrat în muncă cu contract de muncă pe o durată mai mică de 6 luni;

pe perioada arestii preventive conform legislației în vigoare.

Aceste sancțiuni se aplică conform hotărîrii organelor de utilizare a forței de muncă. Despre această șomerul s-aș fi informat în scris.

Hotărîrea cu privire la suspendarea ajutorului de șomaj poate fi contestată de șomer în organul ierarhic superior.

Serviciul de stat pentru utilizarea forței de muncă exercită următoarele funcții: - evidența cetățenilor care au apelat la Serviciu pentru a fi plasat în câmpul

§ 3. Bazele juridice de plasare în câmpul muncii

Angajarea prevede un complex de mijloace organizatorice, economice și juridice de asigurare a cetățenilor cu muncă în baza contractelor de muncă. Fiind o înțelegere între două părți: oferta de muncă și lucrătorul, contractul de muncă consă în manifestarea voinței libere. Această voință poate fi realizată prin contractul direct între participanți, dar poate fi realizată și prin intermediul organizațiilor nestatale.

Sistemul organelor statale, care asigură realizarea drepturilor cetățenilor la angajare, prezintă niște organe generale și speciale. Organele generale sînt organele muncii care asigură elaborarea și realizarea unei politici unice statale în domeniul muncii, a relațiilor de muncă etc, cum ar fi, în primul rînd, Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei al Republicii Moldova.

Organele statale speciale sînt organele de plasare în câmpul muncii: Departamentul privind utilizarea forței de muncă a populației și oficiile de plasare în câmpul muncii.

muncii, acordarea de ajutor în alegerea unui loc de muncă corespunzător și plasarea în câmpul muncii;

- înregistrarea cetățenilor cu statut de șomer, evidența acestora, acordarea ajutorului de șomaj;

- asigurarea operațiunilor informative veridice despre posibilitățile de plasare în câmpul muncii a cetățenilor vizati;

- organizarea orientării și reintegrării profesionale, calificării și recalificării șomerilor și a persoanelor necadrate în muncă.

Funcționarii Serviciului de stat pentru utilizarea forței de muncă au drept de acces liber în orice unitate economică pentru a obține informația deplină în problemele plasării în câmpul muncii și protecției sociale.

Serviciul de stat pentru utilizarea forței de muncă este mediator în jăgărire temporară a cetățenilor peste hotarele republicii. Alte organizații pot presta servicii de angajare în țări străine numai în cazul în care acestea au licențe corespunzătoare, eliberate în modul stabilit de Guvern.

De plasarea în câmpul muncii a cetățenilor se ocupă și organizațiile comerciale nestatale. Liceele pentru activitatea lor se

eliberează în ordinea stabilită de organele puterii executive.

Spre deosebire de organele de stat de plasare în câmpul muncii, care acordă toate serviciile gratis, organizațiile nestatale există datorită serviciilor plătite.

Statul nu poate nici un fel de obligație față de șomerul care s-a adresat unei organizații nestatale și aceasta n-a avut posibilitatea să-l angajeze. Cetățenii independenți și liber hoșarsci cui să se adreseze după ajutor în privința angajării - la organizațiile de stat ori la organele nestatale.

Cercul de servicii de angajare a diferitelor categorii de persoane este diferit. Daunele persoane, care nu sunt recunoscute ca șomeri, pot spera la o orientare profesională, învățarea unei noi profesii (specialități) și obținerea calificărilor pe contul fondului asigărilor în câmpul muncii, primirea compensațiilor din acest fond în legătură cu cheltuielile suportate legate de plecarea la locul de muncă în altă localitate, la posibilitatea încheierii contractelor de muncă rapide, participarea la lucrările obștești.

În procesul angajării la lucru prin organele asigurării apar câteva feluri de relații juridice. Cele mai complicate relații juridice apar în cazul repatrierii lucrătorului

șomer care pentru angajare a fost în prealabil instruit în necesarul de reînstruirea anterioară. De regulă, aici are loc încheierea unui contract cu 3-4 părți, care reglementează relațiile.

§ 4. Unele aspecte ale angajării pentru unele categorii de cetățeni

În condițiile crizei economice care conștientizăm loc multe concedieri legate de reducerea statelor de personal sau lichidarea întreprinderii. Concedierea lucrătorilor din inițiativa administrației necesită garanții cu privire la plasarea câmpul muncii.

Legislația prevede o odată cu avertizarea salariaților despre concediere în legătură cu reducerea personalului oficiul următor propune lucrătorului alt lucru, ținându-se cont de calificarea și aptitudinile lui. Dacă pentru a presta aceeași muncă salariatul are nevoie de recalificare, el are dreptul să o obțină.

Dacă salariatul este supus concedierii, administrația obligă cu două luni până la concediere să pregătească lucrătorul și să aducă la cunoștință oficiul de utilizare a forței de muncă despre concediere, menținând profesia lucrătorului, mărimea salariului.

Deținerea acestei informații permite Serviciului de plasare în câmpul muncii să înceapă pregătirea pentru a angaja concediații încluzând, la necesitate, recalificarea lor profesională, luarea măsurilor de a crea în localitatea dată alte locuri de muncă etc.

Pentru a ameliora concedierile masă sunt luate măsuri prevăzute în programele elaborate în întreprinderi, în ramuri, anumite teritorii. O mare însemnătate pentru asigurarea acestor programe o au consiliile și convorbirile în limitele competenței comitetelor de coordonare.

Garanții specifice sunt prevăzute pentru lucrătorii de stat concediați în legătură cu reducerea personalului, lichidarea aparatului organelor reorganizate ale statului. Se prevede posibilitatea recalificării ori trecerea unor cursuri timp de 3-9 luni cu păstrarea salariului pe contul mijloacelor luate din bugetul Fondului Social.

Recalificarea poate fi efectuată înainte de concedierea lucrătorilor din aparatul de stat. Termenul posibil de recalificare întreruperea de la lucrul statal e de 9 luni.

Cum s-a menționat mai sus, o grijă deosebită organele competente o au pentru angajarea categoriilor de cetățeni slab asigurați, pentru care sunt prevăzute garanții adăugătoare de asigurare.

În timpul lichidării întreprinderii, organizației se prevede angajarea obligatorie a femeilor gravide, a femeilor care au copii până la 14 ani sau copii invalizi până la 16 ani. E interzis refuzul de angajare pe motiv de graviditate sau din cauza copiilor.

Trebuie menționat programul centrelor de orientare profesională în legătură cu acest program absolvenții înregistrați ca șomeri sunt repartizați la organizații prestigioase pentru aprofunda aptitudini profesionale pentru a se adapta la regimul de muncă pe un termen numit contract. Mult după expirarea acestei perioade sunt angajați la lucru. Fințarea acestui program se face din mijloacele fondurilor rezervate de Fondul social.

Particularități specifice are angajarea invalizilor de gradul II-lea și persoanele care au pierdut complet capacitatea de lucru. Pentru angajarea lor se creează locuri de muncă speciale în întreprinderi speciale, unde condițiile de muncă corespund cerințelor. Pentru ei sunt micșorate normele de lucru, orele de lucru, se mărește concediul. Pentru compensarea pierderii în întreprinderi se fac unele înlesniri (de exemplu, impozite mici).

Unele garanții ale angajării sunt prevăzute pentru cetățenii eliberați din rîndurile armatei. Administrația întreprinderii de la care ei au fost eliberați, organele locale ale puterii de stat sunt obligate în timp de 3 luni să le propună de lucru, lînd în considerare profesia, specialitatea.

Cetățenilor care au fost eliberați de serviciul militar în legătură cu starea sănătății timp de 3 luni li se asigură locul de muncă.

Legislația prevede garanții pentru angajarea persoanelor eliberate din închisoare de pedeapsa penală eliberați din locurile de privare de libertate. Angajarea lor se pune în sarcina administrației raionale și orașelor. În aceste scopuri se formează comisii, care dau îndreptări la lucru. Aceste îndreptări nu au însă caracter obligatoriu și întreprinderea poate refuza avînd motivele.

Cetățenii Republicii Moldova au dreptul la activitate profesională în timpul așrii după hotărîre în conformitate cu convențiile internaționale. Doar angajarea în limitele acestei convenții garantează apărarea legală a lucrătorilor.

În majoritatea țărilor legislația prevede mijloacele de apărare a pitei de muncă de emigrați.

Cetățenii străini, care lucrează ilegal, sunt expulzați din țară; sînt pedepsite atît persoanele care au permis angajarea lor ilegală și persoanele care au contribuit la aceasta.

CAPITOLUL X. CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

§ 1. Noțiune și conținutul contractului individual de muncă

Definiția legală a noțiunii contractului individual de muncă găsim în art.16 din Codul Muncii al Republicii Moldova.

Conform acestei definiții contractul individual de muncă reprezintă o înțelegere între salariați și patron (administrația) în baza căreia salariatul și asumă obligația de a exercita funcția de muncă (conform specificațiilor, calificărilor și funcției), subordonându-se ordinii (regimului) interioare a muncii, iar administrația obligă a asigura condițiile necesare de muncă prevăzute de lege și alte acte normative cu privire la muncă și a achita la timp salariului și plata pentru muncă.

Dar această definiție, precum și alte definiții ale unei sau altei categorii (tipuri), nu poate fi considerată exhaustivă, care ar reflecta adecvat conținutul și însemnătatea contractului de muncă. Din aceste considerații, noțiunea dreptului muncii examinează noțiunea contractului de muncă sub trei aspecte stricte legate între ele. În primul rând, ca formă de realizare a dreptului cetățeanului la muncă, în al doilea rând, ca temei de apariție și acțiune (existență) în timp a raporturilor juridice de muncă, în al treilea rând, ca un institut al dreptului muncii, date fiind aceste norme ce reglementează angajarea cetățenilor în câmpul muncii, transferarea și concedierea lor.

Să examinăm fiecare dintre aceste aspecte în parte.

Constituirea dreptului muncii se bazează pe dorința cetățenilor de a găsi o muncă convenabilă pentru sine și la voiața exprimată a patronilor (administrației), care au posibilitatea de a pune la dispoziție astfel de muncă. Prin aceasta cetățenii își realizează dreptul lor constituțional la muncă (art.43 din Constituție), drept care la momentul actual se realizează sub următoarele forme:

- încheierea contractului de muncă
- intrarea-primean în rândurile membrilor organizației cooperatiste sau societăți pe acțiuni;
- angajare într-o funcție de stat;
- activitatea individuală și particulară de antreprenariat, de muncă

Realizarea de fapt a dreptului la muncă uneori e pe deplin determinată de dorința cetățenilor (de exemplu, în cazul activității individuale și particulare de

antreprenariat) în alte cazuri e determinată de voiața patronului (administrației) -cealaltă parte a contractului de muncă și, în al treilea caz, realizarea dreptului la muncă este condiționată de unele fapte juridice suplimentare: alegerea sau numirea în funcție.

La momentul actual, ca formă principală de realizare a dreptului cetățenilor la muncă, trebuie considerat contractul de muncă deoarece anume el corespunde cerințelor (necesităților) relațiilor de muncă de piață care sunt bazate pe munca națională.

Reprezentând un temei de apariție și existență în timp a raporturilor de muncă contractul de muncă îndeplinește funcția de reglator specific al acestor raporturi. El este chemat să individualizeze raporturile de muncă de dependență (funcție) de personalitatea anumitui salariat și patron. Prin intermediul contractului de muncă are loc încadrarea cetățeanului-muncitor în colectivul de muncă al întreprinderii, instituției, organizației. Din momentul încheierii contractului de muncă cetățeanul devine salariat al organizației respective și asupra lui se deplină să se frînge legislația muncii și actele normative cu caracter local, adoptate în cadrul organizației date.

Importanța juridică a contractului de muncă după cum s-a menționat anterior, nu se limitează doar la stabilirea raportului de muncă concret, el servește totodată ca temei pentru existența și dezvoltarea relațiilor de muncă, schimbarea de către părți a condițiilor contractuale, care seamănă de obicei, transferul sau permutarea salariatului, adică modificarea raporturilor juridice de muncă pe când desfacerea contractului înseamnă încetarea raporturilor de muncă.

Conținutul contractului de muncă în condițiile pieței de muncă este determinat de înțelegerea comună a părților - salariatului (muncitorului) și patronului (administrației).

Conținutul contractului include locul de muncă, indicarea subdiviziunii structurale în cadrul căreia salariatul este angajat; denumirea profesiei și funcției lucrătorului cu indicarea specialității, calificării, adică funcțiile sale de muncă, drepturile și obligațiile lucrătorului, inclusiv asigurările de asigurare a securității muncii, mărimea salariului tarifar și de funcție, majorările și suplimentele, sporurile la salariu, regimul timpului de muncă, durata concediului anual plătit, condițiile de ridicare a calificării, facilități de deservire socială, asigurarea socială, asigurarea medicală. Contractul de muncă poate conține și condiții privind stabilirea termenului de încercare, de cumulare a profesiilor, înlocuirea, despre nedivulgarea secretului

secretului de serviciu, comerț, altele condiții, care nu agravează situația lucrătorului în comparație cu legile și alte acte normative.

Luînd în considerare multitudinea și caracterul neordinar ale condițiilor contractului de muncă știința dreptului muncii delimitează două feluri de condiții necesare (obligatorii) facultative (secundare). Necesare (obligatorii sau constitutive) sînt condițiile care, în mod obligatoriu, trebuie să existe în orice contract de muncă. Fără stipularea acestor condiții contractul nu are nici o putere juridică. Condițiile facultative însă, nu sînt obligatorii, ele pot sau nu pot fi incluse în contractul de muncă la dorința părților.

La condițiile necesare (esențiale) se referă locul de muncă, genul de lucru (funcția de muncă), timpul de muncă, salarizarea. La cele facultative se referă toate celelalte condiții bune sau rău, condițiile referitoare la termenul de încercare, regimul timpului de muncă, divulgarea (secreta) secretului comercial etc.

Trebuie menționat că atît condițiile esențiale, cît și cele facultative au o importanță juridică: ele sînt obligatorii pentru ambele părți; influențează într-o măsură mai mică sau mai mare soarta contractului de muncă în funcție de raporturile de muncă apărute pe baza lui, iar neexecutarea lor duce la anumite consecințe juridice.

Dar la încheierea contractului de muncă asupra condițiilor esențiale, părțile, în mod obligatoriu, trebuie să ajungă la o înțelegere. Dacă înțelegerea n-a avut loc, nu poate fi vorba despre încheierea contractului de muncă.

Condițiile facultative nu presupun o astfel de înțelegere strictă. Părțile pot să le includă în conținutul contractului. Dar dacă una dintre părți insistă pe una dintre condițiile facultative, atunci astfel de condiție trebuie considerată esențială, care influențează soarta contractului. Astfel, de exemplu, dacă patronul (administrația) înaintează o condiție privind stabilirea termenului de încercare a salariatului (angajatului), atunci ea devine condiție esențială a contractului de muncă, el nu poate fi considerat încheiat, dacă părțile n-au ajuns la un acord comun privind condițiile date. Sau, de exemplu, la angajare timpul muncii cîtă vreme angajatul insistă ca în contract să fie inclusă condiția referitoare la regimul special al timpului de muncă și administrația este de acord cu aceasta, atunci condiția dată care este facultativă inclusă în contractul de muncă devine esențială și nu poate fi (la voința administrației) unilateral modificată sau eliminată din conținutul

Să examinăm factorii ce caracterizează condițiile necesare contractului de muncă.

Locul de muncă. Fiind o condiție necesară a oricărui contract de muncă este determinat de locul în care se desfășoară activitatea (în limitele hotarelor determinate) ca parte a contractului. Aceasta înseamnă că lucrătorul poate fi folosit la muncă în orice subdiviziune structurală a întreprinderii. Dacă subdiviziunile structurale ale întreprinderii sunt situate în diferite localități și raioane administrative, atunci locul de muncă la încheierea contractului se determină în funcție de locul așezării subdiviziunilor structurale.

În unele cazuri pentru unele categorii de muncitori, conform actelor normative speciale, nu se pune problema locului de muncă, ci se îngustează până la noțiunea "locului de muncă", unde persoana nemijlocit exercită sarcinile sale de muncă. De exemplu, locul de muncă al conducătorilor de locomotive, al ajutorilor loșilor este determinat în contractul de muncă în raport cu tipul, genul mijloacelor de transport. Deoarece locul de muncă este o condiție contractuală necesară, ea poate fi modificată doar la înțelegerea părților.

Genul de muncă (funcția de muncă) a salariatului este determinată în considerare specialitatea, calificarea și funcțiile care sunt examinate la încheierea contractului. Asemenea locului de lucru, genul de muncă rămâne de regulă neschimbat pe toată durata acțiunii contractului de muncă în conformitate cu art. 27 din Codul Muncii, patronul (administrația) nu are dreptul să ceară de la lucrător prestarea muncii neprevăzute în contract în stabilirea locului și genului muncii, determinate de lege, și găsește exprimarea principiilor stabilite în raporturile juridice de muncă. Abaterea de la dispozițiile generale este posibilă o măsură temporară în cazurile expres prevăzute de lege, de exemplu, cazul necesității de producție sau staționării (art. 30 din Codul Muncii).

Legislația în vigoare nu prevede transferarea la o altă muncă permanentă fără acordul salariatului, deoarece această însemnă consimțirea la muncă, care, după cum este cunoscut, este înțeleasă înțelegerea atinse la încheierea contractului de muncă privind funcția de muncă predetermină complexul drepturilor și obligațiilor muncitorului, deoarece legea de ea durată timpului de muncă concediilor, primirea salariilor, diferitelor măsuri și avantaje. Obligațiile de muncă ca parte componentă a funcției de muncă sunt concretizate în dependență de

specificul producției în indicatorul tarifar-calificativ unic, unde sunt stabilite cerințele față de cunoștințele și măiestria lucrătorilor de diferite specialități și grade de calificare. Deci, funcția de muncă a salariatului poate fi clasificată, bunăoară, | astfel: strungar de categoria a V-a, sofer de clasa a II-a etc.

i

Genul de muncă a funcționarilor publici de stat are particularități sale specifice

^

și se determină de caracterul funcției de stat, pe care o vor ocupa conformitate

j

cu **Legea Republicii Moldova Despre serviciul public din 04.05.1995**

scopul asigurării tehnice a activității organelor de stat, în statele de personal pot fi incluse funcții care nu se referă la funcțiile de stați, deci, față de ele vor fi aplicate reguli speciale de înțelegere a conținutului funcției lor de muncă. Astfel, vorbind despre genul de muncă al funcționarilor publici, se ține cont de principiul conform căruia asupra lor se aplică legislația muncii Republicii Moldova cu particularitățile prevăzute de Legea cu privire la serviciul public.

?

Timpu începerii activității de muncă. Această condiție necesară a contractului de muncă are o importanță esențială pentru realizarea raportului juridic de muncă, deoarece anume de ea este legată realizarea în fapt (reală) a dreptului cetățeanului la muncă. Din acest moment asupra lucrătorului se aplică legislația despre salarizarea muncii. De obicei, persoana începe exercițiul funcției imediat după încheierea contractului de muncă. Dar părțile vor conveni despre amânarea momentului dat, de exemplu, legătură cu necesitatea de a aduce la locul nou de trai familia, bunurile etc. Practic, începutul activității de muncă se consideră data, indicată în ordinul de angajare la muncă sau momentul admiterii *. nemijlocite la locul de muncă, dacă în ordin lipsește data.

Ar fi greșit dacă vom considera că până la survenirea momentului începerii | activității de muncă, contractul de muncă nu acționează, iar între părți nu există, | drepturi și obligații reciproce. La drept vorbind, contractul este o putere juridică, | 3 este considerat încheiat din momentul atingerii înțelegerii în privința tuturor 1 condițiilor necesare, inclusiv în privința începerii activității de muncă. Din cele 1 expuse reiese că chiar din momentul încheierii contractului de muncă apar drepturi | și obligații reciproce între părți, și anume: lucrătorul este în drept să ceară anume

lucrul convenit și anume în termenul stabilit în contract, iar administrația este obligată anume în termenul dat să îl asigure pe salariat cu lucru conform funcției, g

¹ Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 61, 1995/3.

specialității sau calificării sale, evident, până la survenirea termenului dat, administrația în nici un caz nu are dreptul să angajeze la acest loc de lucru altă persoană.

Unii autori nu refuză momentul începerii lucrului la condițiile obligatorii ale contractului de muncă. Ei motivează acest fapt prin trimiterea la art. 21 din Codul Muncii, care stabilește că admiterea de fapt la locul de muncă se consideră ca încheiere a contractului de muncă indiferent dacă ordinul de angajare a fost sau emis în forma corespunzătoare. Însă în cazul dat, admiterea de fapt la lucru trebuie examinată ca o modalitate de manifestare a timpului privind începutul prestării muncii, deoarece legislatorul nu prevede aici o admitere spontană la muncă. Astfel, înțelegerea privind momentul începerii activității de muncă este o condiție obligatorie a contractului de muncă, fără de ea contractul de muncă nu poate fi considerat legal, deoarece este lipsit de o concretizare necesară.

Retribuirea muncii salariatului. Trebuie să se țină seama de schimbarea în relațiile de muncă, atât și modul de reglementare a retribuirii muncii. Reglementarea centralizată prin stabilirea unor salarii tarifare de funcție unice, cedează iocui reglementării locale și individual-contractuale a retribuirii muncii. Conformitate cu art. 88 din Codul Muncii, munca salariată este retribuită pe unitate de timp, în acord sau după alte sisteme de retribuire.

Pentru stimularea muncii salariați pot fi aplicate diverse sisteme de premieri și compensare.

Sistemele de retribuire a muncii cuantumul concret al salariilor tarifare salariilor de funcție, precum și alte forme și condiții de retribuire și stimulare a muncii se stabilesc prin negocieri colective sau individuale cu persoanele juridice sau fizice, care sunt patroni și salariați sau reprezentanți ai acestora în funcție de posibilitățile financiare ale patronului și se fixează în contractele colective de muncă (acordurile tarifare), iar în cazul în care aceste contracte lipsesc în contractele individuale de muncă.

La încheierea contractului de muncă condițiile economiei de piață, salariatul nu poate fi lipsit de dreptul de a negocia personal cu patronul problema retribuirii muncii. Aceasta ar înălțarea dreptului său de a alege munca pe care dorește să o presteze.

Astfel, salariul minimal, tarifar, plățile de stimulare etc. garantate servesc drept orientare și nu sunt o obligațiune la negocierea contractului de muncă.

Condițiile contractului de muncă vor fi recunoscute nule numai în cazul în care ele agravează situația salariaților (art. 6 din CM.).

Prin urmare, putem conchide că la încheierea contractului de muncă, condițiile cu privire la retribuirea muncii trebuie să fie examinate drept condiții obligatorii * și dacă părțile nu ajung la o înțelegere, contractul de muncă nu poate fi încheiat.

§ 2. Modul general de încheiere a contractelor individuale de muncă

Legislația muncii prevede cerințe unice față de modul de încheiere a contractelor de muncă (art. 21-25 din CM., precum și art. 17 și 18, care prezintă garanții la angajare și în respectarea termenului contractului de muncă).

La angajare și la încheierea contractului patronul are dreptul să ceară de la angajat prezentarea carnetului de muncă și a documentului de identitate. Dacă persoana se angajează la lucru pentru întâia dată, atunci ea este obligată să prezinte certificatul

despre ultima ocupație, de la locul de domiciliu, iar cetățenii din rândurile Forțelor Armate - livretul militar. Patronul în drept să solicite de la cetățean prezentarea diplomei sau a altui document, ce confirmă obținerea studiilor corespunzătoare sau a pregătirii speciale. E interzis solicitarea de la angajați a documentelor ce nu sunt prevăzute de legislație sau de alte acte normative. Contractul de muncă se încheie în formă scrisă, se perfectează în z exemplare și se semnează de către părți. Un exemplar e transmis lucrătorului, celălalt se păstrează la patron. Angajarea la lucru se confirmă printr-un ordin' (dispoziție) al conducătorului organizației și se aduce la cunoștință lucrătorului care urmează să-l semneze. Contractul de muncă se consideră încheiat dacă angajatul a început lucrul cu consimțământul persoanei ce l-a angajat. În cazul admiterii de facto a angajatului la locul de muncă, patronul este obligat să încheie contractul în formă scrisă nu mai târziu de 3 zile din momentul începerii activității de muncă. Lucrătorul invitat la lucru prin transfer din altă organizație de comun acord cu patronul de asemenea urmează să încheie contractul de muncă.

Din cele expuse mai sus, putem deduce că momentul încheierii contractului de muncă și momentul

confirmării lui sunt acțiuni diferite care nu corespund

unui timp: primul precede pe al doilea. Deci raporturile de muncă pot apărea și apar practic încă la angajarea oficială la muncă, adică până la emiterea de către conducătorul organizației (patronului) a ordinului (dispoziției) respectiv în cazurile de conflict organele competente pot să folosească, spre exemplu, măști de protecție, în îndeplinirea de facto a obligațiilor de muncă etc.

Astfel, perfectarea ulterioară a contractului de muncă deja încheiat nu afectează importanța legală a lui ca bază pentru apărarea relațiilor de muncă și realizarea dreptului cetățenilor la muncă. Salariile nu poartă răspundere pentru neglijența administrației privitor la îndeplinirea formalităților necesare de angajare a lor la lucru. Legislația interzice refuzul nătemeiat de plasare în câmpul muncii din motive neutilizate de calitățile profesionale ale lucrătorului.

La refuzul de a angaja lucrătorul în câmpul muncii patronul este obligat să comunice motivul refuzului. Refuzul de angajare poate fi atacat instanța judiciară. Administrația organizației (patronul), la încheierea contractului de muncă este obligată de a-i aduce la cunoștință lucrătorului conținutul contractului colectiv de muncă și alte acte normative locale, ce

reglementează munca la întreprindere. Răspunderea pentru încălcarea modului corespunzător de încheiere a contractului de muncă în toate cazurile o poartă conducătorul organizației.

Art. 19 din CM. interzice lucrul în comun, la unași aceeași întreprindere instituție, organizație, în organele puterii de stat și organele de autoadministrare locală a persoanelor care se află în relații de rudenie sau afinitate cu soții, părinți, frați, surori, feciori, fiice, precum și frați, surori, părinți și copii ai soților), dacă serviciul lor este legat de o subordonare directă sau se află sub controlul direct al altuia. Excepții de la această regulă pot fi stabilite de către Guvern pentru unele categorii de salariați (spre exemplu, medici, profesorii învățământului rural, colaboratorii științifici). Limitarea strictă este stabilită în legislație pentru persoanele ce se angajează la serviciul de stat. Astfel, în conformitate cu art. 11 al Legii despre serviciul public din 04.05.1995, cetățeanul nu poate fi angajat la munca de stat în următoarele condiții: a) recunoașterea dreptului incapacabil sau limitat în capacitatea de exercițiu prin hotărârea judecătorească intrată în vigoare; b) privarea lui de dreptul de a ocupa anumite funcții de stat în decursul unei perioade

determinate de timp prihoărărea
judecării intrate în.vigoare; c)
prezența unei afecțiuni ce ar
împiedica exercitarea obligațiilor

de serviciu confirmat de avizul
instituției medicale; d)refuzul de a
trece procedura de perfectare a
accesului la informațiile ce conțin un

secret de stat sau un alt secret ocrotit de lege, în îndeplinirea obligațiilor de serviciu la funcția ce o pretinde că dețineanul este legat de utilizarea acestor informații; legături de rudenie apropiate sau altele prezente ce țin de viața intimă; cu excepția cazurilor în care accesul la serviciul de stat e reglementat pe bază de reciprocitate în acorduri interstatuale. Persoanele angajate la serviciul de stat; regulilor stabilite în scopul supuse transferului (cu acordul lor) la altă muncă sau concedierii.

Salariile care prestează munci grele și muncă în condiții de lucru dăunătoare sau primejdioase (inclusiv munci subterane), precum și munci legate de circulația transportului, în mod obligatoriu examenele medicale înainte de angajarea la lucru și ulterior periodic - (persoanele în vârstă de până la 21 de ani - anual), pentru a se stabili dacă sunt apte pentru și exercita funcțiunile în scop profilactic.

Lucătorii întreprinderii industriei alimentare, alimentației publice și comerțului, ai castelurilor de apă ai instituțiilor profilactice curative și ai instituțiilor pentru copii trec examenele medicale suferite în scopul ocrotirii sănătății populației, prevenirii apariției și răspândirii bolilor.

Lista factorilor de producție nocivi și a lucătorilor obligați să efectueze examene medicale preliminare și periodice, precum și modul de efectuare a lor este stabilit de către Ministerul Sănătății.

După împrejurări, conform hotărârii organelor de autoadministrare locale în anumite întreprinderi, instituții și organizații pot fi adoptate decizii suplimentare, referitor la efectuarea examenelor medicale.

Toate persoanele sub 18 ani angajate la lucru numai după examenul medical preliminar și apoi până la vârsta de 18 ani ei urmează să-l efectueze în mod obligatoriu în fiecare an. Controlul medical obligatoriu este stabilit pentru persoanele ce se angajează la muncă în organizațiile alimentației publice, comerțului, industriei alimentare etc.

Dacă patronul are îndoieli în privința calificărilor profesionale și a posibilităților angajatului de a presta munca, atunci, conform acordului părților, el poate; stabili o anumită perioadă de încercare (verificare) pentru angajarea la lucru. Condiția despre perioada de încercare trebuie menționată în contractul de muncă și ordinul de angajare. Termenul de încercare nu poate depăși trei luni (pentru funcționarii de stat până la 6 luni) și el nu include perioada incapacității temporare, de muncă și alte perioade în care lucătorul a lipsit de la muncă din motive întemeiate.

În perioada de încercare salaria beneficiară în întregime de drepturile stipulate în legislația muncii.

Perioada de încercare nu se stabilește dând sunt angajate la lucru:

- persoane care nu au împlinit vârsta de 18 ani;
- tineri specialiști după absolvirea instituțiilor de învățământ superior și mediu de specialitate și tineri muncitori după absolvirea școlilor profesional-tehnice;
- invalidi repartizați la lucru în conformitate cu recomandările expertizei medico-sociale.

Perioada de încercare nu se stabilește de asemenea în caz de angajare la lucru într-o altă localitate și de transferare la lucru într-o altă întreprindere, instituție, organizație (art.23 din C.M.)

Patronul este obligat să aprecieze rezultatele perioadei de încercare și să respecte termenele stabilite de legislație.

Dacă termenul de verificare a expirat, iar patronul și-a exprimat atitudinea față de rezultatele și lucătorul continuă să lucreze, se consideră că ultimul a trecut verificarea și anulara contractului de muncă face doar conform regulilor generale.

Dacă în procesul verificării, lucătorul a demonstrat incapacitate de muncă lipsă de profesionalism, patronul este îndreptat să-l concedieze fără acordul comitetului sindical și fără plata indemnizației de concediere. Acest mod de concediere lucătorul are dreptul să-l atace în instanța de judecată, dacă nu este de acord cu nota negativă a verificării. În relațiile funcționarilor de stat litigiile cu privire la acest tip de concediere sunt cercetate de organul ierarhic superior sau de judecată.

În prezent ocuparea posturilor vacante în aparatul de stat are loc pe bază de concurs, destinat să asigure dreptul egal al cetățenilor de a pretinde o funcție în serviciul public în acest caz funcționarii publici pot participa la concurs indiferent de funcția ce o dețin în momentul de încheierii cursului.

În conformitate cu legislația muncii concursul poate fi efectuat sub 2 forme: a) concursul documentelor; b) concursul de încercare.

Pentru desfășurarea concursului se instituie Comisia pentru problemele serviciilor de stat pe lângă Președintele Republicii Moldova, format din: comisia de concurs (când e vorba despre concursul documentelor) și comisia de concurs de stat (când e vorba despre concurs-examinare). Comisia de concurs să apreciază aptitudinile

participanților prin intermediul documentelor: diplomei de studii, cărților de pre
efectuarea serviciului de stat al activității de muncă, precum și în baza
rezultatelor obținute la testare, altor documente care trebuie prezentate conform
deciziei organelor ce se ocupă de problemele serviciului de stat.

Comisia de concurs a statului pentru ocuparea posturilor vârf funcțiile
superioare de stat desfoară concursul-examen (cercare), care include și
de verificări ce se termină cu un examen de calificare. Anume acest examen
joacă un rol decisiv pentru a ocupa o funcție superioară de stat.

Rezultatele concursului se aduc la cunoștința fiecărui participant în formă scrisă.
În decurs de o lună din ziua când a luat sfârșit concursul. Decizia comisiei de
concurs de stat constituie baza pentru numirea candidației corespunzătoare a
serviciului de stat sau pentru refuz.

După cum s-a mai menționat, persoana care angajată la lucru poate refuza,
angajare în lipsa calificărilor profesionale sau în baza altor cerințe, prevăzute de
legislația în vigoare, informată despre activitatea de muncă a persoanei-candidat;
la angajare se afișează carnetul de muncă - documentul de bază ce caracterizează
activitatea salariatului.

Toți salariații care prestează munca la întreprindere, instituție, organizație
mai mult de cinci zile trebuie să aibă în posesia carnetului de muncă

În carnetul de muncă se înregistrează toate datele cu privire la muncă, precum
și meritele și distincțiile pentru succesele muncă la întreprindere, instituție,
organizație. Sancțiunile nu se înscriu în carnetul de muncă

Notele cu privire la motivele de concediere se înregistrează în carnetul de muncă în
deplină corespundere cu formele legislației în vigoare, indicându-se articolul,
punctul corespunzător din lege.

Cînd contractul individual de muncă este desăvîrșit din inițiativa salariatului
legătură cu boala, invaliditatea, plecarea la pensie sau înscrierea la o instituție
de învățămînt superior sau mediu de specialitate ori la aspiant, precum și din
alte motive în legătură cu care legislația prevede acordarea unor anumite facilități
și avantaje, notate în carnetul de muncă se face indicându-se anume aceste mo-
tive.

În caz de concediere carnetul de muncă se eliberează salariatului în ziua
concedierii.

În scopul perfecționării modelului carnetului de muncă și modului de
completare a lui Guvernul Republicii Moldova, **Hotărîrea Cu privire la carnetul
de muncă, nr.867 din 28 noiembrie 1994**, a aprobat un model nou al carnetului
de muncă, stabilit pentru toți lucrătorii: atât cei care posedă carnete de muncă
vechi, cât și pentru cei nou-angajați

§ 3. Unele forme de contracte de muncă

După cum s-a mai menționat, definiția **contract de muncă** reflectă
formele legale ale contractului de muncă. Astfel, legislația muncii prevede și
trăsăturile, care stau la baza clasificării contractelor de muncă după: durată
contractului, conținutul specific al contractului, forma contractului.

În dependență de durată a contractului ele se împart în contracte:
încheiate pe un termen nedeterminat; pe un termen determinat, dar nu mai mare
de 5 ani; pe un termen de efectuare a unei lucrări determinate; pe un termen de
efectuare a obligațiilor lucrătorului absențiar, în conformitate cu legislația, și se
păstrează locul de muncă, pe termenul efectuării lucrărilor sezoniere.

O modalitate tipică de încheiere a contractelor în cele încheiate pe un termen
nedeterminat, fiindcă acestea presupun o muncă stabilă, nelimitată de vreun anumit
termen.

Contractele de muncă pe un anumit termen se încheie în cazurile în care relațiile
contractuale nu se pot stabili pe o perioadă definită în legătură cu caracterul
acestei munci.

Dintre contractele încheiate pe o anumită perioadă de timp cele mai răspîndite
sînt contractele ce se încheie cu lucrătorii temporari și cele încheiate pe timpul
efectuării lucrărilor sezoniere. Temporarii se consideră lucrătorii angajați la lucru
pe o perioadă nu mai mare de 2 luni, iar pentru substituirea salariaților
temporari cu păstrarea locului de muncă sau funcției - pînă la 4 luni. La încheierea
contractelor cu lucrătorii temporari în dispoziția de angajare se face o notă
obligatorie precum că lucrătorul dat este angajat sau se indică concret termenul
de efectuare a muncii în timpul efectuării lucrărilor sezoniere contractul se încheie
pe sezon. Sezoniere se consideră lucrările care în virtutea condițiilor naturale
și

' Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 12, 1995/163.

climaterice se efectuează într-o perioadă anume a anului, dar nu mai mult de 6 * luni. Persoanele angajate temporala sezon trebuie să fie avertizate despre JE aceasta în timpul încheierii contractului de muncă, în caz contrar contractul sa S considere ca încheiat pe o perioadă nedeterminată de timp. Pentru angajam temporari sau sezonieri nu se stabilesc termene de verificare. »

O varietate a contractului de muncă (pe o perioadă) urgent este contractul K încheiat pe timpul efectuării unui lucru anumit. Aceste contracte se încheie în -f cazurile în care nu se poate stabili precis termenul lucrărilor.

Contractele încheiate pentru munca prestată la domiciliu Patronul are dreptul să organizeze munca la domiciliu, dar numai în cazurile necesare el poate încheia contract de muncă cu persoanele care din anumite considerații doresc să presteze munca la domiciliu. Aceste contracte de muncă cu patronul, care prevăd îndeplinirea unui volum de muncă la domiciliu din materialele organizate.

Conform art.124 din Codul Muncii salariare folosesc instrumentele lor pentru nevoile întreprinderii, instituției, organizației au dreptul la compensația pentru uzura (amortizarea) instrumentelor lor.

Cuantumul și modul de plată a acestei compensații se stabilește de către administrație de comun acord cu salariații, comitetul sindical al întreprinderii, instituției, organizației, dacă cuantumul și modul de plată a compensației nu sînt stabilite în mod centralizat. ■

Legislația muncii prevede dreptul preferențial de a încheia contracte de muncă în calitate de luător la domiciliu: cu mamele ce au copii în vîrstă de pînă la 14 ani, invalizi și pensionari, persoane ce au atîrnat de pensionare, dar care nu primesc pensie de muncă, persoanele cu o capacitate de muncă redusă cărora le este recomandat lucrul în condiții de domiciliu, persoanele care au înțeles un invalid sau persoane bolnave, persoanele care prestează cu caracter sezonier, persoanele care fac studii în instituțiile de învățămînt.

Încheierea unor asemenea contracte se permite numai atunci cînd persoanele în cauză dispun de anumite condiții locative, corespunzătoare cerințelor cu privire la tehnica securității și igieră. Există și contracte de muncă ce se încheie cu lucrători ce acordă ajutor persoanelor la domiciliu. Dacă angajații prestează munca în gospodăria casnică a persoanei. Această muncă consă în acordarea unui

ajutor tehnic în activitatea de creștere, ajutor în educarea copiilor și altor feluri de serviciu. Aceste contracte nu se încheie dacă munca are un caracter de scurtă durată - pînă la 10 zile pe parcursul unei luni. Nu mai tîrziu de 7 zile după încheierea contractului părțile trebuie să-l înregistreze la organul respectiv. Zilele de încheierii contractului se consideră ziua semnării lui. Lucrul efectuat conform contractului se introduce în vechimea în muncă. Nu se poate încheia un asemenea contract dacă lucrătorul și persoana pe care el o ajută se află în relații de rudenie (părinți, soți, frați, surori, fii, fiice, precum și frații, surorile, părinții și fiii soților). Aceste restricții nu se aplică asupra persoanelor ce au îngrijirea lor invalidi de gradul un copil invalid pînă la vîrsta de 16 ani și un bătrîn trecut de vîrsta de 75 ani.

Acordul în scris. În literatura juridică a ultimilor ani s-a pus problema de acord se tîlmăcește în mod diferit.

Acordul constituie o varietate deosebită a contractului individual de muncă care prevede termenul de timp, drepturile, obligațiile și răspunderea părților (inclusiv răspunderea materială), condițiile de retribuire, de asigurare materială și de organizare a muncii, de desfacere a acordului (inclusiv desfacerea înainte de termen) și alte condiții ce se stabilesc prin înțelegerea părților.

Angajarea salariatului în baza de acord la întreprindere, indiferent de tipul de proprietate și forma organizatorico-juridică se înfăptuiește de către proprietarul sau împuternicitul acestuia și se efectuează prin încheierea cu salariatul a unui acord de modelul acordului tip stabilit în anexa Regulamentului și prin emiterea unui ordin (unei decizii).

Acordul se încheie în scris și se semnează de către conducătorul întreprinderii și salariat.

Drept temei pentru întocmirea acordului este cererea de angajare a salariatului în baza de acord, coordonată în modul stabilit de întreprindere.

În acord urmează să fie menționate: termenul de timp de muncă a lui, cuantumul remunerației muncii, condițiile de primire, obligațiile pe care și le asumă întreprinderea față de salariat privind crearea condițiilor necesare de muncă și garanțiilor sociale, obligațiile salariatului față de întreprindere, motivele de desfacere a acordului, modul de stabilirea cîmii compensațiilor și altor părți în cazul desfacerii acordului înainte de termen din inițiativa uneia dintre părți.

Acordul poate fi încheiat pe un termen stabilit prin înțelegerea părților.

În cazul în care acordul este încheiat pe un termen anumit, la expirarea termenului de acțiune, el, din inițiativa oricăreia dintre părți și cu consimțământul celeilalte, poate fi încheiat pe un nou termen, inclusiv cu modificarea condițiilor de muncă stabilite anterior (modificarea cuantumului condițiilor de remunerare în regimului condițiilor de muncă etc).

În cazul în care părțile nu respectă condițiile acordului, el poate fi desființat înainte de termen din inițiativa uneia dintre părți.

%

Lista motivelor pentru a desface acordul înainte de termen, din inițiativa uneia dintre părți, este inclusă în textul acestuia și nu poate fi supusă unei interpretări arbitrare.

Condițiile de retribuire a muncii salariaților angajați în baza de acord se stabilesc:

- pentru salariații întreprinderilor autogestionare - prin negocieri conducătorul întreprinderii și salariații, reșind din condițiile și quantumul retribuirii

retribuirii stabilite în contractul colectiv, iar în cazurile în care contractul colectiv nu este încheiat în modul stabilit de legislația în vigoare;

- pentru salariații din sfera bugetară - în conformitate cu categoriile de salarizare a rețelei tarifare și condițiile de salarizare prevăzute de legislația ce vizează remunerarea muncii în întreprinderile ramurii bugetare respective.

Condițiile prevăzute în acord nu trebuie să agraveze situația juridică a salariatului în relațiile de muncă comparativ cu legislația în vigoare în partea ce se referă la cuantumul minim al salariului, compensațiile sociale *

stabilite de legislație.

Condițiile acordului care nu comparativ cu legislația muncii, agravează situația salariatului, nu au putere juridică

La încheierea acordului în întreprinderile autogestionare pot fi majorate sporurile și suplimentele prevăzute de legislația în vigoare, precum și să aplice alte sporuri și suplimente cu caracter compensatoriu și stimulator în limitele mijloacelor proprii prevăzute pentru aceste scopuri în contractele colective.

Prin înțelegerea părților, în acord pot fi prevăzute condiții de asigurare a: salariatului și membrilor familiei lui cu spațiu locativ, cu un loc în hotel sau spațiu locativ închiriat; asigurarea copilului (copiilor) cu încredințarea preșcolară; >' achitarea datoriei sau acordarea unui împrumut bancar pentru construcția; (procurarea) locuinței; stabilirea unor sporuri la indemnizații și pensii etc.

În cazul în care legislația în vigoare sau statutul întreprinderii prevede că aceste chestiuni se soluționează cu participarea organelor colegiale de administrare ale întreprinderii sau de comun acord cu acestea, posibilitatea includerii în acord a unor asemenea condiții trebuie să fie coordonată în prealabil cu organele respective.

În cazul transferului la lucru în altă localitate, părțile pot să stabilească garanții și compensații pe lângă cele prevăzute de legislație, reieșind din suma cheltuielilor reale ale salariatului și membrilor familiei lui pentru deplasare, transportarea gîverii bagajului.

Motivele de desfacere a acordului, prevăzute de legislația în vigoare, pot fi determinate prin înțelegerea părților. La desfacerea acordului din inițiativa administrației, salariatului trebuie să se acorde garanțiile și compensațiile prevăzute de legislație și contractele colective de muncă respective.

În cazul în care desfacerea acordului are loc în baza motivelor menționate prin înțelegerea părților și neprevăzute de legislația în vigoare, concedierea salariatului se efectuează conform prevederilor punctului 8 din art. 33 al Codului Muncii, fapt ce se consemnează în carnetul de muncă al salariatului.

Salariile angajați în bază de acord urmează a fi supuși asigurașilor sociale în conformitate cu legislația în vigoare, pînă la expirarea perioadei de acțiune a acordului.

Proiectul acordului se întocmește de către lucrătorul responsabil de cadre al întreprinderii.

Acordul se întocmește în limba de stat, iar în caz de necesitate în limba acceptată de părți, în 2 exemplare, fiecare în aceeași putere juridică, și se păstrează la fiecare dintre părți.

Acordul, semnat de părți, intră în vigoare la data emiterii ordinului (deciziei) conducătorului sau organului colegial al întreprinderii privind angajarea la lucru, dată care trebuie să coincidă cu cea a semnării acordului.

Acordul poate fi modificat numai cu conțînimentul ambelor părți, fapt despre care se întocmește un proces-verbal sub formă de anexă la acord, care este parte integrantă a acestuia. Cu cel puțin 10 zile calendaristice înainte de expirarea termenului de valabilitate a acordului, părțile examinează chestiunea privind reînnoirea sau suspendarea lui.

În cazul reînnoirii acordului în carnetul de muncă al salariatului se face înscrisura respectivă.

Dacă a expirat termenul de valabilitate a acordului și părțile nu au discutat chestiunea privind înnoirea sau suspendarea în termenul prezat de Regulament și raporturile de muncă de fapt contină, acordul, conform art. 35 al Codul Muncii, se consideră înnoit pe un termen nedeterminat, dacă acordul prevede altceva.

W

Litigiile dintre părți cu privire la respectarea clauzelor acordului sau legalitate¹ desfacerii înainte de expirarea termenului de valabilitate, convenite de soluționează în conformitate cu legislația în vigoare privind modul de soluționării

a litigiilor individuale de muncă

1

La încheierea acordului se ia în considerare specificul activității| particularitățile ramurii de producție, precum și posibilitățile materiale și financiar\$| ale întreprinderii.

-M

Angajarea prin acord a salariaților nu poate servi drept temei de refuz al Jf patronului de a negocia și încheiași îndeplini contracte colective de muncă conform form legislației în vigoare.

„|

Controlul asupra respectării prevederilor Regulamentului este exercitată de organele împuternicite în conformitate cu legislația în vigoare.

|

În scopul stabilirii sferei de aplicare a acordului ca varietate deoseb| contractului individual de muncă conform art.16 din CM., Guvernul Republicii" i Moldova, prin Hotărârea nr.265 din 13 martie 1996\ a aprobat Regulamentul **privind modul de angajare a salariaților în bază de acord.**

f

Angajarea în bază de acord poate fi aplicată tuturor categoriilor de salariați cu excepția managerilor— șefi de întreprinderi de stat încheierea acordului cif| salarii care la data adoptării deciziei indicate sunt încadrați în muncă prin ordinul (decizia) conducătorului sau organului colegial al întreprinderii, se admite numai * cu consimțământul salariatului respectiv.

*

Legislația muncii prevede încheierea contractelor cu absolvenții instituțiilor profesionale de învățământ mediu și superior. Ele pot încheia între studenți' persoana care oferă lucru, precum și între abiturienți și instituția de învățământ' Sarcina principală a instruirii contractuale corespunde satisfacerii necesităților economice naționale cu cadre de înaltă calificare.

Două contracte stabilesc relații juridice care sunt legate între ele. Pri aceasta, în primul rând, se formează pe bază voluntară contingentul celor care

¹ Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 40, 1996/46.

În limitele instruirii contractuale, în al doilea rând, se realizează dreptul la muncă al absolvenților instituțiilor de învățământ. Volumul instruirii contractuale a specialiștilor se stabilește de organele puterii executive care supraveghează instituțiile de învățământ medii și superior.

Împunerea cu precizie contractuală a specialiștilor se stabilește în limitele cifrelor de control încadrării studenților în învățatură pe contul bugetului de stat în baza cererilor (recomandărilor) organelor puterii executive.

Studentul absolvent încheie contract cu o persoană care oferă loc de muncă conform cererii pe care o face conducătorul instituției de învățământ nu mai târziu de 3 luni de la absolvirea datei student a instituției date. Termenul contractului până la 3 ani. Munca propusă absolventului trebuie să corespundă nivelului și profilului acestui absolvent. În contract se precizează obligațiile reciproce ale părților și răspunderile reciproce pentru nerespectarea obligațiilor prevăzute în contract.

Dacă în conformitate cu contractul încheiat absolventul lucrează în altă parte decât unde se află domiciliul lui, atunci persoana care i-a oferit lucrul trebuie să compenseze toate cheltuielile legate de deplasarea la locul de muncă.

Absolvenții și membrii familiei lui care își schimbă locul de trai au dreptul la asigurare, din partea persoanei ce oferă locul de muncă și organele autoadministrăției publice locale, cu spațiu locativ în conformitate cu normele stabilite. Traiul în cămin, arenda spațiului locativ se consideră asigurare temporară cu spațiu locativ.

Astfel, constatăm că stabilirea a două contracte încheiate de absolvent cu instituția de învățământ și persoana ce oferă loc de lucru, provoacă anumite relații juridice între părțile acestor contracte. Absolventul, terminându-și studiile într-o instituție de învățământ, obține o posibilitate reală de a-și realiza dreptul la muncă conform calificării sale. În același timp, contractele limitează dreptul studenților absolvenți în alegerea persoanei ce oferă loc de muncă pentru că pe ultimul îl propune conducătorul instituției de învățământ.

Trebuie avută în vedere faptul că contractul de muncă se încheie de către părți cu stabilirea condițiilor prevăzute de legislație.

Absolvenții care au încheiat contracte cu instituțiile de învățământ cu consimțământul lor se eliberează de încheierea și respectarea contractelor cu persoana ce oferă lucrul în următoarele cazuri:

-dacă prezintă certificat medical despre interzicerea de a lucra umite organizării sau teritorii;

-dacă un părinte sau spînt invalizi de grupasau a II-a;

-dacă lucrul nu se aflî în localitatea undeăiesc părinții sau școlul;

-dacă lucrul nu eîn localitatea efectării serviciului militar alșou sau a soției absolvente (țări, militari după contract);

-în cazul înd persoana este graăisau are un copilîn vîrstă de pînă la 1,5 aniîn momentul absolvirii instituției deînvățămînt sau daă locul de muncă e în altă parte de locul de trai aîrîntilor;

-dacă lucrul propus nu corespunde cămificabsolventului sau dăas-au încălcat condițiile de acordare a spațiului locativ.

În corespundere cu legislația în vigoare studenții, abiturienții care auîncheiat contract cu o instituție deînvățămîntși au refuzatîncheierea contractului de muncă cu administrația ori au deăcut contractulîncheiat, sau n-auîndeplinit condițiile acestui contractîns obligă să restituie pagubele ce au fost pricinuite instituției de învățămînt pînă la absolvireși cheltuielile ce au fost făcute în legătură cu instruirea lor (bursa de stat, alte indemnizații sociale stabilite prin contract).

De obligația de a restitui cheltuielile enumerate mai susse liberă următorii studenți: abiturienții care din momentulîncheierii contractului auvătat excelent; copiii orfaniămași fără întreținerea părinților; invalizii de grupasau a II-a, veteranii conflictelor militare; cei care au suferiturma avariei de la Cernobîlși primesc pensie conform legislației Republicii Moldova.

Tipurile dîncheiere a contractelor de muncăcare au fost făcute mai sus, nu consură toată sfera lor de activitate.

Trebuie spusăodaă cu dezvoltarea relațiilor de piață în sfera dreptului muncii forma contractului de muncăse va extinde, dar nu trebuie să fie generală. Luînd în considerație consecințele dezavantajoase pentru salariațiiînchînînt, contractul de muncă trebuie să fieîncheiat numaiîn cazurile prevăzute de lege. Salariatului trebuie să-i fie stabilite garanțiiîn privitor la consecințele nedorite care vor surveni de laîncheierea contractului de muncăîn caz de desfacere a contractului de muncă.

§ 4. Transferarea la un alt loc de muncă

Legislația munciiîn vigoare leagă conceptul de transferare la un alt loc de muncă în primulînd de schimbarea locului de lucru al salariatului ori de schimbarea funcției (specialității, calificării, postului).

Deoareceîn acest caz are loc modificarea condițiilor contractului de muncă, transferareânseamnă modificarea raportului juridic de muncăsalariatului cu patronul.

Transferul se realizeazăcu consimțămîntul în scris ai salariatului. Transferulla altă muncă care cere consimțămîntulîn scris a salariatului se consideră pentruel oîncredințare a unei munci pentru executareăceia sînt stabilite condiții de muncă modificate (regimul muncii, retribuirea muncii, negocierile de muncă etc).

Legislația muncii din domeniul transferareidevedetăză două probleme ce țin de transfer:

- alegerea muncii care va presta-o salariatul;
- stabilitatea raportului juridic de muncăConform art.27 al Codului Muncii, administrația nu estînd drept să ceară de la salariat efectuarea unei munci ce nu este stipulată în contractul de muncă

Transferul trebuie deosebit de permutarea salariatului la un alt loc de muncă în aceeași întreprindere, instituție, organizație. Permutarea la un alt lucru, spre deosebire de transfer, se efectuează fără voința salariatului. Permutarea de obicei, este legată de realizarea de către administrație aîmputernicirilor saleîn organizarea munciiși dirijarea procesului de producție. Permutarea are locîn cadrul aceleiași întreprinderi, dar la alt loc de luămuală secție, la un alt aparat, agregat, limitele specialității, calificăției prevăzute de contractul de muncă(caii 29 din C.M.).

Administrația nu are dreptul de a-l permuta pe salariat la un alt loc de lucru careîi este contraindicat din motive deăitate. Astfel, dacătransferul este legat de schimbarea esențială a locului de lucru sau funcției, la permutare se mențin condițiile inițiale de muncă ce au fost negociate laîncheierea contractului de muncăschimbîndu-se numai locul de lucru conîntrubdiviziune etc.

În legătură cu schimbările provocate de reorganizarea întreprinderii se admite schimbarea condițiilor de muncă în cadrul aceleiași specialități, calificări sau funcții.

Despre schimbarea condițiilor esențiale de muncă - a sistemelor și cuantumurilor de retribuire a muncii, a regimului de muncă, stabilirea sau suprimarea timpului de muncă complet, a cumulului de profesii, schimbarea categoriilor și a denumirii funcțiilor și altele - lucrătorul trebuie să fie pus la curentu mai trziu decât cu două luni înainte. Dacă lucrătorul nu este de acord și presteze muncă în noile condiții, atunci contractul individual de muncă se anulează.

Tipurile de transfer:

I. În dependență de durată, transferurile pot fi: a) temporare; b) pe un termen nedeterminat.

II. În dependență de loc: a) transfer în cadrul aceleiași organizații; b) transfer la altă organizație sau în alt loc de trai.

III. În dependență de inițiator: a) transfer la inițiativa administrației; b) transfer la inițiativa salariatului.

În continuare vom analiza fiecare tip de transfer.

Transferurile temporare și multe alte transferuri, se efectuează cu acordul ambelor părți ale contractului de muncă. Excepție fac: transferurile în legătură cu apariția unor circumstanțe neprevăzute la întreprindere. Aceste tipuri de transfer realizează de către administrație și sunt obligatorii pentru salariat. La expirarea termenului acestui transfer, salariatul se învântează la locul său de muncă precedent.

Conform art.30 din Codul Muncii, cazul unei necesități de producție pentru întreprindere, instituție, organizație, administrația are dreptul de a-l transfera pe salariat pe un termen înă la o lucră, la o muncă nestipulată prin contractul individual de muncă, la aceeași întreprindere, instituție, organizație sau la o altă întreprindere, instituție, organizație, dar în aceeași localitate, urînd ca el să fie retribuit după munca pe care o prestează și stigul lui mediu nepînd fi mai mic decât cel primit la munca anterioară. Această transferare se admite pentru preîntîmpinarea sau lichidarea unei calamități naturale, a unei avîmîi producție sau pentru înlăturarea imediată a urmărilor lor; pentru preîntîmpinarea unor accidente, a stîonărilor în muncă, a distrugerii sau degradării avutului de stat sau obîstesc și în alte cazuri excepționale, precum și pentru substituirea unui salariat care este absent. Durata transferului la o muncă pentru substituirea lucrătorului care este absent nu poate fi mai mare decât în cursul unui an calendaristic.

În caz de stîonare în muncă salariații, ținîndu-se seama de specialitatea și calificarea lor, îst transferă pe un termen de împă la o lucră la o altă muncă la aceeași întreprindere, instituție, organizație în cursul întregii perioade de stîonare sau la o altă întreprindere, instituție, organizație, dar în aceeași localitate în caz de transferare la o muncă cu o retribuire mai mică din cauza stîonării în muncă, salariații care își îndeplinesc normele de producție și păstrează stigul mediu primit la munca anterioară și salariații care nu îndeplinesc normele sau care sînt transferă la o muncă, plătită pe unitate de timp și păstrează salariul tarifar (salariul de funcție).

În caz de stîonare în muncă sau de substituie temporară a unui lucrător care este absent nu se admite transferarea salariaților la lucrări necalificate.

Totodată administrația trebuie să țină cont de starea sănătății salariatului. Dacă există un certificat medical care arată transferul la un alt lucru este contraindicat pentru sănătatea acestui salariat, atunci administrația are dreptul să efectueze acest transfer. Uneori administrația transferă salariatul pentru a ocupa un loc vacant. Acest transfer poate fi efectuat numai cu avîsalariatului.

Administrația, cu consîntămintul salariatului, poate să încredîteze, în afara lucrului său de bază, prevăzut de contractul de muncă, îndeplinirea la un și aceeași întreprindere, instituție, organizație a unei munci suplimentare de altă profesie (funcție) sau atribuțiile unui lucrător temporar absent în acest caz avem un transfer, ci cumulare de profesie (funcție) sau îndeplinirea atribuțiilor lucrătorului care lipsește temporar.

Transferarea la o altă muncă la aceeași întreprindere, instituție, organizație, precum și transferarea la muncă într-o altă întreprindere, instituție, organizație ori într-o altă localitate, fie chiar împreună cu întreprinderea, instituția, organizația se admite numai cu consîntămintul salariatului, cu excepția cazurilor prevăzute de art.30 și 31 din Codul Muncii.

Nu se consideră transferare la o altă muncă și nu necesită consîntămintul lucrătorului permutarea în aceeași întreprindere, instituție, organizație, la un alt loc de lucru, la o altă subdiviziune structurală din aceeași localitate, însărcinarea de a lucra la un alt mecanism sau agregat, mîntele specialității, calificării sau funcției, specificate în contractul individual de muncă. Administrația nu are dreptul de a-l permuta pe salariat la un lucru, care este contraindicat din motive medicale.

În legătură cu schimbările din organizarea producției și a muncii se admite schimbarea condițiilor de muncă esențiale la continuarea lucrului în cadrul aceleiași specialități, calificări sau funcții.

Despre schimbarea condițiilor esențiale de muncă - a sistemelor și cuantumurilor de retribuire a muncii înlesnirilor, a regimului de muncă despre stabilirea sau suprimarea timpului de rămăne complet, a cumulului de profesii, despre schimbarea categoriei sau denumirii funcțiilor și despre altele - luătorul trebuie să fie pus la curent nu mai târziu decât cu 2 luni înainte.

Dacă condițiile de muncă anterioare esențiale nu au fost menținute, iar luătorul nu este de acord să continue muncă în noile condiții, atunci contractul individual de muncă se anulează conform punctului 6 al art.33 din Codul Muncii.

Transferul temporar la o altă întreprindere, instituție, organizație este strâns legat de necesitatea de deplasare de servicii și este necesar a menționa că deplasarea de serviciu a salariatului are loc din dispoziția administrației pe un termen anumit, pentru înfăptuirea unei sarcini de serviciu, afara locului său permanent de lucru. Pentru salariatul aflat deplasare se păstrează următoarele garanții:

- se păstrează locul de lucru permanent și salariul mediu pentru perioada deplasării;
- dacă acest loc de lucru se află în altă localitate, atunci salariatului i s'acordează deplasarea.

Transferul în aceeași localitate se consideră atunci când distanța de la domiciliul salariatului până la locul de lucru unde a fost transferat nu este mare, adică deplasarea lui la lucru nu este legată de folosirea transportului (auto, feroviar) și are posibilitatea de a lucra să se întoarcă acasă.

Dacă nu are aceste posibilități, salariatului i se va plăti diurna de deplasare și pentru transferul în altă localitate.

În toate cazurile de transfer salariatului i s'acordează pentru munca prestată, dar nu mai puțin decât salariul mediu de la locul de lucru de unde a fost transferat. Termenul maxim nu mai mult de o săptămână pentru transferul legat de necesitatea în producție, în unele cazuri concrete acest termen poate fi prelungit.

Transferul vremelnic la un alt loc în timpul stăționării întreprinderii, instituției, organizației nu este din vina salariatului. Cazurile legate de stăționarea activității de muncă a întreprinderilor, organizațiilor administrației are dreptul de a transfera salariatul la un alt loc de lucru pe tot timpul stăționării.

Cauzele stăționării întreprinderilor pot fi diferite. Dacă, lipsa materiei prime, întreruperea energiei electrice. Conform legii a muncii, când întreprinderea stăționează, transferul poate fi efectuat în cadrul unei aceleiași întreprinderi, cât și în alte întreprinderi din aceeași localitate, cu consimțământul salariatului. Transferul la altă întreprindere din motivul stăționării primei întreprinderi nu trebuie să fie mai mare decât o lună de zile. În timpul stăționării și în timpul substituirii temporare a luătorului absent de la lucru, trebuie să se ia în considerare specialitatea și calificarea luătorului. Transferurile în timpul stăționării unei întreprinderi se poate face de mai multe ori până la legislație nu este indicat de câte ori salariatul poate fi transferat în acest caz.

Dacă salariatul este transferat timpul stăționării la un lucru mai puțin plătit, la îndeplinirea normativelor date lui i se plătește salariul mediu de la lucrul precedent sau salariului care are salariul tarifar și se plătește salariul de tarifar.

Transferurile din cauza stăționării, precum și cele provocate de necesitățile de producție se efectuează de către administrație în mod obligatoriu pentru salariați și dacă salariatul n-are motive temeinice pentru a refuza astfel de transferuri, el poate fi tras la răspundere disciplinară sau chiar concediat.

Ordinul de transfer trebuie emis în formă scrisă. Transferarea vremelnic la alt lucru poate fi efectuată și din inițiativa organelor de ocrotire sănătății, precum și la inițiativa salariatului. Dacă, femeile gravide să fie transferate la o muncă mai ușoară cu păstrarea salariului mediu de la lucrul precedent. Mamele care au îngrijire copii până la vârsta de 3 ani, dacă nu pot presta munca obișnuită, ele urmează să fie transferate la un lucru mai ușor cu păstrarea salariului mediu precedent.

Legislația prevede posibilitatea de a transfera salariatul la un lucru ușor mai în legătură cu starea sănătății conform art.162 din Codul Muncii.

Dacă salariații, în legătură cu starea sănătății lor, trebuie să presteze o muncă mai ușoară, administrația este obligată să-i transfere la o astfel de muncă în conformitate cu avizul medical - temporar până la încheierea termenului.

Salariații care, în legătură cu starea sănătății, au fost trecuți la o muncă mai ușoară cu o retribuire mai mică, își păstrează câștigul lor mediu de la munca precedentă în curs de două săptămâni din ziua transferului, iar cazurile prevăzute de legislație, ei își păstrează câștigul mediu pe toată perioada prescrierii muncii cu retribuire mai mică sau se acordă un ajutor material din

Salariații trecuți temporar la o altă muncă cu o retribuție mai mică din cauza îmbolnăvirii lor de tuberculoză sau de o boală profesională primesc pentru tot timpul transferii lor, dar nu mai mult decât pentru două luni, un ajutor pe baza - certificatului de incapacitate de muncă.

.*;

Acest ajutor împreună cu câștigul la noua muncă nu trebuie să

depășească" câștigul efectiv integral, primit la munca precedentă. Dacă administrația n-a acordat un loc de muncă în termenul arătat în certificatul de incapacitate de muncă atunci pentru zilele nelucrate din această cauză ajutorul se plătește pe baza temeiurilor generale.

Salariaților trecuți temporar la o muncă cu o retribuție mai mică în legătură cu schilodirea sau cu o altă vătămare a sănătății, legață de muncă, întreprinderea", instituția, organizația, care răspunde pentru vătămarea

sănătății, le pătește 'diferența dintre câștigul primăvăntes și câștigul la munca noastră. Această diferență*' se pătește până la restabilirea capacității de muncă sau până la stabilirea pierderii constante a capacității de muncă sau a invalidității.

Spre deosebire de transferarea temporară, legislatorul nu face nici o excepție în cazul transferii permanente a salariatului și din regulă conform acesteia transferarea poate fi făcută de administrație numai cu acordul lucrătorului.

Primind acordul în scris al lucrătorului, administrația este în drept să-l transfere la o altă muncă permanentă în aceeași întreprindere, organizație, instituție sau în altă localitate. Cele mai dese transferări așăzi au loc din cauza reducerii locurilor de muncă, reducerii personalului de conducere, progresului tehnicoștiințific. 'Î

Legislația actuală prevede două variante posibile: transferarea lucrătorului în altă localitate împreună cu organizația, unde el lucrează, și transferarea lucrătorului în altă localitate fără transferarea organizației. În ambele cazuri lucrătorii primesc compensațiile corespunzătoare: plata drumului lucrătorului și membrilor familiei, cheltuielile pentru bagaj,

indemnizația unică lucrătorului și fiecărui membru al familiei care se transferă împreună cu el, salariul pentru zilele de prăgire pentru, drum și angajarea la noul loc de trai, dar nu mai mult de 6 zile, precum și timpul cât s-a aflat în drum.

Dacă lucrătorul refuză transferarea în altă localitate împreună cu organizația atunci administrația este în drept să-l concedieze.

l

§ 5. Clasificarea temeiurilor încheierii contractului individual de muncă

Legislația în vigoare prevede o serie de termene referitoare la relațiile juridice de muncă. Termenul *întreruperea contractului de muncă* înseamnă întreruperea relațiilor juridice de muncă conform temeiurilor prezuate de legislația muncii (cu acordul părților contractului de muncă cu acordul unei părți a contractului de muncă, cu acordul organelor competente, care nu-s părți ale contractului de muncă, în legătură cu decesul lucrătorului).

Baza încheierii contractului de muncă este prezută de legislație. În legătură cu faptul cine este inițiatorul întreruperii contractului de muncă distingem 4 grupe, și anume:

I. Întreruperea contractului de muncă din inițiativa ambelor părți:

- în primul rând, acordul părților cu privire la desfacerea contractului de muncă. Acest acord poate apărea în orice moment al existenței contractului de muncă încheiat pe un termen nedeterminat, pe un termen determinat sau pe un termen de îndeplinire a unei munci concrete.

Ca regulă, acest temei de desfacere a contractului de muncă se aplică în cazuri de încetare a contractului de muncă înainte de termenul prezut și în cazul contractelor încheiate pe timpul execuției unei munci concrete.

Conform acestui temei, contractul de muncă se întrerupe în termenul determinat de părți: anularea acestui contract poate avea loc doar la înțelegerea administrației cu lucrătorul.

- în al doilea rând, expirarea termenului contractului de muncă (dacă a fost încheiat pe un anumit termen sau pentru îndeplinirea unei munci concrete). Dar și în acest caz desfacerea contractului de muncă are loc sau din inițiativa lucrătorului, sau din inițiativa administrației. Dacă nici una din părți n-a cerut anularea contractului de muncă atunci contractul de muncă se consideră prelungit pe un termen nedeterminat.

II. Desfacerea contractului de muncă din inițiativa salariatului. Conform legislației, lucrătorul are dreptul de a desface contractul de muncă, adică să se concedieze din inițiativă proprie, în orice timp,

dacă contractul eîncheiat pe un termen nedeterminat. Pentru aceasta el e obligat să preîntîmpine

administrația, în scris, cu două săptămîni înainte de concediere.

1
6

C
O
N
T
R
A
C
T
U
L

I
N
D
I
V
I
D
U
A
L

D
E

M
U
N
C
Ă

1

Dacă dorița salariatului de a desface contractul de muncă provocată de circumstanțe vitale, bunăoară, admiterea într-o instituție de învățămînt, trecerea la pensie etc, administrația e obligată să desfacă contractul de muncă în termenul pe care-l cere lucrătorul.

La înțelegerea dintre lucrător și administrație contractul de muncă poate fi desființat și pînă la expirarea timpului de avertizare. După două săptămîni lucrătorul are dreptul să părăsească locul de lucru, iar administrația e obligată să-i elibereze carnetul de muncă și să

se achite față de el.

Avertismentul despre concediere lucrătorul îl face cu scopul ca administrația să poată căuta un alt lucrător în locul celui concediat din dorința proprie.

Preîntîmpinarea despre concedierea lucrătorului din dorința proprie are o însemnătate juridică deosebită, deoarece pe parcursul acestei perioade nici una dintre părțile contractului de muncă nu are dreptul să-l desfacă de sine stătător.

Dacă lucrătorul, contrar voiei lui, va fi concediat înă

scurgerea termenului de preîntîmpinare, atunci el trebuie să fie angajat la locul precedent. Dacă lucrătorul pleacă de la locul de lucru pînă la expirarea termenului de preîntîmpinare, fără acordul administrației, atunci administrația e în drept să-l concedieze pentru lipsă în temeiul de la lucru.

Dacă după expirarea termenului de avertizare, contractul de muncă nu a fost desființat și lucrătorul nu insistă asupra concedierii, atunci contractul de muncă rămîne în vigoare.

Conform cererii lucrătorului, contractul de muncă poate fi desființat înainte de termen, dacă el a fost încheiat pe un termen determinat sau pentru un termen de îndeplinire a unei munci concrete, în cazurile prevăzute de legislație, și anume:

- a) în caz de boală sau invaliditate;
- b) în caz de încălcare a legislației muncii de către administrație;
- c) alte cazuri motivate.

Desfacerea contractului de muncă încheiat pe un termen nedeterminat are loc din inițiativa salariatului atunci când cererea lucrătorului cu privire la concediere a fost înaintată din dorință proprie. Dacă lucrătorul demonstrează că administrația a forțat salariatul să

depușă cerere cu privire la concediere din dorință proprie, judecata urmează să verifice probele reclamantului în caz că faptul se confirmă salariatul va fi restabilit în lucru.

III. Desfacerea contractului individual de muncă din inițiativa administrației. Cu scopul asigurării dreptului cetățenilor la muncă, legislația stabilește strict legitima limită a circumstanțelor care dau dreptul administrației de a concedia lucrătorul din inițiativa ei. În unele cazuri desfacerea contractului de muncă la inițiativa administrației se admite numai după consultarea organelor sindicale alese ale întreprinderii, organizației. Drept motive pentru concediere pot servi: iresponsabilitatea lucrătorului, calificarea necorespunzătoare etc, ori cauze obiective: reducerea personalului, lichidarea activității economice etc.

Contractul individual de muncă încheiat pe o durată nedeterminată, precum și contractul individual de muncă încheiat pe un anumit termen pot fi desființate înainte de expirarea termenului de valabilitate de către administrație numai în următoarele cazuri (art.38 din Codul Muncii):

1. Schimbări în organizarea producției și muncii, inclusiv lichidarea, reorganizarea sau reprofilarea întreprinderii, instituției, organizației; reducerea numărului sau a statelor de personal; atingerea de către

lucrător a vârstei de pensie, dacă el are dreptul la pensie concretă de bătrînețe;

2. Constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției ocupate sau muncii restate din cauza calificării insuficiente sau a stării sănătății, care îl împiedică să continue munca respectivă;

3. Neîndeplinirea sistematică de către salariat, fără motive întemeiate, a îndatoririlor ce-i revin prin contractul individual de muncă sau prin regulamentul de ordine interioară a muncii, dacă mai înainte au fost aplicate salariatului sancțiuni disciplinare sau măsuri de influență publică;

4. Absența de la lucru, inclusiv lipsa de la lucru mai mult de 3 ore în cursul zilei de muncă fără motive întemeiate;

5. Neprezentarea la lucru în curs de mai mult de 4 luni la rînd din cauză incapacității temporare de muncă fără a socoti concediile de maternitate, dacă legislația n-a stabilit un termen mai mare pentru menținerea locului de muncă (funcției) în cazul unei anumite boli. Salariații care și-au pierdut capacitatea de muncă în legătură cu un

accident de muncă sau o boală profesională își păstrează locul de muncă (funcția) până la restabilirea capacității de muncă sau până la stabilirea

gradului de invaliditate;
6. Restabilirea în lucru a salariatului care a îndeplinit mai înainte aceeași muncă;

7. Aparția la lucru în stare de ebrietate sau în urma consumului de substanțe narcotice sau toxice;

8. Săvârșirea la locul de muncă a unei sustrageri (inclusiv proporții mici) din avutul statului sau din cel ștătesc, stabilită prin sentința intrată în vigoare a instanței judecătorești sau prin decizia organului de competență a țării aplicare a sancțiunii administrative sau a măsurilor de influență publică.

Concedierea pe baza temeiurilor arătate în punctele 1, 2 și 6 ale articolului 38 din CM., este admisă dacă este imposibilă transferarea lucrătorului, cu consimțământul lui, la o altă muncă.

E interzisă concedierea lucrătorului din inițiativa administrației în perioada incapacității temporare de muncă (cu excepția concedierii pe baza punctului 5 al art. 38 din CM.), precum și în perioada așării lucrătorului în concediu. Această dispoziție nu se aplică în cazul lichidării totale a întreprinderii, instituției, organizației.

În continuare vom analiza fiecare caz de desfacere a contractului de muncă din inițiativa administrației.

1. Transformări în organizarea producției și muncii, inclusiv lichidarea, reorganizarea sau reprofilarea întreprinderii, instituției, organizației; reducerea numărului sau a statelor de personal.

În condițiile trecerii la relațiile de piață, apariției întreprinderilor falite, statul tot mai des recurge la lichidarea întreprinderilor nerentabile. Corespundere cu legislația civilă, persoana juridică (la care se referă și întreprinderile) poate fi lichidată la decizia participărilor săi, la decizia judecătorească în cazul lichidării din lipsă de licență sau în alte cazuri prevăzute de lege.

În practică adesea este aplicat principiul de concediere prevăzut de art. 38 din Codul Muncii: reducerea statelor de personal sau numărului de lucrători. Cu părere de rău, prezenta legislație a muncii nu stipulează definirea legală a reducerii statelor de personal în practică prin reducerea statelor de personal se înțelege excluderea unei sau a mai multor unități de personal ca urmare a reducerii volumului de lucru. Reducerea de personal poate avea în cazul automatizării și mecanizării proceselor de lucru, cu toate că prin aceasta volumul de lucru nu se micșorează, ci, din contra, s-a mărit.

Concedierea în baza punctului 1 al art. 38 din CM. se admite în cazurile:

- dacă reducerea numărului sau a statelor de personal nu are a avut loc;

- dacă concedierea acestui lucrător a fost dictată de interesele producției;

- dacă lucrătorul concediat nu are dreptul prioritar de așătit la lucru în comparație cu lucrătorii ce sânt egali cu el după calificare și productivitatea muncii;

- dacă administrația nu poate transfera lucrătorul concediat sau dacă el nu a fost de acord cu transferarea la o altă muncă.

Drept motiv de reducere a numărului sau a statelor de personal poate servi ordinul conducătorilor de întreprinderi, organizații cu privire la mșorarea fondului de remunerare a muncii altele.

Legislația muncii prevede că reducerea numărului sau statelor de personal mai multe șanse de a fi așătiți în câmpul muncii li se oferă lucrătorilor cu o înaltă calificare și productivitate a muncii.

În cazul unei egale producții muncii și calificării preferință de a fi așătiți la lucru îl au: lucrătorii familisti, dacă au două sau mai multe persoane la întreținere; persoanele în familia ăroră nu sânt alți lucrători cu câștig de sine stătător; lucrătorii care au o mare vechime întrerupă în muncă la întreprinderea, instituția, organizația respectivă; lucrătorii care au suferit la întreprinderea, instituția, organizația respectivă un accident de muncă sau au contractat o boală profesională; lucrătorii care își ridică calificarea în instituțiile de învățământ superior și mediu de specialitate ă întreruperea procesului de producție; invalizii de război și membrii familiilor militare și partizanilor care și-au pierdut viața sau au dispărut fără urmă; inventatorii; persoanele care s-au îmbolnăvit sau au suferit de o boală acută și de alte boli, provocate de dezastrul de la Cernobîl; invalizii, țără de care este stabilit raportul de cauzalitate dintre survenirea invalidității și catastrofa de la Cernobîl; participății la lichidarea consecințelor catastrofei de la Cernobîl în zona de înstăinare în anii 1986-1990.

În legislația muncii a Republicii Moldova nu este pus la întrebare: are administrația dreptul de a înfăptui transferul în cazul reducerii numărului și a statelor de personal?

La această întrebare a răspuns punctul 19 din **Hotărîrea Plenului Judecătorei Supreme a Republicii Moldova nr. 15, din 20 decembrie 1993**

Ea stabilește că în procesul reducerii numărului sau a statelor de personal, administrația are dreptul în limita posibilităților, să procedeze la regrouparea

* Vezi: Culegere de Hotărîri ale Plenului Judecătorei Supreme a Republicii Moldova

(1990 -1993), Căinău, 1994, pag. 426.

salariilor astfel încât un lucrător mai calificat să-și funcție se reduce, cul
consimțământul lui, să fie transferat în altă funcție, concediind din această funcție, 1
conform legii, lucrătorul mai puțin calificat.

În legătură cu trecerea economiei la piața de piață în unitățile economice
are loc concedierea masă a lucrătorilor; legislația muncii prevede unele garanții
și compensații pentru lucrătorii concediați.

Astfel, în corespundere cu art.452 din CM., salariații pot fi disponibilizați de la i
întreprinderi, din instituții și organizații în legătură cu reorganizarea și lichidarea
acestora, cu realizarea măsurilor de reducere a numărului lor sau a statelor de
personal.

Salariații sunt preavizati personal, contra semnătură, despre apropiata
disponibilizare cel puțin cu 2 luni înainte.

Administrația prezintă la timp, cel puțin cu 3 luni înainte, comitetului sindical
respectiv informarea despre posibila disponibilizare masă a salariaților.

La disponibilizarea salariaților în legătură cu reducerea numărului lor sau a
statelor de personal se ține seama de dreptul preferențial la menținerea la lucru,
așa cum e prevăzut de art.39 din Codul Muncii de contractul colectiv de muncă.

Odată cu preavizul de concediere în legătură cu reducerea numărului sau a
statelor de personal, administrația propune salariatului un alt loc de muncă în
aceeași întreprindere, instituție, organizație.

Salariatul are dreptul să aleagă un nou loc de muncă adresându-se altor
întreprinderi, instituții, organizații personal sau prin intermediul gratuit al Serviciului
de stat pentru utilizarea forței de muncă.

Administrația, cel puțin cu 2 luni înainte, este obligată să aducă la cunoștință ;
oficiilor forței de muncă datele privind posibila disponibilizare a salariaților
parte, indicând profesia, specialitatea, calificarea sau nivelul retribuirii muncii
acestaia.

Conform art.453 din CM sunt prevăzute înlesniri și compensații pentru salariați
concediați.

Salariaților disponibilizați de la întreprinderi și instituții, organizații la desfacerea
contractului individual de muncă în legătură cu îndeplinirea măsurilor de reducere
a numărului lor sau a statelor de personal:

a) li se plătește o indemnizație de concediere în mărimea câștigului mediu
lunar;

b) li se menține salariul mediu pe perioada de angajare la lucru, dar nu mai
mult decât pe 2 luni de la data concedierii, ținându-se cont de plata
indemnizației și de concediere;

c) salariul mediu pe perioada de angajare la lucru li se menține, cu excepție,
și în decursul celei de-a 3-a luni de la data concedierii, ținându-se
conform deciziei oficiului forței de muncă, cu condiția ca salariatul s-a
adresat la acest organ din timp (termen de 2 săptămâni după concediere)
și n-a fost plasat de acesta în câmpul muncii.

Plata indemnizației lunare de concediere se a câștigului mediu mediu se
efectuează la locul de muncă precedent.

Salariaților sus-nunți li se menține vechimea întrerupă în muncă, dacă
întreruperea în muncă după concediere n-a fost mai mare de 3 luni.

În caz de reorganizare sau de lichidare a întreprinderilor, instituțiilor,
organizațiilor, salariaților disponibilizați li se menține în perioada de angajare la
lucru, dar nu mai mult decât pe 3 luni, salariul mediu ținându-se cont de indemnizația
lună de concediere și de vechimea întrerupă în muncă.

Salariaților disponibilizați li se acordă, de asemenea, alte facilități și
compensații în conformitate cu legislația.

**2. Concedierea în legătură cu faptul că salariatul nu corespunde
funcției ocupate sau este incapabil de a presta o muncă calificată, sau
din cauza stării sănătății ce îl împiedică să prelungească munca
respectivă (punctul 2 al art.38 din CM).**

Calificarea necorespunzătoare a salariatului se poate manifesta prin lipsa unor
cunoștințe necesare sau deprinderi de care este imposibil îndeplinirea
obligațiilor într-o funcție concretă, cu existența unor condiții de muncă. Trebuie
luat în considerare că, conform Hotărârii Plenului Judecătorei Supreme a R.M.
din 20 decembrie 1993, este interzis desfacerea contractului de muncă din mo
tive de calificare necorespunzătoare cu muncitorii care nu au o experiență de
producție necesară în legătură cu o perioadă mică de vechime în muncă,
precum și din lipsa studiilor speciale, dacă în conformitate cu legislația aceasta
nu este o condiție obligatorie la încheierea contractului de muncă.
Necorespunderea salariatului funcției ocupate poate fi stabilită în urma atestării.
Cauza concedierii conform art.38 din CM. poate fi stăruitoare, scăderea
considerabilă a

capacități de muncă, care împiedică îndeplinirea corespunzătoare a obligațiilor de muncă. Pierderea temporară a capacității de muncă de asemenea nu este un motiv de concediere.

În conformitate cu art. 38 din CM. lucrătorul poate fi concediat de asemenea când îndeplinirea obligațiilor, în legătură cu starea sănătății, îi sînt contraindicate i sau sînt periculoase pentru membrii colectivului de muncă (de exemplu, în concedierea lucrătorilor ai instituției alimentare, dacă ei au fost depistate boli ce pun în pericol sănătatea populației).

Imposibilitatea îndeplinirii obligațiilor de muncă în legătură cu starea sănătății trebuie confirmată de decizia Consiliilor medicale de expertiză medicală. Dacă salariatul este invalid, aceasta nu servește ca temei pentru concediere în baza art.38, punctul 2, din CM. Concedierea de asemenea cazuri este posibilă dacă între invaliditatea muncitorului și calitatea sau cantitatea muncii îndeplinite există o legătură directă. În cazul concedierii administrative este obligat să propună 1 salariiilor concediați o altă muncă, mai puțin calificată sau mai ușoară. În caz de 1 lipsă a unei asemenea munci sau refuzul salariatului de a presta muncă 1 el este concediat în baza acestui temei. Concedierea conform art.38, punctul 2, J se face fără a constata vinovăția salariatului.

1

3. Concediere în legătură cu nîndeplinirea sistemă de către salariat,

1

fără motive întemeiate, îndeatoririlor ce-i revin prin contractul individual de muncă sau prin regulamentul de ordine interioară muncii, dacă mai înainte au fost aplicate salariatului sancțiuni disciplinare sau avari de influență publică (punctul 3 al art.38 din CM.).

1

Trecerea la economia de piață presupune o respectare mai strictă disciplinei J muncii, deoarece încălcarea acesteia cauzează daune considerabile activității întreprinderilor și esențial influențează profilul acestor întreprinderi. Concedierea

1

În acest temei este just dacă există următoarele condiții:

j

-muncitorul este vinovat de îndeplinirea sa îndeplinirea nesatisfăcătoare a obligațiilor asumate prin contractul de muncă

I

-nîndeplinirea îndeatoririlor de muncă care un caracter sistematic;

J

- anterior muncitorului i-au fost aplicate sancțiuni disciplinare sau estești.

<

Nejustificată este considerată acțiunea salariatului care încălca disciplina muncii

În procesul muncii.

Acțiunea sau inacțiunea persoanei vinovate legate de îndeplinirea sau îndeplinirea necorespunzătoare a obligațiilor de muncă poate avea loc atât intenționat, cât și din imprudență. Disciplinare înst sancțiunile aplicate de administrație pentru încălcarea disciplinei de muncă (nedeplinirea sau îndeplinirea necorespunzătoare a obligațiilor de muncă).

În ce privește influența publică legea nu determină caracterul ei. Aceasta este determinată de practica judiciară. Influență publică se consideră măsurile aplicate salariatului pentru încălcarea disciplinei de muncă din partea colectivului de muncă și organizațiilor obștești în conformitate cu statutele lor de activitate. Încălcarea disciplinei muncii fără motive întemeiate se consideră sistematică dacă salariatului au fost aplicate anterior sancțiuni disciplinare sau glești, care nuși-au pierdut puterea de a puneși a încălcat disciplina muncii din nou.

La desfacerea, contractului de muncă conform art.38, p.1 punctul 3, din Codul Muncii e necesară și respectarea prevedrilor art.143 art.144.

4. Concediere în legătură cu absența de la lucru (inclusiv lipsa de la lucru mai mult de 3 ore cursul zilei de muncă) fără motive întemeiate.

Conform legislației muncii, se consideră neprezentare la locul de muncă lipsa salariatului fără motive întemeiate în decursul zilei de muncă. Absență de la lucru de asemenea se consideră lipsa salariatului de la locul de muncă mai mult de 3 ore fără motive întemeiate.

În conformitate cu Hotărrea Plenului Judecătorei Supreme a Republicii Moldova din 20 decembrie 1993 absența de la muncă fără motive întemeiate se consideră:

- abandonarea locului de lucru fără avertizare de către lucrătorul care a încheiat contractul de muncă pe un termen nedeterminat;
- abandonarea lucrului de către un salariat care a încheiat contract de muncă pe un termen determinat, în p. la expirarea termenului contractului, lipsa muncitorului mai mult de 3 ore în decursul duratei zilei de muncă pe teritoriul întreprinderii, instituției, organizației sau de la locul de muncă cunde, în conformitate cu obligațiile de muncă, trebuie să îndeplinească munca corespunzătoare.

Luându-se în considerare urmările grave ce pot apărea în urma absenței de la lucru, legislația muncii permite concedierea acestor temeși pentru o singură lipsă.

5. Concedierea, ca urmare a neprezenței la lucru în curs de mai mult de 4 luni la înd. din cauza incapacității temporare de muncă fără a socoti concediile de maternitate, dacă legislația n-a stabilit un termen mai mare pentru menținerea locului de muncă (funcției) în cazul unei anumite afecțiuni.

Salariații care și-au pierdut capacitatea de muncă în legătură cu un accident de muncă sau o boală profesională își păstrează locul de muncă (funcția) până la restabilirea capacității de muncă sau stabilirea invalidității.

Pentru salariați care și-au

pierdut temporar capacitatea de muncă, locul de muncă se menține timp de 4 luni. După scurgerea acestei perioade de timp de incapacitate de muncă muncitorii pot fi concediați.

Pentru salariați care și-au pierdut capacitatea de muncă în urma unei afecțiuni profesionale locul de muncă se menține până la restabilirea deplină a capacității de muncă sau stabilirea invalidității.

Pentru salariați care și-au pierdut temporar capacitatea de muncă, contractând o tuberculoză, locul de muncă se menține timp de 12 luni.

Salariații nu pot fi concediați în baza art. 38, punctul 5, din CM. numai din cauza pierderii

temporare a capacității de muncă.

Dacă lipsa salariatului de la muncă nu se reflectă negativ asupra procesului de producție, atunci locul de muncă i se menține și după patru luni de boală în acest caz concediere în baza art. 38, punctul 5, nu se admite.

Dacă salariatul s-a vindecat a început să muncească până la expirarea termenului de patru luni de boală, atunci el nu poate fi concediat conform acestui punct.

6. Concediere în legătură cu restabilirea în muncă a salariatului care anterior a îndeplinit acea muncă.

Concedierea în baza acestei teme se permite, de regulă în două cazuri: a) când salariatul care anterior a îndeplinit acea muncă a fost concediat, apoi restabilit la aceeași muncă; b) când salariatul care îndeplinea acea muncă a fost înrolat în serviciul militar în termen, dar din ziua demobilizării în curs de 3 luni (nelundu-se în considerare timpul de deplasare la domiciliu) s-a întors la locul de muncă anterior.

Administrația poate să concedieze salariatul în baza acestei teme, dacă nu-1 poate transfera la o altă muncă cu consimțământul lui sau el a refuzat o astfel de

transferare.

7. Concediere în legătură cu apartenența la lucru în stare de ebrietate sau în urma consumului de substanțe narcotice sau toxice.

În conformitate cu art. 38, punctul 7, administrația nu admite la locul de muncă salariatul care s-a prezentat la muncă în stare de ebrietate sau după ce a consumat substanțe toxice sau narcotice.

Concedierea muncitorului în acest caz este legată de interesele de producție, deoarece aceste persoane cauzează o daună considerabilă procesului de producție.

Conform art. 38, punctul 7, pot fi concediați salariații în stare de ebrietate, indiferent dacă în timpul acesta s-au aflat la locul de muncă pentru a-și îndeplini obligațiile ori s-au aflat numai pe teritoriul întreprinderii, instanței, organizației, unde trebuiau să presteze munca.

Starea de ebrietate a salariatului poate fi constatată printr-un aviz medical, precum și prin alte dovezi.

8. Concediere în legătură cu săvârșirea la locul de muncă unei sustrageri (inclusiv în proporții mici) din avutul statului sau din cel obștesc, stabilit prin sentința instanței judecătorești sau prin decizia

organului cu atribuții de aplicare a sancțiunilor administrative sau a instanțelor de influență publică.

În conformitate cu art. 38, punctul 8, în baza acestei teme pot fi concediați salariații a căror vinovăție este stabilită de intrarea în vigoare a sentinței judecătorești sau în privința cărora a fost emisă decizia organului competent despre aplicarea sancțiunii administrative sau a unor măsuri de influență publică.

Concedierea în baza acestei teme se admite și la sustragerea bunurilor destinate sau obținute în proporții mici a unor valori care nu depășește un salariu minim în afară de valoarea avutului sustras, se ia în considerare de asemenea și cantitatea obiectelor din natură (greutatea, dimensiunea și importanța lor în economia națională).

Ordinea desfacerii contractului individual de muncă din inițiativa administrației. Legislația muncii stabilește o ordine anumită de desfacere a contractului de muncă din inițiativa administrației.

Această ordine este prevăzută de art. 40 din CM în care desfacerea contractului de muncă în temeiurile prevăzute de art. 38, se efectuează cu consultarea

comitetului sindical.

Reprezentarea administrației în organul sindical al salariaților în caz de desfacere a fi contractului de muncă cu un salariat concret, trebuie să cuprindă 3 elemente: 9
indicarea articolului și punctului respectiv, conform căruia administrația concediază m salariatul; dovezi ce întăresc necesitatea acestei concedieri; termenul de desfacere a contractului. ■

Comitetul sindical al întreprinderii, instituției, organizației trebuie să-și expună
păreră privitor la legalitatea și necesitatea unei asemenea desfaceri a contractului
individual de muncă.

În cazul salariilor care sînt membri ai comitetului sindical sau ai altor organe
sindicale este necesar consultarea organului sindical ierarhic superior în cazul
persoanelor alese în organele colective ale întreprinderilor, instituțiilor, organizațiilor a
se va solicita opinia organului în care ele au fost alese.

Conform punctului 16 al Hotărîri Plenului Judeţului Suprem al Republicii 1	
Moldova din 20 decembrie 1993, dar organele menţionate nuşi dau acordul la 1	
desfacerea contractului de muncă atunci administraţia nu este lipsă de dreptul 1	
de a desface contractul de muncă din iniţiativă proprie. 1	

În conformitate cu legislația în vigoare unele categorii de muncitori pot fi concediați numai în cazuri excepționale, bucurându-se de concedii speciale:

a) femeile gravide și femeile care au copii până la 3 ani, mamelor, dacă au copii până la 14 ani sau un copil invalid până la 16 ani, salariați sub 18 ani.	1
---	---

Această prevedere se aplică atunci când contractul de muncă al unor categorii de salariați se desface din inițiativa salariaților în baza unor termeni suplimentare prevăzute de punctele 8, 3 ale art.263 din CM.

Nu este necesară respectarea cerințelor art.40 din CM., adică consultarea 1 comitetului sindical în cazul concedierii în special a următoarelor categorii de salariați: lucrătorii de întreprinderi, instituții, organizații, unde nu există comitet J sindical; persoanele concediate în legătură cu lichidarea întreprinderii, instituției, organizației; persoanele care lucrează prin cumul - din furtună sau de la muncă cumulată; persoanele care lucrează conform contractului pe un anumit termen salariați temporari sau de sezon în legătură cu expirarea termenului contractului sau terminarea lucrului; persoanele concediate pe baza rezultatelor

nesatisfăcătoare a perioadei de verificare stabilită în timpul angajării la lucrul persoanele concediate pe baza temeiurilor indicate de punctele 1,3,5,7 ale art. 10 din CM."

Motivele suplimentare pentru rezilierea contractului individual de muncă al unor categorii de salariați anumeite condiții. Conform art.236 din CM., pe lângă temeiurile prevăzute în art.33 și 38 din CM., contractul individual de muncă al unor categorii de salariați poate fi suspendat în următoarele cazuri:

1. Încălcarea gra~~u~~ă, o singu~~l~~ă da~~l~~ă, a îndatoririlor de muncă de către conducătorul ales, confirmat sau numit funcție de organele supreme ale puterii de stat și ale administrației publice locale;
2. Neachitarea de către persoana cu funcție de răspundere a întreprinderii, instituției, organizației, indiferent de tipul de proprietate formă organizatorico-juridică a salariilor ce li se cuvin lucrătorilor în termenul și modul stabilit;
3. Săvârșirea unor acțiuni culpabile de către un lucrător care minuieste nemijlocit valori laheștei sau de rărfuri, da~~l~~ă aceste acțiuni dau motiv pentru pierdere în crederii fă~~l~~ă de el din partea administrației;
4. Săvârșirea de către un lucrător, care îndeplinește funcții educative, a unei fapte amorale, incompatibile cu continuarea muncii;
5. În cazurile prezăzute în acordul încheiat cu conducătorul întreprinderii;
6. Ca urmare a încălcării regulilor stabilite la angajarea la lucrul în întreprinderile, instituțiile și organizațiile de stat.

Aceste temeuri suplimentare de desfacere a contractului de muncă sunt particularizate în primul rând ele se aplică asupra unor categorii determinate de salariați. De exemplu, conform art. 263, punctul 1, pot fi cotizate la muncă numai conducătorii întreprinderilor, organizațiilor, instituțiilor. O altă particularitate este că ele se aplică în condiții determinate, adică în caz de sănt prezente unele fapte care nînsprezîcute în temeiurile generale de desfacere a contractului de muncă (acordului) și, în sfîrșit, în toate temeiurile suplimentare, suspendarea contractului de muncă (acordului) este determinată de acțiunile activității de muncă ilegale ale salariaților, incompatibile cu prelungirea unei asemenea munci.

Să examinăm aceste temeuri suplimentare în contextul încheierii a contractului de
ună (acordului).

1. Încălcarea graū, o singură dată, a obligăiilor de muncă de către conducătorul ales, confirmat sau numit funcție de organele supreme ale puterii de stat și ale administrației de stat, de ministere, departamente și organele administrației publice locale.

Cu acești salarii contractul de muncă se desface pentru încălcarea de o singură dată a obligațiilor de muncă. Încălcarea grație de o singură dată a obligațiilor de muncă se consideră acțiune ilicită, ilegală, care a pricinuit pagube materiale organelor de stat sau salărilor. Exemplu de încălcare grație de o singură dată a : obligațiilor de muncă pot servi acțiunile conducătorului privind organizarea încoercită a muncii care a dus la pierderea unei producții necalitative și, în consecință, la lipsa unui profit scontat.

Alt exemplu de încălcare a obligațiilor de muncă care ține de atribuțiile conducătorilor poate fi concedierea ilegală salariaților, care duce la pagube materiale și morale, deoarece în termenele stabilite ei sunt lipsiți de posibilitatea de a munci și primi salariu. Restabilirea în ordinea muncii duce la plata salariului pentru timpul mort din mijloacele întreprinderii unde au lucrat. Astfel, reprimerea, din vina conducătorului ei, va fi obligată să efectueze plăți suplimentare.

În scopul prevenirii concedierii ilegale, instanțele de judecată pun în sarcina persoanelor oficiale, vinovate de concedierea sau transferarea ilegală a salariaților, obligația de a repara paguba pricinuită întreprinderii, instituției, organizației în legătură cu plata pentru timpul lipsei de la lucru sau pentru timpul pierdut . unei munci cu retribuție mai mică. Această obligație se pune în sarcina ei, în cazul concedierii sau transferării s-a făcut încălcarea vădită a legii sau în administrația a reținut executarea deciziei instanței judecătorești cu privire la ; restabilirea în lucru. Suma de despăgubiri nu poate fi mai mare decât salariul pe 3 luni al persoanei oficiale (art.225 din CM.).

2.Neachitarea de către persoana cu funcție de răspundere a întreprinderii, instituției, organizației, indiferent de tipul de proprietate și formă organizatorico-juridică salariilor ce li se cuvin salărilor în termenul și modul stabilit.

3.Săvârșirea unor acțiuni culpabile de către un lucrător, care mînuiește nemijlocit valori bănești sau de mărfuri, dacă aceste acțiuni au motiv pentru pierderea încrederii în el din partea administrației.

Conform punctului 2 al art.263 din CM., pot fi corupți mai salariați care nemijlocit mînuiesc mijloace bănești sau mărfuri despre (primirea, depozitarea,; transportarea etc.) care au săvârșit acțiuni ilegale și dau motiv administrației

a pierderii încrederii în ei (de exemplu încălcarea regulilor de depozitare a mărfurilor: de valoare) în cazul stabilirii, cu respectarea prevederilor legii, la faptul,

săvârșirii unei sustrageri, răți și alte încălcări .. acesti salarii pot fi concediați în baza pierderii încrederii față de ei.

Se aplică aceeași prevedere și în cazul când acțiunile menționate nu sînt legate de lucru.

La salarii care nemijlocit înmuiesc mijloace de trai sau rărfuri de valoare și asupra cărora se aplică prevederile punctului 2 al art.263 din CM. se referă vânzătorii, casierii, incasatorii, de depozitarii. Concedierea acestor salarii conform punctului 3 al art.263 din CM. se admite în cazul săvârșirii sistematice de către ei a acțiunilor ilegale, provind din administrarea pierderii încrederii față de ei, precum și săvârșirea, o singură dată, a unei acțiuni grosolane.

4. Săvârșirea de către lucrătorul care exercită funcții de instruire și educație a unei fapte amorale incompatibile cu continuarea muncii (punctul 3 al art.263 din CM).

Conform punctului 3 al art.263 din CM. pot fi concediați mai salarii ce îndeplinesc funcții de educație. În această categorie de salariați intră: învățătorii, profesorii, mări ai învățămîntului producător, educatorii șezămintelor preșcolare.

Prin **faptă amorală** se subînțelege încălcarea normelor morale de conduită în societate, care este incompatibilă cu exercitarea în continuare a funcțiilor salariatului. Asemenea încălcări pot fi: apatia în stare de ebrietate în locurile publice, atragerea minorilor la fapte purtarea ilegală în viața cotidiană etc.

La concedierea salariaților ce exercită funcții de educație trebuie să se ia în considerare perioada ce s-a scurs din momentul săvârșirii unor fapte amorale, conduita lor ulterioară și alte circumstanțe concrete.

5. Elementele de bază prevăzute de contractul de muncă încheiat cu conducătorul întreprinderii.

Legislația muncii în vigoare prevede încheierea contractelor de muncă (acordurilor) cu conducătorii întreprinderilor în afaa de condițiile de bază părțile contractului de muncă (acordului) pot stabili temeiurile de desfacere în anumite termene, neprevăzute de legislație. Asemenea temeriuri suplimentare în desfacerea contractului de muncă (acordului) pot servi, între altele, lăcomia, neglijarea de către administratorii a obligațiilor sale, divulgarea secretului de serviciu, care poate cauza prejudicii întreprinderii pe care o conduce acest patron.

6. Încălcarea regulilor de angajare la lucru (alinatul 2 al art.263 din CM.)

Legislația muncii prevede anumite reguli de angajare la lucru încălcarea cărora poate duce la desfacerea contractului de muncă.

din CM.) și intrare în vigoare a setului de reguli judiciare, prin care acesta este condamnat

În corespundere cu punctul 39 al Hotărârii Curții Supreme de Justiție din 20 decembrie 2003, ale regulilor de angajare la lucru în întreprinderile organelor de stat pot fi:

a) angajarea la lucru a persoanelor care au fost pătrunse de judecătorește de dreptul de a ocupa anumite funcții sau de a exercita o asemenea activitate pe perioada stabilită de judecătorește;

b) angajarea la un lucru legal suspendare materială persoanelor care au fost condamnate pentru sustrageri, luare de șold sau înfrângeri cu caracter acaparator dacă antecedentele penale n-au fost șterse;

c) angajarea la lucru a salariaților în relații de rudenie dacă exercitarea funcțiilor lor e direct subordonată controlului de către unul din ei, cu excepția cazurilor prevăzute de lege. Dacă există relații de rudenie nu e o piedică la încheierea contractului de angajare. Dacă suspendarea contractului de muncă în baza temeiurilor susținate nu se produce din inițiativa administrației, garanțiile, inclusiv cele suplimentare, stabilite pentru salariații la concedierea din inițiativa administrației, nu se aplică în cazurile enumerate în acest punct.

Femeile salariale ce lucrează în condiții de muncă vătămătoare pentru sănătate sunt supuse concedierii conform art.168 din Codul Muncii.

Persoanele ce n-au atins încă 18 ani angajate la activități deosebite sunt supuse concedierii conform art. 183 din CM.

Aceste temeiuri de suspendare a contractului de muncă și minorii sunt stabilite de legea scopul ocrotirii sănătății lor.

La concedierea acestor angajați la muncă cu încălcarea regulilor de angajare în carnetele lor de muncă se introduce nota respectivă și se trimite la punctul și articolul legii sau actului normativ, care a fost la angajare.

IV. Desfacerea contractului de muncă din inițiativa organelor ce nu sînt parte la contract. 33 din Codul Muncii prevede posibilitatea desfacerii contractului de muncă din inițiativa organelor concrete, cîmparte la el. asemenea caz desfacerea contractului de muncă este bazat pe interesele de stat sau obștești. De acest fapt puterniciri dispun comisariatele militare, Curtea de Conturi și organele judiciare.

Temeiurile desfacerii contractului de muncă sau angajare a soldatului în serviciul militar (punctul 3 al art.33 din CM.), la care se referă art.42

la privarea de libertate, la corectarea prin înmărmărire în localitate sau altă pedeapsă care exclude posibilitatea prelungerii funcției date (punctul 7 al art.33 din CM.).

Recrutarea sau angajarea în serviciul militar constituie în sine o pedeapsă, un temei de desfacere a contractului de muncă. Acest temei se referă la toate cazurile de recrutare în serviciul militar termen înregistrarea în cadrul Forțelor Armate ale Republicii Moldova, înregistrarea în școlile militare.

În baza deciziei Comisariatului militar despre recuzarea sau angajarea în serviciul militar, administrația este obligată să-l concedieze.

La cererea Curii de Conturi administrației întreprinderii, instituției, organizației poate să desfășoare contractul individual de muncă (acordul) cu conducătorul (persoana cu funcție de răspundere) care a încălcat legea.

Conducătorul ales în post de către colectivul de muncă sau de către reprezentanții acestuia poate fi eliberat la cererea Curii de Conturi temeiul deciziei colectivului respectiv.

Cererea Curii de Conturi privind desfacerea contractului individual de muncă (acordului) poate fi făcută în modul stabilit de conducătorul (persoana cu funcție de răspundere) privita căruia a fost interzată funcția în instanța de judecată.

După intrarea în vigoare a sentinței judecătorești, prin care lătorul e condamnat la privarea de libertate, la muncă corecțională în altă localitate sau la altă pedeapsă care exclude posibilitatea prelungirii funcției respective (punctul 7 al art.33 din CM.), el poate fi concediat din lucru.

Nu se permite concedierea lătorului ce a săvârșit o infracțiune, pentru care e condamnat de instanța de judecată la răspundere, ce nu exclude posibilitatea exercitării în continuare a funcției sale (de exemplu, corectarea prin muncă în cadrul întreprinderii unde lucrează).

§ 6. Perfectarea concedierii lătorului și modul de achitare a dărilor

În conformitate cu regulile ordinii interioare ale muncii, concedierea lucrătorului se produce pe calea emiterii unui ordin al directorului întreprinderii care trebuie să indice temeiurile de desfacere a contractului de muncă în conformitate cu legislația.

muncii și cu trimiterea la punctul 4 al articolelor respective ale legii, de exemplu, concediat pentru absență de la locul de muncă fără motive întemeiate conform punctului 4 al art.38 din CM.

În caz de concediere a lucrătorului administrația este obligată să restituie carnetul de muncă cu nota despre motivul concedierii (punctul 4 al art.38 din CM.).

Carnetul de muncă se eliberează lucrătorului concediat în ziua concedierii (art.44 din CM.). Dacă lucrătorul concediat se adresează o rugămintă față de administrație de a i se elibera un certificat despre iucrui lui ia întreprinderea instituția, organizația dată, cu indicarea specialității, calificării, funcției, timpului de lucru și mărimea salariului, ea este obligată să-i satisfacă această rugămintă (art.45 din CM.).

În cazul concedierii lucrătorului, administrația este obligată să se achite față de el pe deplin, plăindu-i toate sumele ce i se cuvin de la întreprindere, instituție, organizație la ziua concedierii.

Dacă lucrătorul în ziua concedierii n-a lucrat, atunci suma respectivă trebuie să-i fie plătită nu mai târziu decât în următoarea zi după depunerea de către salariatul concediat a cererii de plată (art.104 din CM.).

În cazul apariției unor divergențe în privința mărimii sumei, ce i se cuvine lucrătorului la concediere, administrația oricum este obligată în termenul stabilit să plătească suma datorată ce-i aparține.

La reținerea carnetului de muncă din vina administrației, lucrătorului i se plătește câștigul mediu pentru toată perioada absenței forțate (art. 105 din CM.).

În cazul desfacerii contractului de muncă din motive ce nu depind de el, lui i se plătește o indemnizație de repaus în mărimea câștigului mediu pe 2 săptămâni (art. 41 din CM.).

Asemenea indemnizație se plătește în cazul concedierii lucrătorului conform punctelor 3,6 ale art.33 din CM., conform art.37 din CM., conform punctelor 2 și 6 ale art.38 din CM. Mai sus s-a menționat că salariul disponibilizat de la întreprinderi, din instituții, organizații la desfășurarea contractului individual de muncă în legătură cu îndeplinirea măsurilor de reducere a numărului lor sau a statelor de personal:

- li se plătește o indemnizație de concediere în mărimea câștigului mediu lunar;
- li se menține salariul mediu pe perioada de angajare la lucru, dar nu mai mult decât pe două luni de la data concedierii, înțindu-se seama de plata indemnizației de concediere;

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

- salariul mediu pe perioada de angajare la lucru li se menține excepție, și în decursul celei de-a treia luni de la data concedierii, procedându-se conform hotărârii oficiului forței de muncă, cu condiția dacă salariatul s-a adresat la acest organ din timp (în termen de două săptămâni după concediere) și n-a fost plasat de acesta în câmpul muncii.

Plata-indemnizației lunare de concediere se a câștigului mediu mediu se efectuează la locul de muncă precedent.

Salariul sus-menționat li se menține vechime în muncă, dacă întreruperea în muncă după concediere n-a fost mai mare de trei luni.

În caz de reorganizare sau de lichidare întreprinderilor, instituțiilor, organizațiilor salariul disponibilizat li se menține în perioada de angajare la lucru, dar nu mai mult decât pe trei luni, salariul mediu înțindu-se cont de indemnizația lunară de concediere și de vechimea întrerupă în muncă.

Salariul disponibilizat li se acordă, de asemenea, altor lesniri și compensații în conformitate cu legislația.

§ 7. Reglementarea juridică a muncii prin cumul

Problemele cu privire la prestarea muncii prin cumul sunt reglementate de **Regulamentul cu privire la condițiile de muncă prin cumul, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 178, din 27.02.1997 K**

Munca prin cumul înseamnă exercitarea de către salariat, în afara de funcția de bază, a unei alte munci permanente sau pe un termen determinat baza contractului individual de muncă în afara orelor de lucru în funcția de bază. Ea se permite salariaților la locul de muncă de bază sau la o altă întreprindere, instituție, organizație.

La aceeași întreprindere munca prin cumul trebuie să se îndeplinească într-o altă profesiune, specialitate sau funcție decât cea deținută, cu excepția unor funcții anumite.

Pentru prestarea muncii prin cumul nu este necesar schimbarea administrației (patronatului) de la locul de muncă de bază.

Conducătorii de întreprinderi, de comun acord cu comitetele sindicale, pot prevedea anumite restricții pentru munca prin cumul numai față de salarii

cu

¹ Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 11,1997.

1
8

C
O
N
T
R
A
C
T
U
L
I
N
D
I
V
I
D
U
A
L
D
E
M
U
N
C
A

1
8

anumite profesii și funcții cu condiții și regim de muncă deosebite, a căror muncă, suplimentară ar putea dăuna sănătății sau securității procesului de producție. Restricțiile se extind și asupra persoanelor care nu au atins vârsta de 18 ani precum și asupra femeilor gravide.

Persoana care se angajează la muncă prin cumul la o altă întreprindere obligată să prezinte administrației buletinul de identitate sau pașaportul.

La încadrarea într-o activitate care necesită cunoștințe speciale, administrația are în drept să-l ceară persoanei respective să prezinte diploma sau un alt document ce atestă studiile sau pregătirea

profesională, sau extrasul din carnetul de muncă.

Durata timpului de muncă prin cumul nu poate să depășească 4 ore zilnic sau durata unei zile întregi de muncă în zilele de odihnă.

În activitățile cu condiții de muncă care nu permit respectarea duratei de 4 ore zilnic a timpului de muncă stabilit pentru cumularzi, se admite, de comun acord cu comitetul sindical, evidențierea globală a timpului de muncă.

Durata totală a timpului de muncă prin cumul în decursul lunii nu poate depăși o jumătate din norma lunară a timpului de muncă, stabilită pentru categoria respectivă de salarizare.

În unele ramuri ale economiei naționale, în funcție de specificul ramurii, pentru specialiști și alți salariați, poate fi stabilit o altă durată zilnică maximă a timpului de muncă prin cumul.

Retribuirea muncii cumularzilor se efectuează pentru lucrul real îndeplinit sau timpul efectiv lucrat.

Stabilirea mărimii salariului tarifar sau de funcție pentru cumularzi, precum și premiile lor, plata adaosurilor, suplimentele și altor recompense prevăzute de condițiile de retribuire a muncii se efectuează în modul stabilit pentru salarii în întreprinderii respective. Totodată, suplimentele stabilite în conformitate cu legislația în vigoare pentru gradele științifice sau titlurile onorifice se plătesc cumularzilor numai la locul de muncă de bază, excepând cazurile când persoanele din corpul profesoral sau lucrătorii științifici cumulează funcții pedagogice sau de cercetare științifică, care, conform cerințelor de calificare, necesită suplinirea lor de către persoane cu grade științifice sau când persoanele cu grade științifice muncesc prin cumul în funcții ce corespund profilului (specializării) Științific.

Retribuția pentru munca prestată prin cumul nu se ia în considerare la calcularea salariului mediu la locul de muncă de bază, cu excepția unor cazuri speciale.

Cumularzilor li se acordă concedii anuale și alte pentru funcția cumulată concomitent cu concediul de la locul de muncă de bază.

Concediul pentru munca prestată prin cumul se acordă pe durata stabilită pentru profesiunea (funcția) respectivă la întreprindere, indiferent de durata concediului la locul de muncă de bază. Totodată, concediul suplimentar pentru ziua de muncă nenormată la locul de muncă prin cumul nu se acordă deoarece durata zilei de muncă la lucrul cumulat este normată. Salariatul poate beneficia de concediu suplimentar fără plată în cazul când durata concediului la locul de muncă prin cumul este mai mică decât cea de la locul de muncă de bază.

Plata concediului sau plata compensației pentru concediul neplătit se efectuează din calculul salariului mediu pentru funcția cumulată, determinat în modul stabilit de legislație.

Concedierea salariatului de la locul de muncă prin cumul se

efectuează în condițiile prevăzute de legislația în vigoare, precum și în cazurile angajării în funcția dată a unui salariat care nu este cumulard sau limitării muncii prin cumul în legătură cu condițiile și regimul de muncă deosebite. În aceste cazuri concedierea se efectuează fără plata indemnizației de concediere, salariatul fiind prevenit cu timp înainte de încetarea relațiilor de muncă.

Pentru desfacerea contractului de muncă în legătură cu angajarea altui salariat care nu este cumulard sau cu limitarea muncii prin cumul nu se cere consimțământul comitetului sindical.

Înscrierea în carnetul de muncă a datelor despre munca prin cumul și despre câștig se efectuează la

dorința salariatului, de către administrație la locul de muncă de bază în temeiul adeverințelor prezentate de la locul de muncă prin cumul.

Nu se admite deținerea a două funcții de conducere concomitent (conducătorii de întreprinderi și adjuncții lor), dacă legislația nu prevede altceva.

Conducătorul subdiviziunii nu are dreptul să muncească prin cumul în

subdiviziunea dată

Particularitățile de reglementare a muncii prin cumul pentru unele categorii de salariați. Pentru unele categorii de salariați se mențin anumite particularități de reglementare a muncii prin cumul.

Funcționarilor publici li se permite să cumuleze până la 0,5 normă didactică în instituțiile de învățământ de stat de toate nivelurile până la 0,5 salariu de colaborator științific (inferior, superior, coordonator, principal) în instituțiile și subdiviziunile de cercet științifice, precum și până la 0,5 normă lunară a timpului de muncă în activități de creație. Persoanele menționate pot cumula orice funcție în întreprinderile, instituțiile, organizațiile cu orice formă de organizare juridică și în asociații obștești, a căror activitate nu este contrară subordonată sau nu ține de competența autorității publice în care ele sunt angajate.

Munca prin cumă în specialitate la mai multe întreprinderi se permite: persoanelor din corpul profesoral al instituției de învățământ superior, învățătorilor, profesorilor, educatorilor, concerștrăor și acompaniatorilor din școli, gimnazii, licee, instituții de învățământ mediu de specialitate, tehnico-profesionași din instituții asimilate acestora în privința retribuirii muncii pedagogilor din instituțiile preșcolare, extrașcolare și alte instituții pentru copii, din instituții de ocrotire a sănătății și asistență socială, de cultură și artă; lucrătorilor medicali și farmaciștilor, personalul ocupat în veterinarie, antrenorilor și conducătorilor de cercuri (colective de amatori), acompaniatorilor și altor specialiști din aceste cercuri (colective), precum și membrilor confirmită (aleși) în componența Consiliului de administrație la întreprinderile de stat.

Retribuția pentru sarcina reală la toate locurile de muncă din întreprinderile de stat se ia în considerare la calcularea salariului mediu:

învățătorilor și profesorilor care lucrează la mai multe școli, instituții de învățământ mediu de specialitate, colegii tehnico-profesionale și alte instituții asimilate acestora în privința retribuirii muncii, cadrelor didactice din instituțiile de învățământ superior, precum și pedagogii în cadrul în instituțiile preșcolare, extrașcolare și alte instituții pentru copii (atât una cât și în mai multe);

personalului medical și farmaciștilor încadrați în instituțiile curativ-profilactice, sanitaro-epidemiologice în farmacii, instituții de asistență socială, case de copii, școli-internat pentru copii orfani și copii cu deficiențe mintale și fizice, în instituții preșcolare, în comisiile de expertiză pentru stabilirea capacității de muncă și medico-judiciare, precum și surorilor de caritate de la societatea "Curcuzia" Ro

În afara de aceasta în calculul salariului mediu al angajaților sus-nunți se include retribuiția suplimentară pentru munca care nu este considerată cumă prin

cumul. (Lista lucrărilor a căror prestare nu este considerată drept muncă prin cumul este anexată la Regulament).

Specialiștilor de înaltă calificare din economia țării noastre, de la Academia de Științe a Moldovei și organele administrației publice li se permite, cu consimțământul administrației, să cumuleze în timpul de muncă, până la 4 ore pe săptămână, funcții de pedagog în instituții (subdiviziuni) de învățământ din sistemul de calificare și recalificare a cadrelor științifice, strîndu-li-se salariul la locul de muncă de bază.

Se permite munca prin cumă, modul stabilit pentru lucrătorii medicali și farmaciști (în vederea retribuirii muncii cumului la câteva instituții), profesorilor (medicilor și provizorilor, laboranților superiori și laboranților-lucrători medicali și farmaciști) de la instituții de învățământ medical, instituții de ocrotire a sănătății și asistență socială, iar conducătorilor și lucrătorilor științifici de la instituții de cercetări științifice (care au calificarea de medic sau provizor) funcții de medic sau provizor.

Personalului medical inferior i se permite munca prin cumă în instituțiile de ocrotire a sănătății și asistență socială în limitele normei lunare a timpului de muncă.

În cazuri excepționale, cu permisiunea Ministerului Sănătății, medicilor li se permite munca prin cumă în instituțiile de ocrotire a sănătății și asistență socială în limitele normei lunare a timpului de muncă și funcția respectivă.

În condițiile deficitului de cadre didactice, ca excepție cu permisiunea Ministerului Învățământului, Tineretului și Sportului și (sau) a ministerelor care au în subordine instituții de învățământ, personalului didactic poate să se stabilească o sarcină didactică maximă de până la două salarii.

Personalului din domeniul culturii i se permite munca prin cumă în limitele normei lunare a timpului de muncă la calitate de conducător de cercuri (colective de amatori), acompaniatori și alte specialități, care activează în cadrul instituțiilor de cultură și iluminare culturală, extrașcolare și altor instituții de tip club.

Responsabilitatea pentru respectarea modului de angajare la cumă prin cumul o poartă administrația întreprinderii, care angajează salariatul la muncă prin cumul.

§ 8. Contractul individual de muncă în legislația unor țări străine

În timpul de față dreptul muncii în țările străine, format pe parcursul a 200 de ani de dezvoltare a capitalismului definitiv constituie într-o ramură de sine stătătoare după al doilea război mondial, se ciocnește de un șir de probleme serioase. Aceste probleme apar deosebit în sfera socială, în care s-a format în care a fost aplicat cel mai mare număr de norme din ramura dreptului muncii.

Circumstanțele în care funcționează astăzi dreptul muncii amintesc puține de cele, în care s-au dezvoltat normele dreptului muncii din anii precedenți. Modificările sînt multe și adînci. Putem menționa unele dintre ele:

- perfecționarea bazei tehnologice a producției (implementarea electronicii, telecomunicațiilor, automatizării, introducerea computerelor, dezvoltarea informaticii);
- schimbări în organizarea procesului de producție și al muncii (introducerea aplicării noilor strategii tactice, managementul ramurii muncii relațiile de muncă, calitatea vieții muncii, sistemul social-tehnologic conducerea resurselor omenești);
- restructurarea economiei naționale (intensificarea prestării serviciilor, comerțului, a ramurilor neproductive);
- reducerea amestecului statului în viața economică privată;
- schimbări în componența socială a populației (reducerea lucrărilor în termen, dezvoltarea businessului liber);
- descentralizarea, înființarea producției (înființarea filialelor de către marile organizații, schimbări în cadrul structurii caracterului ei);
- schimbarea situației pe piața forței de muncă (creșterea șomajului);
- slăbirea în multe țări a rolului sindicatelor;
- acapararea puterii în multe țări de către partidele de dreapta, care propagă ideile liberalismului, monetarismului, economiei de piață.

Majoritatea proceselor și tendințelor menționate mai sus au un caracter structural, și nu conjunctural și în ansamblu influențează negativ asupra dreptului muncii în țările vest-europene.

Unul din institutele cele mai importante mai actuale ce trece un șir de contradicții în doctrina de specialitate vest-europeană este abordarea

majoritatea savanților jurști din țările sus-menționate este instituit **contractul individual de muncă**

Contractul individual de muncă în Germania În dreptul muncii istoria instituției contractului individual de muncă în Germania, după părerea juristului L. Piuneli, este nu numai o istorie a evoluției problemelor sociale, și paralel o istorie a mișcării sindicatelor.

Practica a demonstrat progresul social și reglementarea legislației care asigură apărarea muncitorilor nu se atribuie automat economiei de piață cucerite pe baza luptei organizațiilor sindicale.

Specificul dreptului în Germania constă în faptul că aceeași ramură se atribuie atât la dreptul public, cât și la dreptul privat.

În cadrul ramurii dreptului muncii în Germania locul central îl ocupă contractul individual de muncă și relațiile juridice ce aparțin bazei lui.

Principiile ce stau la baza contractului individual de muncă în Germania sînt: 1) libertatea formei contractului; 2) libertatea părților de a încheia contractul.

Ca și în dreptul privat roman, dreptul muncii se bazează pe principiul liberei alegeri a formei contractului; veșnic și tacit.

De îndată cu libertatea formei mai există și principiul libertății părților - condițiile de muncă pot fi liber determinate, numai să nu încalce prevederile legii.

În ceea ce privește libertatea încheierii contractului, patronul nu poate să împună pe salariat să încheie contractul, care, pe de altă parte, n-are obligația să lucreze la un anumit patron. Astfel, ambele părți sînt libere să înceapă raportul juridic de muncă.

Legea prevede doar o singură excepție de la acest principiu - dacă patronul are obligația de restabilire la lucru.

Conform Legii cu privire la persoanele care au primit leziuni corporale din grave 1974 cu modificările din 26 august 1986, toate persoanele fizice (patronii particulari sau de stat) care au nu mai puțin de 16 locuri de lucru trebuie să acorde cel puțin 6 procente din locurile de muncă persoanelor ce au primit leziuni corporale grave. Printr-o hotărâre a Guvernului Federal această cifră poate fi în etapa actuală mărită pînă la 10% sau micșorată pînă la 4%.

Contractul individual de muncă constituie baza raporturilor juridice de muncă în conformitate cu doctrina germană din vremea, adică după nașterea relațiilor

obligățional-juridice, care unesc salariatul cu patronul contract se stabilește de asemenea momentul stării raportului juridic de muncă care uneori nu coincide cu momentul începerii activității nemijlocite.

De obicei, prin acordul părților în contract se stabilește o anumită dată ce va marca începerea sau starea raportului juridic dat. Dacă salariatul se obligă față de patron să îndeplinească un anumit lucru contra unei sume de bani, atunci această înțelegere poate fi doar contract individual de muncă.

Trăsăturile specifice ale contractului de muncă conform doctrinei germane sînt:

- obligăția salariatului de a munci sub conducerea patronului;
- această muncă trebuie să fie prestată în schimbul unei sume de bani.

O particularitate a dreptului muncii în Germania este faptul că normele cu privire la contractul individual de muncă sînt sistematizate într-un act normativ unic, cu toate că în anii 70 a fost făcută o încercare nereușită de a sistematiza și a perfecționa această normă într-o lege cu privire la contractul individual de muncă.

Schimbările cardinale ce au avut loc în anii '80 în economia țărilor vest-europene și în primul rând pe piața forței de muncă au provocat noi tendințe în aprecierea teoriei și în reglementarea juridică a contractului individual de muncă.

Dacă pînă atunci el era privit ca un mijloc juridic de asigurare a posibilității salariatului de a-și îmbunătăți statutul său în comparație cu legea și contractul colectiv, atunci mai apoi la încheierea contractului individual s-a pus accentul asupra dinamismului maximal.

Legea cu privire la stimularea folosirii forței de muncă din 26 aprilie 1985 a legalizat și-a numit "timp elastic" (flexibil) timpul de lucru, iar uneori chiar și fundatia lucrătorului nu este stabilită dinainte, ci este determinată exclusiv de necesitatea de producție a întreprinderii date.

De asemenea se admite împărțirea locului de muncă între doi sau mai mulți salariați.

În toate țările vest-europene, cu toate că în măsură diferită, dar este prevăzut principiul, conform căruia patronul, la dorința sa, are dreptul de a transfera salariatul la alt loc de lucru.

Un interes considerabil pentru noi prezintă și ordinea concedierilor individuale ale salariaților, deoarece în fosta R.D.G. existau și ordinea concedierilor colective.

În Germania orice concediere este obișnuită (cu preîntîmpinarea anterioară), cît și excepțională (fără preîntîmpinare) trebuie să fie întemeiată. În cazul concedierii obișnuite părțile trebuie să țină cont de un anumit termen de concediere care se stabilește în ordinea contractuală în conformitate cu §629 al Codului german salariatul poate cere de la patron timp liber pentru căutarea unui nou loc de lucru. În Germania întotdeauna în cazul concedierii trebuie să se asculte părerea "Adurării lucrătorilor".

În cazul concedierii din motive economice de la întreprinderea în care sînt ocupate mai mult de 5 persoane trebuie să se întreprindă o selectare socială. Dacă nu există aceste condiții, atunci lucrătorul nu este obligat de concediere întemeiată. După părerea juristului german Daibler, tendințele actuale ale vieții publice nu demonstrează faptul că dezvoltarea în practică a dreptului muncii este un avantaj al oricărei țări.

Caracterul schimbărilor în această ramură este legat de activitatea sindicatelor. Deci putem spune că contractul individual de muncă ocupă un loc central în cadrul relațiilor de muncă în Germania.

Contractul individual de muncă în România. Autorii români A.Țiclea și S.Ghimpu ținînd seama de toate prevederile legale, definesc contractul individual de muncă drept o înțelegere încheiată în scris între o persoană fizică, pe de o parte, și un patron, pe de altă parte, prin care prima se obligă să preste munca prevăzută în contract, iar secundă să asigure persoana în cauză condiții corespunzătoare pentru buna desfășurare a activității, deplină protecție și securitatea muncii și să o remunereze în raport cu munca prestată potrivit calculului contractului.

Pornind de la definiția dată a CIM, subliniem următoarele caracteristici, evidențiind în cele ce urmează elementele sale de asemănare și distinctiv în raport de contractele altor regimuri este în multe norme ale altor ramuri de drept:

- CIM este un act juridic, adică o manifestare de voință a două persoane în scopul stabilirii de drepturi și obligații ce alcătuiesc conținutul unui raport juridic de muncă;
- este guvernat de principiul libertății de voință;
- nu poate avea decât două părți (salariat - patron);
- dă naștere drepturilor și obligațiilor reciproce între părți;

- este consensual (se cheie prin simplu acord de voință).

Deci autorii români confirmă că încadrarea în muncă este imposibilă fără încheierea unui contract individual de muncă.

Contractul individual de muncă se încheie în scris și cuprinde obligații ale persoanei încadrate în muncă de a-și îndeplini sarcinile ce-i revin cu respectarea ordinii și a disciplinei, a legilor și îndatorarea unității de a o remunera în raport cu munca prestată și de a-i acorda celelalte drepturi ce i se cuvin, precum și clauze stabilite de apți.

Contractul individual, se spune în legislația Spaniei, nu poate fi încheiat sub condiție suspensivă, deoarece nu se poate concepe efectul acestui contract individual, căsă în funcție de realizarea unui eveniment incert.

1. Cu titlu de excepție, contractul individual poate fi afectat de un termen extinctiv și legea permite încheierea lui pe o durată determinată;
2. Când contractul individual este afectat de termen suspensiv (de exemplu, contractul individual de muncă o dată o dată anterioară începerii efectelor sale).

Contractul individual de muncă în Franța. În doctrina juridică franceză contractul individual de muncă se analizează ca o convenție prin care o persoană se angajează să pună activitatea sa la dispoziția alteia, în subordonarea acesteia se plasează în schimbul unei remunerații.

Din această definiție se desprind trei elemente:

1. prestația muncii;
2. prestația este realizată în schimbul unei remunerații numite salariu;
3. legătura de subordonare dintre salariat și patronul său.

La aceste 3 elemente se adăugă un element temporal: 4. acest contract se cheie pe o anumită durată (nedeterminată sau determinată de timp).

Analizând opiniile mai multor savanți putem spune că în toate doctrinele contractul individual de muncă este o instituție aparte ce prezintă importanță și un interes deosebit.

În unele legislații s-a menționat că contractul de management nu este un contract individual, ci un mandat al contractului comercial. Toate actele normative ale contractului individual pentru o persoană încadrată trebuie să fie în conformanță cu statutul juridic al salariatului.

Clauzele de neconcurență în țările străine sunt admise, pe lângă în legislația noastră nu există astfel de reguli, care ar prevedea această reglementare. Astfel, în Franța este utilizată în contractele individuale, pe lângă în Belgia apar în cazul reprezentanților de comerț.

Aici sunt două puncte care urmează să fie explicate:

- cea de obligație a fidelității - această obligație este accesorie celei principale și presupune interdicția de a desfășura activitatea de concurență cu cea a unității în care este încadrat salariatul;
- ca obligație de neconcurență - apare după încetarea contractului individual de muncă, care constă în interdicția impusă salariatului de a se încadra într-o firmă concurență.

Jurisprudența franceză a sistematizat pe baza unei cazuistici bogate o regulă unde poate fi definită o activitate determinată

- exercitarea de către salariat a unei activități profesionale la întreprindere;
- exercitarea și utilizarea mijloacelor de comercializare a unității

Curtea de casă a statuat că această clauză de neconcurență într-un contract individual de muncă este în principiu licită în esență contractul individual reprezintă prestațiile succesive, care se realizează în timp. Prin acest contract s-a prevăzut că patronul va plăti salariatului, pe durata cu diferență dintre salariul de bază avut la data incapacității și ajutorul primit.

În Olanda suspendarea din funcție este reglementată ca sancțiune disciplinară aplicată magistratilor, judecătorilor pentru abaterile de la datoritățile de serviciu în unele țări dezvoltate ale lumii, cazurile de desfacere a contractului individual de muncă din inițiativa patronului nu sunt reglementate de lege. De exemplu, în Japonia, art. 627 din Codul Muncii prevede că oricare dintre părți poate pune capăt contractului individual de muncă doar cu obligația unui preaviz de 2 săptămâni, iar art. 20 din Legea asupra normelor de muncă din 1947 a prelungit termenul de preaviz la 30 zile. Zila stabilită în locul preavizului poate fi acordată indemnizație compensatoare echivalentă salariului mediu în această perioadă. Preavizul nu este obligatoriu când activitatea întreprinderii este imposibilă din cauza unei calamități, precum și în situația de culpă gravă a salariatului. Suspendarea din funcție este obligatorie numai în caz de incompatibilitate între faptele și existențele funcției.

Deosebirea principală dintre contractele individuale și cele colective:

- contractul colectiv nu este un izvor al raporturilor juridice de muncă, în timp ce contractul individual are astfel de calitate;
- contractul colectiv este aplicabil angajaților, pe când cel individual concretizează drepturile și obligațiile prevăzute de lege;
- clauzele contractului colectiv pot să prevădă prevederi cu caracter dispozitiv, în timp ce în contractul individual se pot cuprinde drepturi în afara celor stipulate de lege.

Din cele prezentate mai sus se poate trage concluzia aplicării prevederilor legale privind raportul juridic de muncă, care este posibilă numai prin încheierea valabilă și executarea contractului individual de muncă, acesta constituind cel mai important instrument juridic pentru exercitarea drepturilor socio-economice ale muncitorilor în Constituție.

Toate acestea demonstrează însemnătatea și rolul contractului de muncă ca instrument de bază al apărării sociale a oamenilor muncii în societatea contemporană.

CAPITOLUL X. TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

§1. Noțiunea, normele cu privire la durata și tipurile timpului de muncă în dreptul muncii

Prin **timp de muncă** se înțelege timpul în decursul căruia salariatul, în conformitate cu legea, contractele colective și contractul individual de muncă cu regulamentul ordinii interioare a muncii, este obligat să presteze munca ce i-a fost creditată la locul stabilit.

Reglementarea timpului de muncă este una din garțiile juridice ale cetățenilor la odihnă, de aceea normele ce reglementează timpul de muncă sunt indisolubil legate de normele despre timpul de odihnă, care formează un institut unial dreptului muncii.

La reglementarea juridică a timpului de muncă, tot mai mare importanță se atribuie normelor locale (colectiv-contractuale) și contractelor individuale de muncă, într-un mod centralizat (special, în Codul Muncii) sunt prevăzute normele cele mai importante cu privire la durata timpului de muncă, normele generale referitoare la ordine și modalitățile de repartizare a muncii în limita a 24 ore, a unei săptămâni sau a altei perioade calendaristice, precum și probleme ce sunt soluționate prin normele locale sau prin înțelegerea dintre salariați și patron. Timpul de muncă, conform dreptului muncii, este timpul în decursul căruia salariatul trebuie să se afle la locul de muncă și să execute muncă creditată lui. De aceea conținutul timpului de muncă sunt incluse și perioadele în decursul cărora muncă de facto, nu este prestată (ca exemplu în caz de stăpânire a întreprinderii, sau numitul timp mort, pauzele remunerate). Pe de altă parte, mai există și timp de muncă care este considerat suplimentar în cazurile prevăzute de legislație, trebuie să fie remunerat. Respectarea legii cu privire la timpul de muncă și cel de odihnă este o obligație a administrației și a salariaților. Salariatul este obligat să folosească întreaga durată a timpului de muncă pentru munca productivă, administrația are obligația de a asigura condițiile necesare pentru aceasta, iar ea să organizeze munca astfel încât să nu fie încălcate drepturile angajaților la odihnă și la protecția muncii.

Pe lângă noțiunea generală a duratei timpului de muncă, legislația, având ca, bază anumite criterii, mai deosebite și alte tipuri ale ei: norme incomplete, redusă și nenormată. Prin norme speciale se reglementează în timp de noaptea și munca suplimentară

Timpul de muncă este delimitat prin regimul său (zilnic și global, flexibil și divizat în părți).

Normele cele mai importante cu privire la durata timpului de muncă sunt reglementate de lege. Unitatea de bază a duratei timpului de muncă în conformitate cu legislația în vigoare, constituie săptămîna de muncă, prin care se înțelege durata timpului în ore în condițiile săptămîinii de 7 zile.

Durata normală a timpului de muncă a salariaților în întreprinderi, instituții, organizații nu poate depăși limita de 40 ore pe săptămîna.

În timpul de față săptămîna de muncă de 40 ore constituie o regulă generală.

Pentru unele categorii de salariați este stabilită durata redusă de timp de muncă (art. 48 din CM.).

Durata redusă a timpului de muncă se stabilește:

1) pentru salariați în vîrsta de la șaisprezece ani la optsprezece ani - 36 ore pe săptămîna, iar pentru persoanele în vîrsta de la cincisprezece ani la șaisprezece ani (elevii în vîrsta de la paisprezece ani la cincisprezece ani care lucrează în timpul vacanței) (art. 181) - 24 ore pe săptămîna.

Durata timpului de lucru pentru elevii care lucrează parcursul anului de învățămînt, în timpul liber de învățătură nu poate să depășească jumătate din durata maximă a timpului de lucru;

2) pentru salariați care lucrează în condiții de muncă vătămătoare - nu mai mare de 36 ore pe săptămîna.

Afară de aceasta, legislația stabilește durata redusă a timpului de muncă pentru unele categorii de lucrători (învățători, medici, invalizi de gradul I al II-lea și alții).

Stabilirea normei săptămînale a duratei timpului de muncă are o legătură directă cu faptul că în legislația de muncă sînt prevăzute 2 tipuri de săptămîna de muncă: de 5 și 6 zile.

Din anul 1967 a fost legiferată săptămîna de muncă cu 5 zile lucrătoare și cu 2 zile de odihnă.

Astăzi ziua de muncă ca o măsură a duratei timpului de muncă și-a păstrat importanța sa, deoarece unele probleme privitor la timpul de muncă, de exemplu reducerea duratei timpului de muncă în legătură cu condițiile vătămătoare în care este prestată munca și timpul de odihnă (durata concediilor), în rezolvate în legislație avînd ca bază ziua de muncă ca o normă a timpului de muncă

Ziua de muncă ca o normă, o unitate a timpului de muncă nu trebuie confundată cu schimbul de muncă prin care se subînțelege, în primul rînd, timpul de muncă în cadrul anumitei perioade din 24 de ore, munca care poate fi efectuată decursul unui sau altorva schimburi în limita acestor 24 de ore, în al doilea rînd, durata muncii zilnice în condițiile muncii pe schimburi sau într-un schimb.

În legislație termenul "zi de muncă" este folosit uneori în calitate de sinonim al "schimbului de muncă", de exemplu: "ziua de muncă incompletă" (art. 53 din CM.), "împărțirea zilei de muncă în părți" (art. 59 din CM.). Termenul "ziua de muncă" este folosit pentru a marca zilele săptămîinii calendaristice în cadrul cărora se prestează munca.

La întreprinderi, organizații, instituții regulile cu privire la durata timpului de muncă pot prevedea o durată redusă a timpului de muncă (fără reducere, în legătură cu aceasta, a ritmului lunar) în dependență de posibilitățile economice.

Săptămîna de muncă de 5 sau de 6 zile Durata muncii zilnice pentru majoritatea salariaților este stabilită în mărimea săptămîinii de muncă de 5 zile cu 2 zile de odihnă.

La întreprinderile, instituțiile, organizațiile în care, prin caracterul producției și condițiile de muncă, introducerea săptămîinii de muncă de 5 zile nu este rațională se stabilește săptămîna de muncă de 6 zile cu 1 zi de repaus (art. 50 din CM.).

Săptămîna de muncă de 6 zile se stabilește de către administrație împreună cu comitetul sindicatelor înundu-se seama de specificul muncii, opțiunile interesele colectivului de muncă și de comun acord cu organul administrației publice locale.

La stabilirea săptămîinii de muncă de 5 zile organizația de sine stătător determină durata fiecărei zile de muncă în corespundere cu durata timpului de regii săptămîinii de muncă. Acest fapt se fixează în regulamentul ordinii interioare de muncă, care este adoptat la o Adunare generală a salariaților la propunerea administrației, ori în graficul de producție pe schimburi, aprobat de administrație prin contribuția organului sindicatelor în corespundere cu specificul muncii și opinia colectivului de muncă

196

Graficele de producție pe schimburi trebuie aduse spre cșmța salariilor 1
nu mai trziu tiect o lura după elaborarea lor. I

De obicei, la săptămîna de mună de 5 zile cu 40 de ore lutoare se stabilescj
zile de mună de 8 ore. I

Cînd săptămîna de mună este de 6 zile, durata zilei de măneste stabilă i
de asemenea de regulamentul ordinii interioare deăsac graficele deŞ
producție pe schimburi, dar cu respectarea limitelor ăzete în legislație: nu f

mai mult de 7 orên cadrul săptămîinii de 40 de ore, 6 ore - normăptămîinii de I
36 ore; 4 ore în cadrul săptămîinii de 24 ore. Mai trebuie respectăturata Ş
săptămîinii de mună conform punctului 2 al art.51 din CM., care prevedeînc 1
ajunul ziilor de odilă, durata timpului de muănu poate deşşi 6bre". Daă 1
organizația a stabilit săptămîna de mună de 40 oreşi durata zilei de muăde 7 l
ore, ziuaîn ajunul zilelor de odilănu poate deşşi durata de 5 ore. 1

**Durata timpului de muăîn ajunul zilelor deărbătoareşi în timpul1
noptii.** În ajunul zilelor deărbătoare din cadrulăptămîinii (fie de 5, fie de 6 zilă)
durata zilei de muăse reduce cu 1 ă. Dacă ziua de ărbătoare este precedăt 1
de o zi de odilă, atunci ziua de ajun a acestăcadrul săptămîinii de mună de 1
5 zile nu va fi redus iar a celei de 6 zile va fi redăîn mod corespunător pentru
asigurarea volumului normal de ore de mănuc 1

În cadrul duratei reduse a timpului de mănucia de munca din ajunul zilelor
de ărbătoare nu va fi redus dacă contractul colectiv nu prevede altfel. Aceste 1
reguli nu pot fi aplicate asupra zilelor debători profesionale, care vor coincide 1
cu zilele de odilăsau cu cele lutoare. I

Munca prestă zilnicîn cadrul săptămîinii de mună de 5 zile este reduscu 1
1 zi. Aceasă reducere nu urmează fi restituit de salariat. Salariilor pentru 1
care este stabilita durata timpului de mănucdus, munca prestăîn timp de 1
noapte nu va fi mşorată, dacă contractul colectiv nu prevede altfelcazurilej

unde aceasta o cer cortile de producție, precumşi la muncile prestatîn 1
cadrul schimburiîn săptămîna de mună de 6 zile, durata schimburilor deşzil
de noapte este egală. De noapte se consideră timpul de la ora 22.00în la oraj
6.00 dimineţă.

Durata muncii zilniceşi(în timp de mună normal,şi redus) este redus
pentru mamele ce au copîînă la vîrsta de 3 ani pentrîngrijirea copiilor; pentru
persoanele ce munceşo aer liber pe timp de iănsauîn clădiri închise

neîncălzite, hamalilor ocuţala lucrările deîncărcare-desărcare pentru a se
încălzi ori a se odihni; pentru salariiacare, pe îngă faptul ă prestează o
anumiă mună, îşi urmează studiile la o instituție deînvăţămînt.

Timpul de mună incompleteste o parte a duratei timpului de mănEI
poate fi stabilit prin acordul dintre adminişterăi salariaţi la angajarea la muăc
precumşi mai trziu prin stabilirea zilei reduse de mănau săptămîinii de
mună incomplete (art.53 din CMîn cazul zilelor de muăcreduse este
micşorată durata muncii zilnice prin mtererea numărului de zile de muăc
adică 5 sau 6 -în dependeţă de tipul săptămîinii de mună. În cazul
săptămîinii de mună reduse se micşorează şi numărul zilelor lutoare, dar
cu mterînereaîn zilele acestea a duratei muncii zilnice (schimbului).

Este posibilă şi o micşorare concomiteăta numărului de zile lutoareşi a
duratei zilei de muăc

Remunerarea munden toate s;,-ate cazuri are loc proporional cu timpul lucrat
sau în corespundere cu volumul muncii prestate. Prin aceasta se desbe
timpul de mună incomplet de cel redus. Munca prestăt timp incomplet de
mună nu are nici o consecă asupra duratei concediului anual, asupra vechimii
în mună şi asupra altor drepturi (pentru ziua de măncompleă nu se prevede
concediu suplimentar).

La cererea femeii gravide, femeii ce are copăpe 14 ani (copil invalidînă
la 16 ani), precumşi a celor ce au sub tutela sau curatela lor persoane inapte de
mună, sau a persoanei ce aîe îngrijirea sa un membru bolnav al famîiei
corespundere cu un certificat medical, adminiştereste obligată să le stabileasă
ziua de mună incompleă sau săptămîna de rtyncă incompleă.

Timp de mună incomplet se acoăşi cumularzilor.

§ 2. Regimul timpului de munăc

Prin reglementarea timpului de mănă dreptul muncii sîntelege distribuirea
timpului de mună în limita a 24 ore sau a altei perioade calendarisînceputul
şi sfîrşitul muncii zilnice (schimbîn),nceputulşi sfîrşitul pauzelor pentru odilă
sau alimentăie.

În corespundere cu legislația muncii pot fi folosite regimuri de muncă de timp de muncă zilnic, săptămânal și cu evidență de totalizare (de sumare).

Regimul de evidență zilnică a timpului de muncă în esență sa este caracterizat prin faptul că salariații în decursul fiecărei zile de muncă în cadrul săptămânii demuncă de 5 zile sau de 6 zile și îndeplinesc obligațiile și prestează munca. Timpul începutului și sfârșitului muncii e reglementat prin regulamentul cu privire la ordine anterioara a muncii.

În cadrul muncii pe schimburi (atunci când munca se efectuează nu în una, dar în doua sau trei schimburi) regimul timpului de muncă cu evidență zilnică este stabilit de graficele de producție pe schimburi în ele se indică numărul de schimburi și durata lor, timpul începutului și sfârșitului muncii în fiecare schimb, ordinea de trecere de la un schimb la altul. Totodată trebuie să fie respectate următoarele cerințe, stabilite de lege.

Fiecare grup de salariați trebuie să-și presteze muncă în decursul întregii durate a timpului de muncă

Salariații se succed pe schimburi într-un mod regulat, adică pe aceleași perioade de timp, de aceea trecerea într-un schimb în altul are loc peste o săptămână. Exercițierea și prestarea unei munci în decursul a două schimburi consecutiv este interzisă (art. 56 din CM.).

În cadrul săptămânii de muncă de 5 zile poate fi aplicată evidență săptămânală a timpului de muncă. Aceasta poate avea loc în cazul când durata schimburilor în diferite zile ale săptămânii este în corespundere cu limita orelor de muncă pe săptămână.

Regimul cu evidență globală a timpului de muncă este acel regim în care are loc sumarea, totalizarea timpului de muncă în cadrul anumitei perioade de timp - săptămână, lună - în corespundere cu normele, conform cărora este stabilită durata timpului de muncă în conformitate cu art.58 din Codul Muncii în întreprinderile, instituțiile, organizațiile în care procesul de muncă este neîntrerupt, precum și în unele întreprinderi de producție, secții, sectoare, filiale și la unele tipuri de lucrări, unde din cauza condițiilor de producție (de muncă) nu poate fi respectată durata zilnică sau săptămânală a timpului de muncă stabilit pentru categoria de salariați respectivă, se admite ca, de comun acord cu comitetul sindical al întreprinderii, instituției, organizației, să se introducă evidență globală a timpului de muncă, urmînd ca durata timpului de muncă în perioada de evidență să nu

depășească numărul normal al orelor de muncă

Retribuirea muncii se efectuează ȳezind din durata zilei de muncă în săptămîni de muncă de 6 zile. Dacă pentru această categorie de salariați este stabilită ziua de muncă de 7 ore, se în seară reducerea zilelor de muncă din ajunul sărbătorilor și zilelor de odihnă. Repartizarea timpului de muncă în cadrul perioadei de evidență se efectuează astfel încît salariații între schimburi să aibă pauza de 1, 2 sau 3 zile. Durata schimbului poate fi egală 10, 12 sau mai multe ore. Durata generală a timpului de muncă pe termenul de evidență nu poate depăși acea limită de ore de muncă, care este stabilită de modul de repartizare a orelor indicat mai sus.

Repartizarea timpului de muncă în durata începutului și sfârșitului schimburilor este reglementată nemijlocit graficul de producție pe schimburi. Prin reguli speciale se stabilește evidența globală a timpului de muncă a organizației muncii prin metoda de cart (gară). Munca prin această metodă se efectuează nu la domiciliul permanent al salariaților în decursul perioadei de evidență corespunzătoare (lună, trimestru, an, dar nu mai mult) salariații temporari în domiciliu în locul unde și prestează munca, în legătură cu faptul că este imposibilă circulația zilnică la domiciliul permanent. Durata fiecărui schimb nu poate depăși limita de 12 ore.

La muncile unde aceasta este determinată de caracterul specific al lor (de exemplu, în transportul urban de pasageri) ziua de muncă corespunde cu legislația, poate fi divizată în părți în așa mod încît durata totală a timpului de muncă nu trebuie să fie mai mare decît durata stabilită a muncii zilnice. Asa, de exemplu, în cadrul săptămânii de muncă de 5 zile cu durata zilei de muncă de 8 ore schimbul poate fi împărțit în două părți a câte 4 ore, între care se stabilește o pauză de 2 ore, care nu se include în timpul de muncă. Un astfel de regim al timpului de muncă este stabilit de administrație cu acordul salariaților și al organului sindical. Pentru prestarea muncii în cadrul unui astfel de regim salariatului i se atribuie o plată suplimentară la salariul de bază

Evidența zilnică și cea globală ale timpului de muncă pot fi combinate cu graficul de muncă flexibil.

Regimul flexibil al timpului de muncă se caracterizează prin faptul că pentru anumiți salariați sau colective ale subdiviziunilor unor organizații se admite în limitele stabilite de legislație autoreglementarea regimului de muncă (începutul și sfârșitul schimbului), cu condiția ca timpul lucrat să cuprindă întreaga durată a

timpului de muncă prevăzut de lege pentru săptămână de muncă de 5 sau 6 zile în cadrul evidenței globale a timpului de muncă se permite autoreglarea duratei' generale, a schimbului de muncă condiția prelungirii tuturor orelor puse de perioada de evidență (săptămână, lună). Regimul flexibil al timpului de muncă se stabilește la acordul administrației și salariaților. Hoărârea de aplicare a lui i aparține administrației și comitetului sindical cu luarea în considerare a opiniei colectivului de muncă

Regimul timpului de muncă incomplet, bându-se pe acordul dintre salariați și administrație sau în corespundere cu cererea salariatului se stabilește. administrație de comun acord cu organul sindical. Acestea înseamnă că pentru angajat se stabilește un grafic de muncă individual în care se indică zilele concrete ale săptămânii de prestare a muncii în cadrul săptămânii de muncă incompletă, începutul și sfârșitul muncii în ziua de muncă incompletă.

Un astfel 'de regim poate prevedea împărțirea muncii zilnice pe perioade (de exemplu, distribuirea pei de dimineață și de seară), aplicarea timpului de muncă flexibil.

§3. Munca suplimentară Timpul de serviciu

Conform legislației în vigoare munca suplimentară se consideră munca prestată peste durata stabilită timpului de muncă. Nu se consideră muncă suplimentară munca prestată pe lângă durata muncii stabilite, muncă acumulată, precum și cea prestată în timpul concediului de menținerea salariului.

Munca suplimentară de regulă, nu se admite. Administrația poate să folosească munca suplimentară numai în următoarele cazuri excepționale prevăzute de art.60 din CM.:

- la efectuarea lucrărilor necesare pentru apărarea țării, precum și pentru preîntâmpinarea unei calamități cu caracter public sau a unei calamități naturale, a unei avarii în producție și pentru înlăturarea imediată urmărilor lor;
- la efectuarea lucrărilor urgente, cum înseamnă: aprovizionarea cu apă, aprovizionarea cu gaz, iluminare, canalizare, încălzire, transport și telecomunicații
- în vederea lichidării unor circumstanțe accidentale, care tulbură funcționarea lor normală;
- la finisarea unui lucru început, care s-a ținut din cauza unor motive

neprevăzute sau întâmplătoare, legate de condițiile tehnice ale producției, și n-a

putut fi terminat în cursul orelor normale de muncă, iar întreruperea lucrului început poate să ducă la degradarea sau pierderea avutului de stat se poate

- la efectuarea lucrurilor temporare pentru repara și restaurarea mecanismelor sau instalațiilor în cazurile în care defectarea lor are ca urmare încetarea lucrurilor pentru un mare număr de oameni ai muncii;
- pentru continuarea muncii în caz de neprezentare a lucrătorului de schimb, dacă munca nu admite întrerupere; în aceste cazuri administrația este obligată să ia imediat măsuri pentru a înlocui pe lucrătorul de schimb cu un alt lucrător;
- pentru efectuarea lucrurilor de încărcare-desărcare urgente și a lucrurilor legate de ele la transportul în scopul de a preveni sau îndepărta staționarea neproductivă a mijloacelor de transport și acumularea încărcăturilor la punctele de expediere și de destinație.

Administrația este obligată să ducă evidența strictă a muncii suplimentare, prestate de fiecare lucrător.

Dacă vreo una din împrejurările indicate de legislație a apărut spontan și nu există posibilitatea de a cere acordul organului sindical, administrația este

obligată să ia decizia de a folosi munca, dar este obligată să anunțe organul sindical (de exemplu, stare de avarie, o calamitate naturală).

Munca suplimentară pentru fiecare salariat nu trebuie să depășească termenul de 4 ore în timpul a 2 zile consecutiv de 120 de ore pe an.

Munca suplimentară este remunerată în mărime sporă. Compensarea muncii suplimentare prin zile de repaus, de odihnă este interzisă. Pentru unele categorii de salariați în interesul protecției muncii este strict interzis munca suplimentară (femeilor gravide și care au copii până la vârsta de 3 ani); minorii sau invalizii pot fi antrenati suplimentar numai cu acordul lor, iar astfel de munci nu le este interzis prin certificatul medical (art.164, 170,171,185 și 209 din CM.). Pentru unele categorii de salariați luând în considerare specificul funcțiilor lor de muncă sau caracterul muncii, se stabilește timpul de muncă nenormat (ziua de muncă nenormată art.54 din CM.). Așți salariați, în caz de necesitate de producție în anumite zile pot fi antrenati în munca suplimentară fără o plată suplimentară. Prelungirea timpului de muncă (orele suplimentare) nu este considerată muncă suplimentară și sînt compensate prin concediu suplimentar.

Legislația nu stabilește ordinea de atragere a acestor persoane la munca suplimentară, nici nu prevede numărul maxim de ore suplimentare. Dar aceasta

nu înseamnă că nu stabilește timp de muncă majorat în acest caz în aplicate aceleași norme generale de stabilire a duratei timpului de muncă în interiorul a muncii (cu excepția timpului de muncă în legătură cu caracterul muncii se atribuie la vânsalariatului sau se distribuie pe o durată nedeterminată).

Lista salariilor cu ziua de muncă normală este aprobată de administrația și organizației și organul sindical. Acolo unde încheie contracte colective, aceste liste se anexează la contracte ca supliment.

În prezent timpul de muncă normalizat poate fi introdus doar pentru salariaria prevăzuți de lista care stabilește concediul suplimentar. Munca afara timpului de odihnă se folosește la ordinul administrației în caz de necesitate de producție (după sfârșitul zilei de lucru zilele de repaus sau de sărbătoare).

Persoanelor de serviciu nu li se pot atribui obligații de competența altor salariați (paznici, portari, dereticatori).

În cazul atragerii salariatului la efectuarea serviciului sfârșitul zilei de muncă, schimbului, prezentarea la lucru se face pentru un timp mai târziu. Durata serviciului împreună cu timpul muncii prestate nu trebuie să depășească durata zilei de muncă (schimbului). Serviciul zilele de odihnă sau de sărbătoare se compensează prin acordare în decurs de 10 zile a unei zile de repaus, mărimea duratei efectului serviciului.

La servicii nu pot fi admise mamele ce au împlinit de până la 14 ani. Aceste reguli se referă atât la salariați cu munca normală, cât și la cei cu munca nenormală.

§4. Noțiune și tipurile timpului de odihnă

Prin noțiunea *timp de odihnă* în dreptul muncii se înțelege timpul în decursul căruia salariatul în corespundere cu Legea și Regulamentul cu privire la ordinea interioară a muncii (graficele de producție schimburi), trebuie să fie liber de îndeplinirea îndatoririlor (obligațiilor) de serviciu. Acest timp este folosit potrivit voiei lui. El este folosit nu doar pentru odihnă, restabilirea forțelor, dar și pentru alte ocupații la dorința salariatului.

Dreptul cetățenilor la odihnă este consacrat în punctul 2 al art.43 din Constituția Republicii Moldova, unde se menționează că celui ce lucrează în baza contractului

de muncă îi este garantat în conformitate cu legislația repausul săptămânal și concediul de odihnă plătit.

În Codul Muncii al Republicii Moldova în actele normative locale se concretizează dreptul constituțional la odihnă. În legislația muncii sunt prevăzute următoarele tipuri ale timpului de odihnă

- pauză pentru odihnă și masă pe parcursul zilei de muncă (schimbului);
- pauză zilnică (întreruperea dintre schimburi);
- zile de repaus în condițiile săptămânii de muncă;
- zile de sărbătoare;
- concediile anuale de bază și suplimentare.

Pauza pentru odihnă și masă. Ea se acordă, de regulă, după expirarea a patru ore de începutul zilei de muncă. Durata pauzei nu poate depăși două ore. Începutul și sfârșitul pauzei se stabilește în regulile de ordine interioară a muncii și graficele schimburilor. Acest interval nu se include în durata timpului de muncă și se folosește de lucrători după bunul lor plac. La locurile unde, din cauza condițiilor de producție, nu poate fi stabilită pauză, salariaților li se acordă posibilitatea de a lua masa timpul de muncă. De asemenea pe parcursul zilei de muncă salariaților li se acordă mici întreruperi pentru odihnă și pentru necesitățile personale, ele includându-se în durata timpului de muncă, precum și pauzele speciale care sunt stabilite în conformitate cu necesitățile protecției muncii.

Odihna zilnică (pauzele dintre schimburi) se stabilește în conformitate cu regulile de odihnă interioară a muncii și în conformitate cu graficele duratei schimbului, durata timpului de odihnă zilnică se stabilește în dependență de durata zilei de muncă și de pauzele pentru odihnă și masă. Durata minimă a odihnii zilnice se stabilește și ea nu poate fi mai mică decât durata durată a unui schimb în cazul când regimul prevede muncă la două sau trei schimburi și în cadrul unui schimb în altul se efectuează după expirarea timpului de odihnă.

Zilele de odihnă sînt zilele din cadrul săptămânii libere de activitate în timpul muncii. În cadrul săptămânii de muncă de 5 zile salariaților li se acordă 2 zile de odihnă, iar în cazul săptămânii de 6 zile de lucru li se acordă zi de odihnă. Durata timpului de odihnă în cadrul săptămânii nu trebuie să fie mai mică de 42 ore. Ca zi de odihnă comună pentru toți se consideră ziua de duminică. A doua zi de odihnă în cadrul săptămânii de lucru de 5 zile este stabilită în graficul activității de

către administrația întreprinderii, instituției, organizației în coordonare cu organul, sindical. Ambele zile de odihnă se acordă, de regulă, la înd.

La întreprinderile în instituțiile și organizațiile în care munca nu poate fi întreruptă în ziua de repaus general în legătură cu necesitatea de servirea populației (magazinele, întreprinderile de servirea societății, muzeele și altele), zilele de repaus se stabilesc dintre organele administrației publice locale (art. 64 din CM.).

La întreprinderile, instituțiile și organizațiile a căror funcționare nu poate fi întreruptă în legătură cu condițiile tehnico-industriale sau din cauza necesității de servirea întrerupte a populației zilele de repaus se acordă în diferite zile ale săptămânii, pe rând, fiecărui grup de salariați potrivit graficului muncii schimburi, acceptat de administrația de comun acord cu comitetul sindical al întreprinderii, instituției, organizației (art. 63 din CM.).

Munca în zilele de repaus este interzisă

Antrenarea unor salariați în muncă în aceste zile se admite numai cu învoirea comitetului sindical al întreprinderii, instituției, organizației și numai în cazuri excepționale, stabilite de legislație:

- pentru printrampinarea unei calamități cu caracter public sau a unei calamități naturale, a unei avarii producție și pentru înlăturarea imediată a urmărilor lor; i
- pentru printrampinarea unor accidente, a distrugerii sau deteriorării utilului; de stat sau oștesc; f
- pentru efectuarea unor lucrări de neamnat, care n-au putut fi prezuate j anticipat, dând îndeplinirea urgentă cărora depinde de asigurarea normală de mai * departe a activității întreprinderii, instituției, organizației, a unor subunități ale lor;:
- pentru efectuarea lucrărilor de încărcare - descărcare urgente și a lucrărilor/ legate de ele la transporturi scopul de a preveni sau înlătura staționarea* neproducția a mijloacelor de transport acumularea încărcăturilor în punctele; de expediere și destinație.

>

Atragerea salariaților la muncă în zilele de repaus se face pe baza unui ordin în scris (dispoziția administrației).

Munca prestată în zilele de odihnă, dacă nu este prezată în grafic, se compensează, oferindu-i-se salariatului în decurs de o lună altă zi de odihnă, ' cu retribuiția calculată din mărimea unui salariu mediu lunar pe zi.

Retribuiția pentru munca prestată în ziua de odihnă se calculează în modul prevăzut de articolul 96 din Codului Muncii.

Articolul 69 din CM. stipulează următoarele zile de ărbătoare:

- 1 ianuarie - Anul Nou;
- 7-8 ianuarie - Nașterea lui Iisus Hristos (Crăciunul);
- 8 martie - Ziua internațională a femeii;
- prima și a doua zi de Paști conform calendarului bisericesc;
- ziua de luni la o săptămână după Paști (Pastele Blajinilor);
- 1 mai - Ziua internațională a solidarității oamenilor muncii;
- 9 mai - Ziua Victoriei a comemorării eroilor căzuți pentru Independența Patriei;
- 27 august - Ziua Independenței;
- 31 august - ărbătoria "Limba noastră";
- ziua sfântului în al cărui nume e sfântă biserica din localitatea respectivă (Hramul bisericii).

La întreprinderi, instituții, organizații în aceste zile nu se lucrează însă și aici există cazuri excepționale de atragere la muncă și anume în zilele de ărbătoare se admit lucrările a căror oprire este imposibilă în legătură cu condițiile tehnico-industriale (întreprinderile, instituțiile, organizațiile care funcționează fără întrerupere), lucrările determinate de necesitatea deservirii populației precum și lucrările de reparații și de încărcare-desărcare urgente.

Dacă ziua de ărbătoare corespunde zilei de odihnă atunci ziua liberă se transferă pe ziua următoare de lucru ce urmează după ziua de odihnă.

Munca prestată în zilele de ărbătoare se remunerează în mărime dublă a salariului pe unitate de timp sau, la cererea salariatului, i se oferă altă zi de odihnă, dacă munca în zilele de ărbătoare a dus la majorarea duratei timpului de muncă stabilită.

Concediul de odihnă constituie una din formele timpului liber. El este forma principală a dreptului la odihnă, deoarece, printru el, timpul liber ce-l câștigă legal salariatul ca urmare a suspendării obligațiilor de a presta munca, mai este dreptul la indemnizație de concediu pentru perioada deșfășurării lui.

Conform legislației muncii concediile se împart în:

- concedii anuale de bază
 - concedii suplimentare;
 - concedii care meritarea salariului;
 - concedii speciale (pentru studii, medicale, de maternitate)
- concediilor sunt pătite. Unele tipuri de concedii se stabilesc la

desigur, salariilor care meritarea salariului sau cu o compensare parțială din salariu. În perioada așfării în concediu medical ca urmare a pierderii temporare a capacității de muncă, concediu de maternitate, concediu fără meritarea salariului în legătură cu îngrijirea copilului până la 3 ani salariatul beneficiază de asigurare socială ce se efectuează din mijloacele Fondului Social Republican.

În contractele colective pot fi prevăzute și alte tipuri de concediu.

Concediile anuale se acordă tuturor salariaților, meritându-li-se locul de muncă (funcția) și câștigul mediu (art.71 din CM.).

Concediul se stabilește pentru toți salariații și nu depinde de locul de lucru, de forma de proprietate în baza căreia se efectuează activitatea gospodărească la întreprindere, de termenul contractului de muncă

De aceleași drepturi la concediul anual păt se folosește și salariații ce lucrează prin cumul. Salariaților sezonieri concediul anual păt li se acordă reieșind din minimumul de 24 de zile lucrătoare, lundu-se drept bază săptămîna de muncă de șase zile. Aceasta înseamnă că și salariații pentru salariații cu săptămîna de muncă de 5 zile lucrătoare concediul se calculează în baza săptămîinii de lucrude 6 zile.

Concediul anual păt se acordă salariaților pe o durată de cel puțin 24 zile lucrătoare.

Salariaților sub optsprezece ani li se acordă un concediu anual cu o durată de o lună calendaristică:

- pentru lucrătorii științifici, ai instituțiilor de învățămînt și de cultură - 36 sau 48 zile lucrătoare;
- pentru funcționarii publici - nu mai puțin de 30 zile

calendaristice;
 -pentru lucrătorii din
 procuratură - 30 zile
 calendaristice;
 -invalidilor de gradul I - 36 zile,
 iar invalidilor de gradul al II-lea
 - 28 zile calendaristice.

Pentru concediul calculat în
 zile calendaristice e necesar să
 revină nu mai puțin de 24 zile
 lucrătoare. În conformitate cu art.
 73 din CM. concediile
 suplimentare anuale se acord
 salariaților:

- care lucrează în condiții
 vătămătoare;
- care lucrează în unele ramuri
 ale economiei naționale și au
 o vechime în muncă la aceeași
 întreprindere, organizație;
- lucrătorilor cu ziua de muncă
 nenormală;

-În alte cazuri prevăzute de
 lege.

Administrația poate de sine
 stătător, reieșind din posibilitățile
 economice și ținând cont de modul
 de repartizare a cheltuielilor să
 stabilească pentru salariați și
 concedii suplimentare.

**Hotărârea Guvernului
 Republicii Moldova nr. 573 din
 01.08.1994, din Cuprivire la
 acordarea concediilor anuale
 suplimentare:**

- prevede stabilirea duratei
 concediilor anuale suplimentare
 pentru condiții de muncă
 vătămătoare care se determină
 reieșind din durata concediului,
 prevăzută în "Lista unităților de
 producție, secțiilor, profesiilor
 și funcțiilor cu condiții de
 muncă vătămătoare, activitatea
 cărora oferă dreptul la concediu
 suplimentar și la durata redusă
 a zilei de muncă" în vigoare,
 redusă în jumătate, cu excepția
 cazurilor ce conduc la
 micșorarea duratei totale a
 concediului anual, prevăzută de
 legislație până la adoptarea
 prezentei hotărâri;
- durata concediilor anuale
 suplimentare, acordate
 salariaților cu ziua de muncă
 nenormală, este de 6 zile
 lucrătoare;
- durata concediilor anuale

suplimentare pentru vechimea
 în muncă, în cadrul aceleiași
 întreprinderi, organizații
 precum și în alte cazuri,
 prevăzute de lege, se
 determină reieșind din durata
 prevăzută de legislația
 adoptată anterior.

Concediile suplimentare se
 cumulează la concediul minim
 anual de 24 zile lucrătoare (lundu-
 se drept bază săptămîna de
 muncă de șase zile). De aceea
 contractele colective de muncă pot
 fi majorate termenele concediilor
 schimbând ordinea acordării lor în
 coordonare cu legislația în
 vigoare.

Plata pentru concediile
 suplimentare stabilite în baza
 contractelor colective se
 efectuează din mijloacele
 întreprinderii, organizației.

Astăzi problema cu privire la
 stabilirea concediului suplimentar
 este imperfectă, de aceea a
 devenit o necesitate imperioasă
 în legislație să se facă unele
 modificări, bucurându-se
 examinăm stabilirea concediului
 suplimentar pentru lucrătorii cu
 ziua de muncă nenormală. În
 legislația anterioară era prevăzut
 că ei au dreptul la concediu anual
 de 12 zile plus 12 zile concediu
 suplimentar. În total durata
 concediului constituia 24 zile
 lucrătoare.

Conform legislației în vigoare,
 durata concediului anual de bază
 constituie 24 zile lucrătoare (pentru
 toți salariații, inclusiv acei ce
 prestează o muncă necalificată).

¹ Monitorul Oficial al Republicii
 Moldova, nr. 1, 1994/2.

Concediul suplimentar pentruătorii cu ziua de muănormă s-a redus * de la 12 înă la 6 zile lucrătoare. Prin urmare, eînt lipşi parţial de remunerarea orelor suplimentare, în consecinţă, reiese că ei trebuie să fie remuneraţi con-.' form art. 94 din CM. asemeni salăbora ziua de muănormă.

Ordinea acordării concediilor Concediul pentru primul an de măsese ' acordă salariiilor după expirarea a unsprezece luni de mănă întrerupă la, întreprinderea, instituă, organizaăia respectivă.

Înainte de expirarea a unsprezece luni de mănă întrerupă concediul poate fi acordat în mod exclusiv la cererea lătorului:

- femeilor înainte de concediul de maternitate sau imediat după
- salariilor sub optsprezece ani;
- în alte cazuri prevăzute de lege.

Salariilor transferaţi dintr-o întreprindere, instituă, organizaăie în altă întreprindere, instituă, organizaăie concediul le poate fi acordat înainte de expirarea a unsprezece luni de mănă după transferare.

Concediul pentru anul al doilea următor de mună poate fi acordat în orice timp al anului de mănă în conformitate cu ordinea de acordare a concediilor.

Soţilor care lucrează, ale căror soţii se află în concediul de maternitate, se acordă concediul anual, după dorinţa lor, în timpul concediului şei.

Unii salarii 'in timpul liber prestează mună prin cumul.

Acordarea concediului la locul de mănă după cumul se efectuează concomitent cu concediul de băz (la convenirea părţilor) în ordinea stabilită de lege.

Ordinea acordării concediilor se stabileşte de către administraăie cu acordul comitetului sindical înătreprinderii, organizaăiei, instituăiei şi cu consimţămîntul lucrătorului.

Graficul concediilor se alcătuieşte în fiecare an nu mai tîrziu de 5 ianuarie a anului curent şi se aduce la cunoştinţă tuturor salariiilor.

La întocmirea acestui grafic administraăia ţine cont de faptul că salariiilor li se pot acorda concedii pe tot parcursul anului calendaristic fără a încălca procesul de activitate înătreprinderii, instituăiei, organizaăiei.

La alcătuirea graficului se mai fă considerare că salariiilor care lucrează primul an concediul următor să fie acordat peste 11 luni de lucră; c fiecare lucrător trebuie să primească concediu în cursul aceluia an pentru care i se acordă

concediul; să trebuie să se respecte interesele acelor salarii care, în conformitate cu legislaăia, au dreptul să beneficieze de concediu timp de vacană ori în altă perioadă prielnică pentru ei. Acest drept au: salarii mai tineri de 18 ani; femeile care au în îngrijire doi sau mai mulţi copii pînă la 14 ani (copii invalizi pînă la 16 ani), invalizii.

Legislaăia nu conăine reguli care ar determina consecutivitatea concediilor salariiilor în cursul anului. Practic, administraăia se străduie să acorde concediul majorităăii salariiilor în acord cu dorinţa lor.

Concediul se acordă anual în termenul stabilit, conform graficului.

Administraăia are obligaăia de a înştiinţa fiecare salariat despre începutul şi sfîrşitul concediului nu mai tîrziu de 15 zile. Salariul pentru timpul concediului se achită nu mai tîrziu de o zi înă la începutul lui. Administraăia e obligată să claseze concediul pentru alt termen, după cererea salariatului, dacă el n-a fost înştiinţat la timp cu privire la termenele concediului sau nu i s-a achitat salariul pînă la începutul concediului.

Dacă salariatul a pierdut temporar capacitatea de a mînă timpui aării lui în concediu, atunci uitimul trebuie prelungit exact cu numărul de zile aflate în concediul medical.

În coordonare cu administraăia, zilele de concediu nefolosite se înăp pentru alt termen. O regulă identică funcăionează şi în cazul dacă, în timpul concediului anual, femeii i se acordă concediu de maternitate.

Concediul anual trebuie înăat pentru un termen nou, dacă el coincide cu cel de studii - "academie" pentru salariai care îşi fac studiile la străă fără frecvenă.

Concediul anual trebuie să se acorde la termenul stabilit.

Concediul anual poate fi înăat sau prelungit:

- în cazul incapacităăii temporare de mună a salariatului;
- în cazul înăd salariatului i s-a înăcredinăat îndeplinirea unor îndatoriri de stat sau olăteşti;
- în alte cazuri prevăzute de lege.

În cazuri excepăionale, înăd acordarea concediului salariatului anul de mună curent poate să se înăsfîngă negativ asupra desfăşurării normale a activităăii înătreprinderii, instituăiei, organizaăiei, concediul, cu consimţămîntul lucrătorului şi în coordonare cu comitetul sindical înătreprinderii, instituăiei, organizaăiei, poate fi amînat pe anul de mună următor. În asemenea caz concediul cu durata de cel

puțin 6 zile de lucru pentru fiecare an de muncă trebuie să fie folosit nu mai târziu decât în cursul unui an după apariția dreptului la concediu.

11

Partea rămasă a concediului nefolosit poate fi acordată la concediul pentru următorul an de muncă.

m

Este interzisă neacordarea concediului anual curs de doi ani lărd, precum și neacordarea concediului salar sub optsprezece ani lucrătorilor care au dreptul la concediu suplimentar legătură cu condițiile de muncă vătămătoare.

Transferul părții nefolosite de concediu pentru alt termen se efectuează numai în comun acord cu salariatul.

§

Chemarea salariatului din concediu înainte de termen e permisă doar cu acordul lui.

f

Administrația este obligată să determine suma necesară pentru concediul nefolosit spre a fi achitată cu salariul pentru muncă după ieșirea din concediu.

Salariile care au lipsit de la serviciu din motive întemeiate mai mult de 31 ore în decursul zilei de muncă concediul anual se măsoară cu numărul de zile lipsite pentru anul în care salariatul a lipsit nemotivat, indiferent de timp în care este folosit concediul.

31"

La acordarea concediului se calculează chime în muncă care include:

- timpul lucrat;

- timpul când salariatul n-a lucrat de fapt, dar a păstrat locul de muncă (funcția) și salariul în întregime sau în parte (inclusiv timpul pentru lipsa de la lucru, plătită în cazul când a fost concediat sau transferat mod nejustificat la o altă muncă, apoi restabilit la lucru);

- timpul când salariatul n-a lucrat de fapt, dar a păstrat locul de muncă (funcția) și a primit ajutor în cadrul asigurărilor sociale de stat, cu excepția concediului postnatal plătit până la un an și jumătate.

4

- alte perioade de timp prevăzute de lege.

;

Nu se admite înlocuirea concediului prin compensație în bani, cu excepția cazurilor de concediere a salariatului, care nu a folosit concediul.

;

Compensația în bani se plătește salariatului pentru perioadă în care el nu a folosit concediul, fără careva restricții.

I

Un alt concediu este concediul fără menținerea salariului.

*

Din motive familiale și din alte motive întemeiate (la cererea salariatului) i se poate acorda, cu învoirea conducătorului întreprinderii, instituției, organizației, un

concediu de scurtă durată fără menținerea salariului, cu această ocazie se emite un ordin (dispoziție). În cazurile necesare, prin înțelegerea părții, timpul de durată acest concediu poate fi lucrat către salariați în perioada următoare, luându-se în considerare interesele și posibilitățile unității de producție (art. 81 din CM.).

Legislația în vigoare prevede unele cazuri în care administrația este obligată să acorde concediul fără menținerea salariului la cererea acestuia, inclusiv pentru:

- pensionari, invalizii de război, invalizii de gradul I și al II-lea, indiferent de pricina care a provocat invaliditatea până la 2 luni într-un an calendaristic;
- mamele care au îngrijire copil în vârstă până la trei ani au dreptul la concediu suplimentar pentru această perioadă.

Conform **Decretului Președintelui Republicii Moldova nr. 233 din 16.08.96**

Cu privire la Programul asigurării de protecție socială a populației puțin asigurate, concediul suplimentar fără menținerea salariului se prevede a fi prelungit până la atingerea vârstei copilului de 6 ani.

Această regulă se extinde și asupra femeilor care au născut un copil nou născut nemijlocit în maternitate.

Conform legislației în vigoare, concediul fără menținerea salariului se acordă numai la cererea salariatului. Administrația nu este în drept să trimită salariatul în astfel de concedii fără acordul lui.

În legătură cu dificultățile economice de care este lovit șomajul la multe întreprinderi, lucrătorii, cu acordul lor, pot fi trimși în concedii fără menținerea salariului. Legislația nu stipulează aceste norme în practică această problemă este examinată în dependență de starea economiei naționale. În caz că la întreprindere lipsesc resursele materiale primare din unele motive economice, iar salariatul nu este de acord să plece în concediu de lungă durată fără menținerea salariului, atunci această situație trebuie privită ca o perioadă de inactivitate fără vina salariatului. Dacă administrația nu are posibilitatea să transfere salariatul de la această muncă la alta în conformitate cu art. 29-30 din CM., atunci ea este obligată să retribuească timpul de șomaj în conformitate cu art. 100 din CM. Dacă nu dispune de această posibilitate, administrația este în drept să desfacă contractul de muncă cu salariatul ca urmare a reducerii statelor de personal (art.38, punctul 1, din CM.).

Nu este încălcare a legii dacă salariatul sau o grupă de salariați sînt de acord să piecă concediu de luăgduță fără mîntinerea salariului, deoarece aceasta se face reșea din interesele lor. Astfel de concedii, desigur, pentru salariați sînt foțate; el este defavorizat, schimbîși păstrează locui de muncă, eviînd șomajul.

Înlesnirile pentru salariați care îmbiră munca cînvățătura. Pentru pregătirea profesională și ridicarea calității salariaților, mai ales a tineretului, administrația organizează învățămîntul individual în brigadă, la cursuri și sub alte forme de instruire profesională în producție din contul întreprinderii, instituției, organizației.

Lețiile teoretice și învățămîntul în producție pentru pregătirea de noi muncitori prin învățămîntul individual în brigadă și la cursuri se desșoară în limitele timpului de muncă, prevăzut de legislația muncii pentru lucrări de diferite teîste, profesii și producții respective.

Administrația este obligată să creeze salariaților care trec instruirea profesională în producție sau învață în instituții de învățămînt fără excluderea din producție condițiile necesare pentru a combina munca cînvățătura.

După terminarea instruirii profesionale în producție muncitorul dîne o calificare potrivit indicatorului tarifar și i se acordă un lucru în conformitate cu calificarea apătată și cu categoria ce i s-a acordat.

La ridicarea categoriilor de calificare sau la avansare ară trebuie ă se țină seama de succesele salariaților la instruirea profesională în producție, de gradul lor de cultură generală și de pregătirea lor profesională precum și de studiile superioare sau studiile medii de specialitate anterioare.

Pentru salariați care, ără excluderea din producție, învață în școlile de cultură generală și profesional-tehnice se stabilește o săptămîină de muncă redusă cu o durată redusă a muncii zilnice, mîntîndu-li-se salariul în modul stabilit; li se acordă, de asemenea, și alte facilități.

Pentru salariați care ără excluderea din producție învață cu succes în clasele IX-XI ale școlilor tineretului muncitoresc școlile medii de cultură generală serale (cu schimburi și fără frecvență - în perioada anului de învățămînt se stabilește o săptămîină de muncă, redusă cu o zi de muncă sau cu un număr corespunzător de ore de muncă (reducîndu-se ziua de muncă în cursul săptămîinii), iar pentru

cei care învață în clasele IX-XI ale școlilor pentru tineret ătesc - școlile medii de cultură generală serale (cu schimburi, sezoniere și fără frecvență - o săptămîină de muncă, redusă cu două zile de muncă sau cu un număr corespunzător de ore de muncă (reducîndu-se ziua de muncă în cursul săptămîinii).

Elevii din clasele IX-XI sînt scutiți de muncă în cursul anului de învățămînt, avînd nu mai mult de 36 zile lătoare în condițiile săptămîinii de rr ună de șase zile sau un număr corespunzător de ore de muncă în condițiile săptămîinii de muncă de cinci zile numărul total al orelor de muncă libere se mîntine, iar numărul zilelor de muncă libere se schimbă în dependență de durata schimbului de muncă și constituie 31,5 zile în durată schimbului este de opt ore, sau 31 zile, c durată schimbului este de opt și 2 minute.

În timpul scutirii lor de muncă elevii primesc cincizeci de procente din salariul mediu la locul de muncă de bază, dar nu mai puțin de cuantumul salariului minimal.

Reducerea timpului de muncă pentru elevii din clasele VI-VIII este reglementată de legislație.

Administrația are dreptul ă acorde, ără vreo dauă pentru activitate în producție, elevilor din clasele IX-XI ale școlilor tineretului muncitoresc ătesc, dacă ei manifestă aceasă dorință, în plus încă o zi-două libere pe săptămîină fără mîntinerea salariului.

Salariaților care învață fără excluderea din producție în școlile pentru tineret muncitoresc și ătesc - școlile medii de cultură generală serale (cu schimburi, sezoniere) și fără frecvență - li se acordă pentru perioada a dîi examenelor de absolvire un concediu în clasa a XI-a cu o durată de douăzeci de zile lătoare, iar în clasa a VIII-a - 8 zile lătoare, mîntîndu-li-se salariul la locul de muncă de bază, calculat după salariul tarifar sau salariul de funcție.

Pentru cei care învață fără excluderea din producție în clasele IV, VI, VII, IX și X ale școlilor sus-ătate li se pot acorda pentru perioada a dîi examenelor de promovare de la 4 în la 6 zile libere, mîntîndu-li-se salariul la locul de muncă de bază, prin reducerea numărului total de zile (cu 8-12 zile), care se ăcord în conformitate cu articolul 199 din Codul Muncii. Celoi învață fără excluderea din producție în școlile de cultură generală administrația este obligată, dacă elevii își manifestă aceasă dorință, să le acorde concedii în perioada examenelor din școli.

Salariații care învață cu succes fără excluderea din producție în școlile profesionale - tehnice serale (cu schimburi) scutiți de muncă în vederea pregătirii și dării examenelor în curs de 30 de zile înainte în cursul anului, menținându-li-se cincizeci de procente din salariul mediu la locul de muncă de bază.

Salariaților admiși la examene de intrare în instituțiile de învățământ superior și medii de specialitate li se acordă concediu fără menținerea salariului.

Celor admiși la examene de intrare în instituțiile de învățământ superior (inclusiv la întreprinderi școli superioare tehnice) li se acordă concediu de 15 zile calendaristice, iar în instituțiile de învățământ medii de specialitate - 10 zile calendaristice, fără a socoti timpul de deplasare la locul unde se găsește școala, dus și întors.

Salariaților care învață în instituții de învățământ superior și medii de specialitate serale și fără frecvență li se acordă, în modul stabilit, concediu pe în legătură cu învățătura, precum și alte înlesniri.

Salariații care învață la ultimele cursuri în școlile de învățământ superior și medii de specialitate timp de 10 luni înainte de a începe scrierea lucrării de diplomă sau înainte de a susține examenele de stat au dreptul, condițiile săptămânii de muncă de șase zile, la o zi liberă pentru a se pregăti de lecții, care este ălită în proporție de cincizeci procente din salariul primit, dar nu mai puțin de un salariu minim în condițiile săptămânii de muncă de cinci zile numărul zilelor libere se schimbă în dependență de durata schimbului de muncă menținându-se numărul de ore libere.

Administrația are dreptul să mai acorde în cursul celor 10 luni de învățătură, arătate mai sus, dacă studenții și elevii și manifestă această dorință, încă o zi-două libere pe săptămână fără menținerea salariului.

Studenților care învață cu succes la școlile superioare serale li se acordă anual pentru perioadă de îndeplinirii lucrărilor de laborator, dării colocviilor și examenelor un concediu la cursurile II de 20 de zile calendaristice, la cursurile III la cursurile următoare de 33 zile calendaristice. Elevilor care învață cu succes în școlile medii de specialitate serale li se acordă anual pentru perioadă de îndeplinirii lucrărilor de laborator, dării colocviilor și examenelor un concediu la cursurile II de 10 zile calendaristice, la cursurile III la cursurile următoare de 20 zile calendaristice.

Studenților și elevilor care învață cu succes la școlile superioare și medii de specialitate fără frecvență li se acordă anual pentru perioadă de învățături lucrărilor de laborator, colocviilor și examenelor un concediu la cursurile II de 30 zile calendaristice, la cursurile III la cursurile următoare de 40 de zile calendaristice.

Studenților și elevilor de la școlile superioare și medii de specialitate serale și fără frecvență în timpul dării colocviilor și examenelor la cursurile II li se acordă pentru perioada dării examenelor de stat un concediu de 30 de zile calendaristice.

Studenților de la școlile superioare serale și fără frecvență li se acordă pentru perioada pregătirii și susținerii lucrării de diplomă un concediu cu o durată de 4 luni, iar elevilor de la școlile de specialitate serale și fără frecvență - 2 luni.

Pentru timpul concediilor acordate în legătură cu învățătura în școlile superioare și medii de specialitate serale și fără frecvență salariații își păstrează salariul care nu poate fi mai mare de cuantumul stabilit.

Administrația, pe baza recomandărilor instituțiilor de învățământ respective, are dreptul să acorde celor care învață la ultimele cursuri la școlilor superioare și medii de specialitate serale și fără frecvență un concediu suplimentar de odăhnă fără menținerea salariului pentru a lua cștință nemijloci în producție de munca după specialitatea aleasă și pregătirea de materiale pentru proiectul de diplomă perioada concediului studenții și elevii primesc bușpeaze baze generale.

Administrația plătește celor care învață în școlile superioare și medii de specialitate fără frecvență cheltuielile de transport în la locul unde se află instituția de învățământ, dus și întors, pentru îndeplinirea lucrărilor de laborator, darea colocviilor și examenelor o dată pe an, în proporție de cincizeci de procente din costul cheltuielilor de transport. Dacă aceasta, la fel se plătesc cheltuielile de transport pentru pregătirea și susținerea lucrării de diplomă sau darea examenelor de stat.

Este interzisă folosirea la muncă suplimentară în zilele de lecții a salariaților, care învață fără excluderea din producție la școlile de cultură generală și profesionale-tehnice.

§ 5. Normele juridice ale timpului de odihnă în legislația unor țări de peste hotare

În domeniul muncii țările dezvoltate se observă anumite tendințe noi modificare regimului de muncă - prima - cea de comprimare a timpului de muncă prin reducerea timpului de odihnă, a doua este negocierea fiecărei salarii în parte a conținutului de muncă și timpului de odihnă.

Altfel spus, e necesar să nu existe un regim de muncă generat comun tuturor țărilor din lume.

Da, când vorbim despre primul semn, înțelegem că e vorba despre comprimarea săptămânii de muncă, se folosește reducerea la maximum a pauzelor de odihnă și mărirea duratei zilei de muncă. Astfel, volumul de muncă trebuie să se deplănească în decursul unei săptămâni este în fapt în 3-4 zile și durata timpului de odihnă este respectiv de 3 zile.

În al doilea caz se ia în considerare durata salariatului, starea fizică, psihicul și starea sănătății, religia și vârsta.

1 §

Pentru această categorie de salariați de obicei, se stabilește numărul de ore pe care trebuie să muncească salariatul timp de o zi sau o săptămână, < lăru sau în unele cazuri, an.

Deseori salariul are posibilitatea de-a veni la lucru atunând, < este comos, de asemenea, se vede că este mai convenabil, iar anul ore lucrate înregistrate de contoare speciale (G. și în Franța, în cel mai dese cazuri).

Până nu demult nu exista nici o reglementare privind la durata maxima sau minima timpului de muncă, însă mai târziu, în cadrul multor țări, acest lucru a început să fie stabilit în condițiile contractului colectiv de muncă.

Primele state care au reglementat juridic durata timpului de muncă sunt Franța, Belgia, Germania.

Potrivit legislației franceze fiecare salariat are individual timpul de muncă cu administrația, dar totodată este nevoie de acordul comitetului sindical al reprezentanților salariaților.

Potrivit legislației franceze, timpului de muncă în dependență de necesitățile de producție ale întreprinderii, printr-un acord cu colectivul, se stabilește durata

săptămânii de muncă va varia într-un interval de timp de 37-43 de ore.

În Germania este stabilită durata minimă de muncă, care nu trebuie să fie trei zile consecutive. În caz de muncă suplimentară administrația întreprinderii trebuie să înștiințeze salariații cu 4 zile înainte. Uneori patronii recurg la utilizarea graficelor flexibile, ce se stabilesc de comun acord cu comitetul sindical. Se ia în considerare particularitățile activității de muncă, procesul tehnologic, organizarea și condițiile de muncă, părerea colectivului de muncă. Deci, întreprinderile sau colectivele subdiviziunilor întreprinderii se autoreglementsază relativ la începutul, înșitul, durata totală timpului de muncă zilnic sau al schimbului de lucru.

Pentru SUA, Australia și Canada reglementarea duratăi timpului de muncă se stabilește conform acestor prevederi și în Franța sau Germania. E necesară menționa că o varietate de aranșări planificare a timpului de muncă recunoscă în practica intenționată, în legislația noastră și a altor state se timpul de muncă variabil.

Scopul apariției acestui mod de utilizare a timpului de muncă este evitarea supraîncărcării traficului de transport, precum și posibilitatea lor de a se folosi mai adecvat de serviciile publice.

În CSI, România și alte state, unde muncă are un schimb nu așigurate cerințele economice și cele ale societății, se folosește muncă în mai multe schimburi. Uneori se stabilesc 2-3 schimburi, în unele cazuri 4 schimburi, aceasta consideră să se o formă mai complexă de repartizare a timpului de muncă.

În Japonia durata zilei de muncă constituie 8 ore. Se admite și munca suplimentară, adică a unei durate prelungite a timpului de muncă peste programul de lucru normal. Este necesar doar acordul asiguraților și al organelor respective.

Timpul de odihnă Conform drepturilor fundamentale ale omului, în care este precizată că orice persoană are dreptul la o parte în timp liber și, în deosebi, la o limitare rezonabilă a timpului de muncă precum și la concedii periodice și la remunerarea zilelor de odihnă.

Salariații care au obligația de a munci conform programului de lucru, au dreptul la odihnă în scopul refacerii forței de muncă, protejării integrității și sănătății lor.

Acest principiu constituie ~~o~~ astătură generală a relațiilor de muncă reglementată pe larg și în alte dispoziții adoptate până la codurile muncii și statelor. În toate țările e ~~acută~~ o distincție între timpul de odihnă în sectorul public și cel privat, deoarece sectorul de stat este reglementat prin lege, pe când în cel privat este stabilit procesul negocierilor dintre salariați și patroni"; practică toate acestea ~~sunt~~ sunt reflectate în contractele colective de muncă încheiate la nivel de unitate, de ramură sau la nivel național.

În ansamblu, baza reglementării dreptului la odihnă constituie ideea fundamentală că acest drept nu răspunde numai unui interes personal, dar face parte integrantă din măsurile de ocrotire și garantare a dreptului la muncă.

De aiciși sancțiunea severă - nulitatea absolută oricărei convenții prin carese renunță total sauîn parte la dreptul de concediu, de oăiletc.

Dreptul la odihnă este garantat prin: stabilirea duratei maxime a zilei de muncă, repausul săptămânal și a concediilor anuale plătite, durata redusă a timpului de muncă pentru salariați care prestează munca în condiții deosebit de vătămătoare, grele sau periculoase pentru viață, reducerea, de regulă, a duratei timpului de muncă în timpul nopții, reglementarea pauzei de mâncare în cursul programului de lucru etc.	
---	--

Trebuie menționat că timpul de muncă variază de la stat la stat, deoarece fiecare țară în parte și stabilește dispoziții privitor la problema în cauză, călăuzindu-se totodată de prevederile normative emise de Organizația Internațională a Muncii," care constituie un garant al drepturilor salariale și iau în considerare rolul sindicatelor.

Dacă ne referim la pauza pentru odihnă, masa pretutindeni durată este. stabilă de administrație de comun acord cu comitetul sindicală de există. Ora când începeși se termină pauza se stabilește prin regulamentul ordinii interioare * a muncii. De obicei, această durată variază între 30 minsi 3 ore.

Zilele de repaus în condițiile săptămânii de muncă de cinci zile salariale li se acordă două zile repaus cu scopul de a restabili forțele de muncă și a acorda atenție familiei și copiilor, iar în condițiile de muncă de șase zile - o zi repaus în statele dezvoltate, bănuir, cea mai răspândită formă este ziua de muncă nenormală, deoarece în condițiile de concurență și șomaj salariatul este nevoit, să accepte unele condiții nefavorabile pentru el.

În caz că salarii prestează munca în condiții vătămătoare, ei beneficiază de facilități și lor li se acordă un salariu mult mai mare decât în Republica Moldova și concedii suplimentare.

Zilele de ărbătoare care sînt proclamate conform obiceiurilor și prevederilor naționale sînt respectate și nu se lucrează cu excepția organizațiilor sau instituțiilor care au program de lucru întrerupt.

Concediile anuale Dacă ne referim la concediile anuale comparativ cu Republica Moldova, putem observa că în Țările Scandinave ele constituie circa 18 zile, în țările Sud-Africane - 16 zile. Occident de asemenea concediile suplimentare au o durată mai mică decât în Republica Moldova și sînt acordate mai rar.

Concediul de maternitate este în Brazilia constituie 3 luni, iar recent a fost prelungit până la 4 luni, restul se acordă concediu fără menținerea salariului. În Cuba durata concediului este de 6 luni, iar prezente și condiții conform cărora după naștere mama se poate încadra în muncă.

O mare importanță de asemenea o are fortificarea națiunii în sanatorii, case de odihnă, călătorii și alte facilități puse la dispoziția salariaților de către administrație independent de potențialul economiei în practica internațională o mare atenție se acordă muncii și odihnei femeilor în unele țări, de exemplu în Olanda durata zilei de muncă a femeilor este de 4 ore, restul se ocupă de educația copiilor în țările de confesiune islamică și iudaică sînt prevăzute repausuri în timpul lucrului pentru a ajunge și alte ceremonii religioase. Marea Britanie, SUA și alte state, unde practicarea sportului este foarte răspândită, în timpul liber cetățenii joacă fotbal, golf, tenis.

CAPITOLUL XI. SALARIUL

§ 1. Noțiune generală de salariu

Prin **remunerarea muncii** înțelegem suma de bani care este plătită de către patron sau organizația de stat salariatului, cu care se află relații de producție, pentru munca prestată.

Art.43 al Constituției Republicii Moldova consfințește dreptul fiecăruia la recompensă pentru muncă fără nici o discriminare. Această prevedere înseamnă că este interzisă reducerea plății muncii lucrătorului în dependență de sex, vârstă, rasă, naționalitate, religie, apartenență la organizațiile ostile.

Totodată muncitorului i se garantează menținerea unui anumit nivel de recompensă pentru muncă, de aceea statul stabilește mărimea minimă de plată a muncii - salariul minim.

Caracterul garantat al salariului minim se exprimă în faptul că lucrătorii sînt în drept să pretindă la un anumit nivel de recompensă a muncii. Dreptul de a primi suma stabilită de stat fiecărei salariatare numai în cazul dacă el în durata timpului de muncă stabilit a îndeplinit obligațiile sale de serviciu (normele de muncă). Acest drept se întinde chiar dacă norma timpului de muncă și normele muncii nu au fost îndeplinite, dar nu din vina salariatului.

Salariul minim periodic este majorat din considerate costul vieții, schimbările în bugetul minim de consum și starea social-economică în Republica Moldova.

Salariul de muncă are aspecte economice și juridice. În cazul examinării salariului din punct de vedere economic, specialiștii acordă atenție, de regulă, la caracterul lui dinamic, la legătura dintre mărimea salariului și rezultatul activității întreprinderii, drept consecință a acesteia, la posibilitățile ei financiare, precum și la dependența salariului fiecărui muncitor în parte de rezultatul muncii comune.

În stabilirea salariului ca o categorie juridică s-a format în dreptul muncii Republicii Moldova de asemenea se evidențiază dependența recompensei de cantitatea și calitatea muncii, aportul personal al salariatului la rezultatele comune de muncă a colectivului în afaa de aceasta, pentru stabilirea jumătate salariului

are importanță obligăția patronului de a plăti salariatului recompensa pentru muncă existentă dreptului subiectiv al salariatului de a primi această compensă și stabilirea din timp a normelor de muncă salariilor tarifare și altor factori, cu ajutorul cărora se calculează suma recompensei.

Retribuirea muncii e recompensa pe care patronul e obligat să o plătească lucrătorilor săi, cu care a încheiat contractul de muncă conform normelor și tarifelor stabilite din timp, în funcție de cantitatea și calitatea muncii efectuate de el, contribuția personală a fiecăruia la rezultatele finale ale muncii.

Plata muncii salariaților într-o mărime maximă nu este limitată.

Trebuie menționat că reglementarea indirectă a salariilor maxime există prin intermediul sistemului impozitare.

În fiecare an se stabilește suma maximă a câștigului pentru un an calendaristic, impozitul pe beneficiu fiind de 10%.

Impozitele pe beneficiile cîștigului mai mari de această sumă se iau într-un procent mai mare pe măsură ce crește.

Stabilirea salariului actualmente cuprinde reglementarea actuală de stat prin organele sale într-o ordine centralizată cu reglementarea ramurilor locale nemijlocit la întreprinderi într-o ordine centralizată se stabilește numai mărimea minimă a salariului, sistemele salariale, ordinea remunierii muncii în cazul schimbării condițiilor normale de muncă ordinea menținerii și stabilirea salariului mediu, garantate în sfera retribuiri muncii.

În sfera reglementării juridice referitor la retribuirea muncii la nivelul întreprinderilor (organizațiilor) există o serie de probleme: stabilirea sistemului de retribuire a muncii unor categorii de salariați colectivi, stabilirea nivelurilor salariilor tarifare și de funcție (cu excepția organizațiilor din sfera bugetară), corelarea mărimii lor între categoriile separate de personal, alegerea altor tipuri de retribuire a muncii pentru conducători, specialiști și funcționari, introducerea premiilor și adaosurilor la salariile tarifare, introducerea ordinii cu privire la stimularea muncii, la condițiile de retribuire a muncii pentru rezultatele anuale de muncă, stabilirea unei mări de retribuire a muncii (dependență de cea stabilită de legislație), în cazul executării muncii în condiții ce diferează de cele normale; introducerea, schimbarea și perfectarea normelor muncii.

Documentul în care se fixează condițiile de plată a muncii stabilite la întreprindere este contractul colectiv sau ordinea de plată a salariului.

¹ Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 1, 1994.

Reglementarea locală de remunerare a muncii are o importanță esențială pentru egalarea salariilor cu rezultatele activității sale de muncă.

Reglementarea ramurală retribuirii muncii se efectuează cu ajutorul acordurilor ramurale locale. În practică, cu ajutorul acestor acorduri, se stabilește plata minimă a muncii în ramură, într-o măsură mai mare, în comparație cu o lege concretă; corespunderea salariilor tarifare cu categoriile de calificare a lucrătorilor, pentru categorii separate de specialiști, funcționari se introduce în ramură remunerarea sporilor a muncii efectuate în condiții ce diferă de cele normale.

În prezent Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei pregătește concepția ulterioară referitor la plata muncii pe baza acordurilor tarifare contractelor colective. În cazul reglementării plății muncii în baza înțelegerilor tarifare, cum susțin autorii acestor concepții, sînt două piedici esențiale: ieftinirea forței de muncă și diferențierea neadmisă a retribuirii muncii. Contractele colective, soluționînd problemele legate de retribuirea muncii, nu trebuie înlocuite cu garanțiile sociale stabilite de legislație (**Legea Republicii Moldova de la 25 februarie 1993 "Privire la contractele colective de muncă"**).

Salariul nu trebuie confundat cu plățile și compensațiile garantate de legislație. Plățile garantate poartă un caracter specific. Ele nu constituie o retribuire pentru muncă, fiindcă ele nu corespund caracterului și calității muncii de fapt prestate de salariat în acea perioadă pentru care ele au fost acordate. Menirea lor este de preîntîmpina pierderile posibile ale salariului în legătură cu faptul că salariatul se sustrage de îndeplinirea obligațiilor de muncă:

În legătură cu îndeplinirea obligațiilor de stat și obștești în perioada concediului ordinar;

- în legătură cu examenul medical obligator;

- în cazul îndeplinirii funcției de donator;

- în cazul acordării pauzelor ce sînt incluse în timpul de muncă;

- pentru propunerile de racionalizare ale inventarilor;

- în cazul stăționării întreprinderii fără vina salariului.

În cazuri separate compensațiile sînt acordate la suspendarea contractului de muncă. Se acordă indemnizații pentru zilele de odihnă (art. 68, 95 din CM.), plata pentru absență forțată de la muncă și timpul rămas eliberării carnetului de muncă (art. 105, 224 din CM.), menținerea salariului mediu în decursul unei

perioade concrete după concedierea lucrătorului în legătură cu reducerea numărului de salarii ori în legătură cu lichidarea întreprinderii (art. 453 din CM.).

Indemnizațiile în general reprezintă salariul mediu al salariilor ori o parte stabilită a lui. În unele cazuri, stabilirea lor se efectuează în salariul tuturor sumelor bănești ori salariul de funcție al salariilor.

Salariul mediu se acordă salariatului și în cazul executării obligațiilor de stat și obștești.

În cazul stăționării din motive obiective, timpul salariatului se remunerează mai puțin de 2/3 din salariul lui tarifar stabilit, dacă lucrătorul a preîntîmpinat administrația (brigadierul, maistrul, alte persoane cu funcție de răspundere) despre începutul stăționării. Spre deosebire de indemnizații salariile primesc compensațiile în perioada activității sale de muncă. Ele se sumează cu salariul acordat pentru timpul realmente lucrat ori pentru perioada de fapt și sînt acordate în cazurile în care salariatul nu are posibilitatea, din cauza unor motive indicate în legislație, să-și îndeplinească funcțiile sale de muncă într-un volum deplin. Este vorba de cazurile: salariați minori care au ziua de muncă redusă (art. 48 din CM.) în cazurile unor transferuri la alt loc de lucru, acordarea salariilor în cazurile în care ei nu și-au îndeplinit normele de muncă fabricării producției de calitate proastă fără vina lor; în la 2/3 din salariul tarifar și alte compensații sînt acordate în cazurile prevăzute de legislație pentru restituirea cheltuielilor salariilor suportate de ei în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de serviciu sau în legătură cu necesitatea de a se prezenta la lucru în altă localitate.

La ele se referă compensațiile în caz de plecare în deplasări de serviciu, transfer, angajare la serviciu în altă localitate, pentru folosirea instrumentului ce-i aparține salariatului, pentru neacordarea de haine speciale, încălțăminte. Plata salariului se efectuează de regulă, la locul de lucru nu mai rar decît o dată la fiecare jumătate de lună.

Pentru unele categorii speciale de salariați pot fi prevăzute în legislație și alte termene de plată a salariului.

Salariul mediu, care i se cuvine salariatului pentru concediu, trebuie să plătit nu mai trziu decît cu o zi înainte de a pleca în concediu.

Salariul cuprinde orice recompensă sau câștig evaluat în bani, plătit, în conformitate cu contractul individual de muncă patron sau de organul împuternicit de acesta angajatului pentru munca prestată. Definiția dată este o

definiție legală și o întâlnim în art.2, punctul 2, **Legea 7 cu privire la salarizare (din 25.02.1993)**. Salariul este unul din elementele raportului juridic de muncă încheind contractul de muncă, salariatul negociind cu patronul asupra mării concrete a salariului.

Salariul plătit muncitorului în baza contractului de muncă se deosebește de remunerarea plătită conform unui contract civil prin următoarele indicii:

- 1.Salariul este plătit în mod sistematic pentru munca prestată în baza unui contract civil, este plătit pentru rezultatul final al muncii (de exemplu, pentru construcția unei case de locuit) și se plătește o singură dată.
- 2.Salariul se dividează în partea sa de bază și suplimentară (adaosurile, sporurile, premiile și recompensele). Contractul civil nu prevede remunerare suplimentară.
- 3.Salariul are o organizare juridică anumită, ceea ce nu există de exemplu în cazul remunerării muncii prestată în baza contractului de antrepriză sau de mandat etc.
- 4.Salariatul este din timp cum poate fi majorat și micșorat remunerarea lui, acest fapt îl stimulează munca, pe când așa ceva nu există la remunerarea conform contractelor civile.
- 5.Mărirea minimă a salariului este stabilită de Guvern, ceea ce nu se practică stabilirea plății în contractele civile.

Există două metode de organizare juridică a salarizării: centralizată - de stat și decentralizată - contractuală. În etapa actuală metoda centralizată cedează locul metodei contractuale de stabilire a salariului. Metoda centralizată este utilizată pentru organizațiile, întreprinderile, instituțiile bugetare care se bazează pe Rețeaua tarifară unică de salarizare a lucrătorilor sferei bugetare, alcătuite din 29 categorii de salarizare.

În mod centralizat sunt stabilite bazele sistemului tarifar, ca fiind totalitatea citorva acte normative, ce prevăd diferențierea remunerării muncii în funcție de diferiți factori (complexitate, condiții etc.). Actele centralizate ale sistemului tarifar în prezent poartă mai mult un caracter de recomandare pentru întreprinderile însă, orientându-se la ele, stabilesc (prin contractele colective individuale de muncă) remunerații (plăți, salarii) tarifare proprii. De asemenea, în mod centralizat este stabilită mărirea minimă a salariului lunar, mărirea minimă a salariului pentru munca prestată în condiții ce diferă de cele normale.

Actele normative de bază reglementează remunerarea muncii (salarizarea) și sunt: Codul Muncii (capitolul al VI-lea), Legea salarizării (din 25.02.1993), Legea privind la antreprinderi și întreprinderi (din 03.01.1992), precum și alte acte guvernamentale și departamentale.

Organizarea juridică a salarizării, creată prin cele două forme - centralizată și contractuală, cuprinde următoarele elemente:

- 1.Stabilirea mării minime a salariului către stat și recalcularea lui sistematic în conformitate cu modificarea minimumului de existență.
- 2.Stabilirea diferențierii remunerării atât prin sistemul tarifar și în mod local: la fiecare întreprindere, instituție, organizație.
- 3.Determinarea în fiecare proces de producție a formelor, sistemelor tarifelor concrete de salarizare, precum și stabilirea normelor de muncă și plăți în acord.
- 4.Stabilirea mării minime a salariului pentru munca prestată în condiții ce diferă de cele normale.
- 5.Salarizarea plăților de compensare și garanție, precum și stabilirea altor forme de ocrotire a salariului.

În perioada de tranziție la economia de piață esențial se modifică organizarea juridică a salarizării. Munca în organizarea sa socială întotdeauna este compensată prin salariu. În perioada anterioară de planificare începând cu anul 1932, era creată o organizare juridică centralizată de salarizare, care în relațiile actuale cedează locul metodei contractuale de organizare a salarizării. Legislația Republicii Moldova confirmă următoarele principii ale organizării juridice a procesului de remunerare a muncii:

- 1.Remunerarea în raport cu cantitatea și calitatea muncii depuse. Limita maximă a salariului nu este stabilită.
- 2.Pentru muncă egală și salariul egal, adică nu se permite nici o discriminare ceea ce privește plata salariului. Muncitorii, depunând același volum de muncă de aceeași calitate, în baza principiului dat trebuie să primească aceeași remunerare.
- 3.Mărirea minimă a salariului este stabilită către stat. El permanent se recalculează și se majorează în corespundere cu creșterea prețurilor.
- 4.Munca este remunerată diferențiat, în funcție de complexitatea ei (calificarea salariatului), condiții de muncă, importanța ei în economia națională.

și în procesul concret de producție. La diferențierea retribuirii muncii este aplicat sistemul tarifar.

5. Salariul unui muncitor concret este stabilit de comun acord cu administrația.

6. Formele, sistemele și tarifele remunerației muncii sunt stabilite în contractele colective și individuale de muncă. La întreprinderile, instituțiile, organizațiile bugetare mărimea salariului este stabilită de Guvern.

7. Sporirea productivității muncii trebuie să depășească creșterea măririi salariului.

§ 2. Sistemul tarifar

Sistemul tarifar a căpătat această denumire de la rădăcina **salar** - mărimea inițială a remunerației pentru munca de o anumită categorie, caracter, calificare. Sistemul tarifar reprezintă un complex de acte normative, adoptat în mod centralizat și local, ce asigură remunerarea diferențiată a muncii în funcție de complexitatea (calificarea) muncii prestate, ponderea muncii, caracterul și importanța muncii.

Părțile componente ale sistemului tarifar sunt: indicatorul tarifar calificativ, rețelele tarifare, salariul tarifar, adaosurile și suplimentele, listele lucrărilor prestate în condiții vătămătoare și grele.

Indicatorul tarifar-calificativ unic al lucrătorilor și profesilor este alcătuit din trei părți: conducătorii, executorii tehnici (muncitorii specialiști).

Acest indicator este necesar pentru determinarea de către comisiile de calificare a categoriei de calificare a salariatului. Acest indicator stabilește obligațiile funcționale ale muncitorilor de anumită specialitate, calificare, pe care salariatul trebuie să le cunoască (teoretic) și să le poată îndeplini în mod practic). Indicatorul tarifar-calificativ este adoptat în mod centralizat.

Există indicator tarifar-calificativ pentru întreaga economie națională, dar sunt și indicatori tarifari-calificativi ramurali. Baza lor pot fi elaborați și stabiliți indicatori cu caracter local, pentru muncitorii unui anumit proces de producție. Rețeaua tarifară se determină prin intermediul coeficientului tarifar. Majoritatea întreprinderilor au rețeaua tarifară cu 6 categorii de salarizare, însă sunt și cu 10 și cu 12 categorii, iar în sfera bugetară există rețeaua tarifară unică de salarizare a lucrătorilor cu 29 categorii de salarizare, stabilită în Legea salarizării adoptată la 25.02.1993.

Salariul tarifar este mărimea tarifului pentru munca prestată într-o anumită unitate de timp - 8 ore zi, lucră. Cu cât este mai înaltă categoria de calificare a muncitorului, cu atât este mai mare și salariul tarifar. În fiecare rețea tarifară este indicat tariful primei categorii. Tariful categoriilor ulterioare se determină prin înmulțirea lui cu coeficientul tarifar al categoriei de calificare respectiv.

În momentul dat toate tarifele intră în afaa de sfera bugetară și salariile tarifare I sunt stabilite de către întreprinderi, organizații, instituții în mod independent. Toate sistemele de salarizare, tarifele, salariile, prestațiile plătiți de stimulare, precum și coraportul lor dintre diferitele categorii de salarizare sunt determinate de sinatator de întreprinderi, instituții, organizații și sunt fixate în contractele colective de muncă și alte acte normative cu caracter local. La remunerarea muncii pot fi aplicate și sisteme netarifare, dacă acestea sunt mai efective (art. 88 din CM). Însă remunerarea conducătorilor, specialiștilor și funcționarilor se bazează de regulă, pe salariile de funcție, stabilite de către administrație în corespundere cu funcția și calificarea salariatului. Pentru ei poate fi stabilit și altă formă de remunerare: sub formă de procente de la profit (venituri și altele).

Remunerarea muncii este supusă unei indexări sistematice în modul stabilit de legislație (art. 85 din CM.).

Mărimea remunerației muncii din sfera bugetară este stabilită de către Rețeaua tarifară unică de salarizare a lucrătorilor sferei bugetare (anexa nr. 1 a Legii salarizării). Profesiile muncitorilor se taie în conformitate cu indicatorul tarifar unic de calificare a lucrătorilor și profesilor muncitorilor de la categoriile I la a 8-a de salarizare ale Rețelei tarifare unice. Muncitorilor de înaltă calificare, angajați la lucrări deosebit de importante și cu o extremă răspundere, li se pot stabili salarii lunare rezultând din categoriile de salarizare și 90, în conformitate cu legislația în vigoare. Mărimea salariului tarifar pentru categoria 1 de calificare se stabilește de Guvern cu consultarea sindicatelor și patronului (vezi anexa nr. 1 a Legii salarizării). Rețeaua tarifară ia în considerare numai calificarea muncitorului. Plata pentru condiții nefavorabile de muncă, intensitatea ei, însemnătatea, rezultatele calitative și cantitative se efectuează prin stabilirea adaosurilor, sporurilor, premiilor și recompenselor. Pe lângă aceste elemente salariul tarifar este elementul de bază în formarea salariului, iar în sfera bugetară, cât și cea nebugetară. Adaosurile și sporurile pot fi prevăzute în contractele colective și individuale de muncă. Scopul adaosurilor - stimularea muncii salariatului de anumit

profesie, meserie, mănăstrie, precum și compensarea intensității sporite a muncii sau pentru munca prestată în condiții nefavorabile (pentru munca de schimburi? condiții de timp etc). Adaosurile, sporurile stabilite în mod centralizat de legislație sunt obligatorii. Măsurarea adaosurilor și sporurilor centralizate este minimumul, dar nu poate fi micșorată, ele pot fi doar majorate. Măsurarea adaosurilor și sporurilor centralizate sunt stabilite de Guvernul Republicii Moldova. La adaosurile locale, stabilite în contractele colective și individuale de muncă sau dreptul salariaț într-o anumită sferă de producție (de exemplu, în întreprinderea de producție "Alfa" toate adaosurile și sporurile sunt stabilite sub forma unei cote procentuale singure dată din salariul tarifar). Elementul al cincilea din sistemul tarifar este lucrările și a muncilor prestate în condiții grele și vătămătoare de muncă, pentru care sunt stabilite adaosuri la salariu.

Dacă n-ar exista aceste stimulente, nimeni nu ar dorii să îndeplinească aceste* lucrări. La fiecare întreprindere listele acestor locuri de muncă sunt elaborate în mod considerabil listele centralizate și rezultatele atestării locurilor de muncă și sunt anexate la contractul colectiv de muncă.

Condițiile de retribuire sunt modificate în aceeași ordine în care au fost stabilite (adică cu acordul salariatului). Nu este permisă modificarea unui salariu salf condițiilor de retribuire a muncii fără acordul salariatului. Ca excepție, aceasta este posibilă în caz de schimbări în organizarea muncii și producției, introducerea unei tehnologii noi în condițiile existente nu pot fi schimbate. În cazul dărilor administrative este obligat să-i preîntâmpine pe salariați, nu mai târziu decât cu lună înainte, despre introducerea noilor condiții de retribuire a muncii și despre modificarea celor existente (art.90 din CM.).

§ 3. Sistemele de salarizare

Prin **sistem de salarizare** se subînțelege modul stabilit de calculare a salariului pentru munca prestată. Munca salariatilor este retribuită pe unitate de timp, acord sau după alte sisteme de retribuire (art.88 din CM.).

Retribuirea poate fi făcută pentru rezultatele individuale sau colective de munca.

Pentru interesarea muncii la salarii în executarea sarcinilor și obligațiile contractuale, pentru sporirea cantității și calității rezultatelor muncii, la fiecare întreprindere pot fi introduse sisteme de premiere, recompensare rezultate

activități anuale și alte forme de stimulare materială, stabilite în Regulamente speciale, anexate la contractul colectiv de muncă (art.89,98 din CM.). Sistemul premial nu există în mod independent, ci sistemul de plăți pe unitate de timp sau în acord, el numai completează sistemele de bază de salarizare și este o parte componentă a salariului. Toate sistemele de retribuire a muncii sunt stabilite în întreprindere, organizație, instituție.

Întreprinderile în mod independent creează fondul de salarizare, care depinde de rezultatele muncii anuale. Reglementarea locală a salariului în întreprindere se include:

- a) stabilirea fondului de salarizare și modul de utilizare a lui;
- b) stabilirea salariilor tarifare și salariilor unor categorii concrete de salariați, orientare la sistemul tarifar;
- c) stabilirea pentru diferitele categorii de salariați a diferitelor sisteme de salarizare;
- d) elaborarea și aprobarea Regulamentului cu privire la sistemul premial de salarizare, cu privire la plata recompenselor pe baza muncii anuale;
- e) introducerea adaosurilor și sporurilor locale pentru condiții nefavorabile de muncă și cu caracter stimulat.

În Regulamentul cu privire la premiere sunt stabilite indicii de premiere și motivele pentru care salariatul poate fi lipsit total sau parțial de premiu (de exemplu, lipsirea de premiu pentru rebut, încălcarea tehnologiei etc). În cazul sistemului premial de salarizare muncitorul poate pretinde la premiere în ordine de întâietate, iar când premiul are un caracter unic, el nu poate pretinde la premiere în ordine de întâietate.

Sistemele de salarizare se acordă pe unitate de timp și ele fiecare este variată ale sale. Astfel, de exemplu, sistemul de salarizare pe unitate de timp poate fi de: o zi, o zi, o lună etc. Toți salariații, de regulă, sunt retribuiți pe unitatea de timp egală cu o lună, iar personalul tehnic-ingineresc - pe baza sistemului premial de salarizare. Salarizarea pe unitatea de timp egală oă este stabilă, de exemplu, pentru lectorii instituțiilor de învățământ, care lucrează în baza unui anumit număr de ore.

Sistemul de salarizare în acord poate fi în acord direct și în acord indirect și în acord progresiv.

În cazul sistemului de salarizare în acord direct, adică plata pentru o unitate de producție fabricată, pentru o operațiune efectuată, salariul este egal, indiferent

de mărimea de ~~ș~~ării normelor de producție. În cazul sistemului de salarizare acord progresiv, salariul este după depășirea a 100% din norma stabilită acest sistem influențează negativ (duce la scădere) asupra ~~pl~~ului de ~~<~~de aceea ea se utilizează foarte rar, dar numai acolo unde trebuie ridicată productivitatea muncii.

Sistemul forfetar reprezintă munerarea pentru un complex de activități folosit cel mai des în construcții.

Normele de muncă și tarifele pentru plata muncii acordate sunt reglementate în capitolul 7 al Codului Muncii (art.108-114). Ele nu ~~crează~~ institut inder al sistemului de salarizare, ci se referă eiși în marea lor majoritate la sistemul salarizării în acord. În cazul salarizării pe unitatea de timp pot fi stabilite norme de muncă sau pot fi stabilite normele de deservire. Art.2 din Codul Muncii: "salariatul este dat ~~o~~ndeplinească normele de muncă stabilite Art.6 din Codul Muncii reglementează normele de muncă și categoriile lor.

Norma de muncă (sau de producție) reprezintă volumul de muncă ce trebuie efectuat de salariat într-o oră, zi, lună în condiții de muncă normale. %

Asigurarea condițiilor normale de muncă este obligația administrației, adică asigurarea bună a mașinilor, mașinilor-unelte și dispozitivelor; asigurarea la timp a documentației tehnice; calitatea corespunzătoare a materialelor și instrumentek necesare pentru îndeplinirea muncii, precum și aprovizionarea la timp cu el¹ aprovizionarea la timp a procesului de producție cu energie electrică, gaze, precum și alte surse de alimentare cu energie; condiții de muncă fără pericole și sănătoase (respectarea regulamentului și normelor cu privire la tehnica securității muncii, necesitatea încălzirii, ventilării, lichidării ~~un~~ilor dăunătoare ale zgomotului, radiației, vibrațiilor și altor factori care au o influență negativă asupra sănătății lucrătorilor etc.) (art.114 din CM.).

Normele de muncă sunt stabilite în corespundere cu nivelul tehnicii, tehnologiilor, organizarea muncii și procesului de producție. Cu schimbarea acestora trebuie reexaminată și normele de muncă, cele vechi trebuie înlocuite cu altele în virtutea atestării și raționalizării locurilor de muncă, introducerii tehnicii / tehnologiilor noi, a mijloacelor tehnico-organizatorice, care asigură creșterea productivității muncii.

Introducerea înlocuirea și revizuirea normelor de muncă se efectuează, către administrație de comun acord cu comitetul sindical. Despre introducerea

noilor norme de muncă salariul trebuie să fie anunțat cel puțin cu o lună înăuntru. Administrația este obligată să lămurească lucrătorilor cauzele revizuirii normelor de muncă, precum și condițiile în care trebuie să se aplice noile norme (art.109 din CM.).

Felurile normelor de muncă expres indicate în Codul Muncii al Republicii Moldova: normele de producție; normele de timp; normele de deservire; norma de personal. În literatura de specialitate se întâlnesc două feluri de norme de muncă: sarcinile normate; normele complexe utilizate în forma colectivă de organizare a muncii.

Normele după sfera de acțiune pot fi: unice, tipizate, interramurale, ramurale locale. Se aplică permanent normele locale ca cele elaborate pe baza celor de tip, ramurale și altor norme centralizate cu caracter recomandat la etapa actuală, normele muncii la diferite activități se învârtă în esență - din cauza scăderii nivelului de producție, cu toate acestea reexaminarea la timp a normelor de muncă joacă un rol important în sporirea productivității muncii. Prin ce se deosebește un tip de normă de muncă de altul și care este diferența dintre ele?

După cum am mai indicat, norma de producție reprezintă volumul de muncă care este exprimat în unități de producție, operațiuni de producție, ce trebuie efectuate de către salariat într-o oră, zi, schimb, lună.

Norma de timp este cantitatea timpului de muncă necesare pentru producerea unei unități de producție sau operațiuni de producție. Ea servește pentru calcularea, determinarea normei de timp și a altor norme de muncă.

Norma de deservire este volumul, stabilit pentru fiecare salariat, de deservire mecanismelor de producție, mașinilor-unelte etc. O varietate a lor reprezintă normele de dirijare, adică cu câți lucrători, în procesul dat de producție, trebuie să dirijeze un conducător (brigadier, șeful secției, maestrul etc.). Aceasta de asemenea este o normă de calculare pentru determinarea personalului de conducere.

Norma de personal este numărul stabilit al personalului de lucru de o anumită profesie, calificare necesară pentru îndeplinirea lucrului într-un sector concret de producție, de exemplu, numărul personalului de reparare a mașinilor-unelte dintr-o secție, întreprindere, instituție, organizație. Norma de personal cea de deservire sunt interdependente, deoarece după norma de deservire se determină și norma de personal, din contră în baza normelor de personal sunt determinate normele de deservire.

Normele comasate și complexe, în cazul muncii colective a lucrătorilor de producție, sînt calculate pentru întregul colectiv al băgii, adică ce volum de muncă trebuie să fie îndeplinit într-o zi, săptămîină, lună.

Tarifele de retribuire a muncii acord, după cum a fost menționat, se utilizează în cazul sistemului de salarizare acord. Aceasta este mîna de lucru pentru producerea unei unități de producție (operațiune de producție). Tarifele de retribuire a muncii acord sînt stabilite de către administrație și se modifică în caz de reexaminare a normelor de muncă. Tariful pentru munca plătită în acord se stabilește prin împărțirea tarifului pe oră, pe zi, care corespunde cu categoria muncii prestate, cu norma de producție pe oră, pe zi. Tariful pentru munca acord poate fi stabilit de asemenea prin înmulțirea salariului tarifar pe oră pe zică norma de timp în ore sau zile (art. 111 din CM.).

Sarcinile normale sînt stabilite la retribuirea muncii pe unitate de timp și se utilizează cu scopul sporirii producției muncii. Sarcina normală este volumul sumar al muncii pentru o zi de muncă (schimb) pentru salariații sau brigada, de exemplu pentru hamal în dependență de perioada de timp necesară pentru îndeplinirea sarcinii, deosebim sarcina normală pe o zi pe o lună. Pe lângă sistemele de retribuire a muncii se poate stabili o recompensă pentru salariații întreprinderilor și organizațiilor pe baza rezultatelor activității anuale din fondul format din contul beneficiului întreprinderii, organizației (în popor această recompensă a fost numită "al treisprezecelea salariu"). Cuantumul recompensei se stabilește, ținîndu-se seama de rezultatele muncii salariaților de durată vechimii născuți în muncă. Regulamentul cu privire la modul de plată a recompensei se aprobă de către administrație de comun acord cu comitetul sindical al întreprinderii, organizației, instituției.

§ 4. Salarizare în cazul abaterilor de la condițiile normale de muncă

Salariile tarifare sînt prevăzute pentru munca prestată în condiții cu un regim de muncă normal. La prestarea muncii în condiții deosebite în caz de îmbolnăvire a lucrătorilor, de deservire a mai multor schimburi de cumuli de profesii de îndeplinirea atribuțiilor unor lucrători care lipsesc temporar, de prestare a muncii în timp de noaptea și de sărbătoare etc.) întreprinderile, instituțiile, organizațiile sînt obligate să le plătească salariilor suplimentele corespunzătoare (art.91-96 din CM.).

Mărimea acestor plăți și condițiile de plată sînt stabilite de către întreprinderi, instituții, organizații și sînt fixate în contractul colectiv de muncă, însă mărimea lor nu poate fi mai mică decît cea stabilită de legislație.

Să examinăm fiecare caz de abatere de la condițiile normale de muncă. Retribuirea muncii în caz de efectuare a lucrărilor de diferite calificări, munca salariaților retribuită pe unitate de timp, precum și a funcționarilor este retribuită după munca de calificare mîna de lucru. Iar munca salariaților care lucrează în acord este retribuită conform tarifelor lunare efectuate în ramurile economiei naționale, unde, în legătură cu caracterul de producție, salariaților care lucrează în acord li sînt creditează efectuarea unor lucrări cu tarife mai mici decît categoriile ce le-au fost acordate salariaților, care efectuează aceste lucrări, li se plătește diferența dintre categorii, dacă acest lucru este prevăzut de contractul colectiv de muncă. Plata se face, dacă salariații îndeplinesc normele de producție și dacă între categorii există o diferență cel puțin de două categorii. Plata diferenței dintre categorii nu se efectuează în cazurile cînd prin caracterul producției efectuarea lucrărilor de diferite categorii sînt în sfera îndatoririlor permanente ale salariaților.

În cazul cumulului de profesii de substituiri a atribuțiilor altor lucrători, care lipsesc temporar, salariaților li se plătesc sporuri stabilite de către administrație de comun acord cu comitetul sindical al întreprinderii, instituției, organizației în conformitate cu legislația. Pentru munca prestată peste orele de program în cazul remunerației pe unitate de timp retribuirea se efectuează pentru primele două ore în mărime de cel puțin 1,5 din salariul tarifar lunar stabilit lucrătorului pe unitate de timp, iar pentru orele următoare - cel puțin în mărime dublă. În cazul remunerației în acord pentru munca prestată peste orele de program remunerația se efectuează pentru primele două ore în mărime de cel puțin 50% din salariul tarifar al salariaților retribuit pe unitate de timp de categoria respectivă, iar pentru orele următoare - în mărime de cel puțin 100% din acest salariu tarifar. Nu se permite compensarea muncii suplimentare cu timp liber. Munca prestată în zi de sărbătoare (art.70 din CM.) este retribuită salariaților: care lucrează în acord - cel puțin în mărime dublă a tarifului de acord; dacă munca este retribuită pe baza tarifelor de salarizare pe unitate de timp - cel puțin în mărime dublă a salariului pe unitate de timp sau salariului zilnic; dacă munca este retribuită cu salariu lunar în mărime de cel puțin un salariu pe unitate de timp sau a remunerației de o zi peste salariu, dacă munca în ziua de sărbătoare a fost prestată în limitele normei lunare a timpului de

lucru și de cel puțin în mărime dublă a salariului pe unitate de timp sau a remunerației de o zi peste salariu, dacă munca a fost prestată peste norma lu naă.

La dorința salariatului care a prestat muncă de sărbătoare, lui i se poate acorda o zi de odihnă în alt timp. Retribuția pentru muncă în timp de noapte se stabilește în mărime de cel puțin 1,5 din salariul tarifar pe unitate de timp stabilit salariatului.

Munca prestată în zilele de odihnă dacă nu este prevăzută în grafic, se compensează oferindu-i-se salariatului decurs de o lună o altă zi de odihnă, cu retribuiția în mărime de cel puțin un salariu sau se remunerează la dorința acestuia în mărime dublă a salariului pe unitate de timp sau a remunerației de o zi, fără acordarea unei zile suplimentare de odihnă (art.68 din CM.).

În caz de nedeplinire a normelor de producție fără vina salariatului retribuirea se face pentru munca efectiv prestată în cazul acesta salariul lunar nu poate fi mai mic de 2/3 din salariul tarifar funcție de categoria (leafa), ce i s-a stabilit.

Rebutul de articole care s-a produs din cauza unui defect interior din material prelucrat, precuși rebutul fără vina salariatului și care a fost constatat după recepționarea articolului către organul controlului tehnic, este retribuit acestui lucrător la fel cași articolele bune. Rebutul total din vina salariatului nu se retribue. Rebutul parțial din vina salariatului se retribue independent de gradul calității producției, după tarife reduse.

Pentru perioadă însușirii de către salariat a unui proces de producție poate să i se acorde un supliment de plată până la mărimea salariului mediu de muncă în modul și condițiile prevăzute de contractul individual de muncă

§ 5. Plăți și suplimente de garajie

Plățile de garajie sînt plățile efectuate pentru timpul în care salariatul nu și îndeplinește obligațiile sale de serviciu din motive considerate de legisla în temeiate. Ele sînt stabilite de lege cu scopul de a plăti salariatului salariul mediu.

Însemnătatea principală a acestor plăți constă în asigurarea existenței salariatului, de aceea se numesc de garajie și, spre deosebire de salariile sînt plătite nu pentru rezultatul muncii, ci garanțata muncă în cazurile

prevăzute de legislație (capitolul 8 al Codului Muncii). Toate plățile de garajie, în dependență de motivul de plată pot fi clasificate în trei grupe: ce depind de procesul de producție și acțiunile patronului (administrative); dreptul salariatului la concediu plătit și la compensație (suplimentară) de garajie; ce nu depind de procesul de producție, însă sînt destinate necesităților statului și societății. La prima grupă se referă următoarele 5 tipuri de plăți de garajie:

- 1.Retribuirea timpului de staționare fără vina salariatului în caz dacă acesta a preîntîmpinat administrația despre o eventuală staționare sau desprînceputul staționării, se efectuează în mărime de cel puțin 2/3 din salariul tarifar. Timpul de staționare din vina salariatului nu se remunerează (art.100 din CM.).
- 2.Plata pentru lipsa țară de la lucru a salariatului concediat nelegal se reglementează de legislație. Salariatului, transferat ilegal la altă muncă și restabilit la lucrul anterior, i se plătește câștigul mediu pe timpul lipsei țară de la lucru sau diferența de salariu pentru timpul prestat muncii cu o retribuire mai mică, dar nu mai mult decât pentru un an de zile în aceeași mărime, în baza hotărîrii instanței de judecă, se efectuează plata pentru timpul lipsei de la lucru în cazurile în care formularea motivului concedierii în carnetul de muncă a împiedicat pe salariat să se angajeze la un nou loc de muncă (art.244 din CM.).
- 3.Art.172 din CM. stipulează, pînă la soluționarea chestiunii despre acordarea femeii gravide, corespundere cu avizul medical, unui alt loc de muncă mai ușor, ce exclude acțiunea factorilor de producție nepericuloși, ea trebuie să fie eliberată de la lucru, plăindu-i-se salariul mediu pentru toate zilele lucrătoare pe care nu le-a lucrat din această cauză, din contul mijloacelor întreprinderii, instituției, organizației.
- 4.Preavizul de concediere plăte în cazurile de concediere a salariatului în baza temeiurilor indicate în punctele 3 și 6 ale art.33 din Codul Muncii în punctele 1,3 și 6 ale art.38 din Codul Muncii ori din cauză de trecere la administrație a legislației muncii, a contractului colectiv de muncă sau a contractului individual de muncă (art.36 și 37 din CM.) se plătesc în mărime egală cu suma câștigului mediu de 2 săptămîni. Indemnizația de concediere în mărimea câștigului mediu lunar se plătește de asemenea salariatului disponibilizat de la întreprindere, instituție, organizație, în legătură cu reducerea numărului de salariați sau a statelor de personal etc. (art.453 din CM.).

5. Menținerea salariului mediu pe perioada de angajare la lucru, dar nu mai mult de trei luni de la data concedierii, ținându-se seama de plata indemnizației de concediere salariaților disponibilizați în urma reducerii numărului lor sau a statelor de personal. În caz de reorganizare și de lichidare a întreprinderilor, instituțiilor, organizațiilor salariaților disponibilizați li se menține în perioada de angajare la lucru, dar nu mai mult de trei luni, salariul ținându-se seama de indemnizația plătită la concediere.

A doua grupă de plăți de garanție este legată de plata concediilor și a altui timp de odihnă. La ea se referă plata în mărimea salariului mediu a concediilor anuale, precum și a concediilor suplimentare, inclusiv de maternitate, precum și plățile efectuate salariaților trimși pentru ridicarea calificării etc. (art. 119, 120, 181, 182 și 183 din CM.).

A treia grupă include plățile de garanție prevăzute pentru salariații în cazul îndeplinirii îndatoririlor de stat sau stați (art. 117 din CM.) în mărimea câștigului mediu. Administrația este obligată, în cazurile prevăzute de legislație și contracte de muncă, să-l elibereze pe salariat de obligațiile de serviciu, asigurându-i-se loc de muncă și salariul mediu (de exemplu: prezentarea primăriei organelor de anchetă penală, la instanța de judecată ca martor, victimă, expert, specialist, traducător și asistent; participarea ca membru al echipelor voluntare de pompieri la lichidarea incendiului sau avariei; prezentarea primăriei organelor muncii și protecției sociale în calitate de martor pentru a confirma vechimea sa în muncă (art. 117 din CM.), precum și alte cazuri prevăzute de legislație).

Plăți de garanție sînt prevăzute și de Legea cu privire la contractul colectiv de muncă din 25.02.1993 (art. 7, punctul 5 din CM.). Reprezentanților, pe timpul negocierilor, li se asigură locul de muncă, salariul mediu și pensiile sociale, dar nu mai mult de trei luni. Condițiile eliberării salariatului pentru executarea unor lucrări în interesele colectivului de muncă și mărimea remunerației pentru grupul dat sînt stabilite de contractul colectiv de muncă.

§ 6. Plăți și compensații

Compensatorii se numesc plățile ce se plătesc cheltuielilor efectuate de salariați în legătură cu executarea obligațiilor de serviciu: deplasările de serviciu, transferarea, angajarea sau trimiterea la o altă localitate, pentru uz

instrumentelor personale etc. Mărimea minimă a lor este stabilită de legislația muncii. Majorarea lor suplimentară poate fi făcută pe baza contractelor colective și individuale de muncă.

Deplasarea de serviciu este transferarea salariatului pe o anumită perioadă de timp în baza dispoziției administrației la muncă în altă localitate. Nu este considerată de serviciu deplasarea salariatului dacă munca are caracter de călătorie. Salariații trimși în deplasare de serviciu beneficiază: de recompensă pentru timpul așii în deplasare (diurnă); cheltuielilor pentru închirierea încăperii de locuit; cheltuielilor de transport tur-retur (art. 123 din CM.). Cotelile se plătesc, de obicei, în cazul trimiterii salariaților la reprofilare, ridicarea calificării în altă localitate. Compensarea în caz de transferare a salariaților la o altă muncă, într-o altă localitate se plătește pentru: costul drumului salariatului și membrilor familiei lui; cheltuielile pentru transportul averii; diurna pentru timpul în drum; indemnizație unică pentru salariatul însuși și pentru fiecare membru al familiei sale; salariul pentru timpul așii în drum (art. 123 din CM.).

Salariaților care se transferă în legătură cu angajarea lor (după înțelegere prealabilă) la muncă într-o altă localitate li se plătesc compensații și li se acordă garanțiile indicate mai sus în afara de plata indemnizației unice convenite între părți.

Salariații care folosesc instrumentele personale pentru necesitățile întreprinderii, instituției, organizației au dreptul la primirea unei compensații pentru uzura (amortizarea) instrumentelor (art. 124 din CM.). Cuansummul de plăți ale acestor compensații se stabilesc de administrația de comun acord cu salariații și comitetul sindical al întreprinderii, instituției, organizației, dacă ele nu sînt stabilite în mod centralizat. Protecția juridică a salariaților, în afara de plățile de garanție și compensare, cuprinde limitarea tăierilor din salariu, termenul și modul de plată a salariului. Conform regulii generale, tăierile din salariu se pot face numai în baza acordului dat în scris de către salariat, însă sînt cazuri în care aceasta se face fără acordul lui în baza ordinului administrației, și anume:

- pentru restituirea avansului eliberat din salariul mediu; pentru restituirea sumelor datorate în plus din cauza unor greșeli de calcul; pentru achitarea datoriei. Aceste tăieri se efectuează în termenul stabilit de legislație. Dacă acest termen a fost depășit sau lucrătorul nu recunoaște cuantumul datoriei, restituirea datoriei se face pe cale judiciară.

-în caz de concediere a salariatului, înainte de expirarea anului de muncă, în contul căruia lui i s-a oferit concediu anual, pentru zilele nelucrate ale concediului. 1
 Reținerea pentru aceste zile nu se face, dacă lucrătorul este concediat în baza i temeiurilor indicate în punctele 3,5 și 6 ale art.33 din CM. și în punctele 1,2 și 51 ale art.38 din CM., în caz de trimitere la învățătură, precum și în legătură cu § plecarea la pensie;

↑

-pentru repararea prejudiciului pricinuit din vina salariatului întreprinderii, instituției, organizației. j

Salariul plătit în plus lucrătorului de către administrație (inclusiv în cazul aplicării greșite a legislației), nu poate fi reținut de la el, cu excepția cazurilor unor greșeli de calcul. 1

La fiecare plată a salariului cuantumul total al reținerilor nu poate să depășească 20%, iar în cazurile speciale prevăzute de legislație - 50% din salariu. În caz de reținere din salariu în baza a câtorva acte salariatului în orice caz i se păstrează » 50% din salariu (art.133 din CM.). \

Nu se admit rețineri din preavizul de concediere, din plățile de compensație, din alte plăți care conform legislației nu pot fi urmărite. "

Salariul se plătește periodic în zilele de lucru stabilite de contractul colectiv de muncă, de contractul individual de muncă, dar, de regulă, nu mai rar decât de două ori pe lună. \$

Plata salariului pentru o lucrare ocazională se efectuează imediat după executarea acesteia. >

Dacă ziua plății salariului coincide cu ziua de odihnă sau de sărbătoare, salariul se plătește în ajunul acestor zile. Salariul pentru timpul aflării în concediu se plătește nu mai târziu decât cu trei zile înainte de începutul concediului. '

În cazul decesului salariul ce i se cuvinea salariatului i se plătește soțului (soției), copiilor sau părinților lui, iar în lipsa acestora altor moștenitori în conformitate cu legislația. *

CAPITOLUL XII. **PROTECȚIA MUNCII § 1. Noțiune de protecție a muncii în ramura dreptului muncii**

Dreptul la muncă și la protecția muncii salariaților din Republica Moldova sînt ocrotite de stat, fapt consfințit în art. 43 din Constituția Republicii Moldova și în art.2 din Codul Muncii.

În sensul său larg, noțiunea de protecție a muncii cuprinde sistemul de asigurare a securității și vieții angajatului în procesul activității social-economice, tehnico-organizatorice, sanitaro-igienice, de întremare a sănătății etc.

Ca instituție de drept, protecția muncii reprezintă o totalitate de norme juridice menite să asigure condițiile de muncă nepericuloase pentru viața și sănătatea lucrătorului și să reglementeze relațiile referitor la securitatea și igiena muncii. Ea include:

- reguli și instrucțiuni cu privire la protecția muncii;
- norme speciale cu privire la înlesniri și compensații pentru persoanele care prestează munca în condiții nocive sau periculoase;
- norme cu privire la protecția muncii femeilor, minorilor și persoanelor cu capacitate de muncă redusă;
- norme ce reglementează organizarea activității de protecție a muncii;
- reguli de cercetare și evidență a accidentelor de muncă.

Unul din factorii primordial ce asigură condițiile normale de muncă este perfecționarea permanentă a procesului de producție: utilizarea tehnicii și a tehnologiilor avansate, cum ar fi, de exemplu, automatizarea proceselor manuale care periclitează sănătatea omului. Dar dacă modernizarea procesului de producție nu exclude factorii ce afectează starea de sănătate și capacitatea de muncă a angajatului, atunci pentru înlăturarea lor trebuie să fie aplicate măsurile prevăzute de normele dreptului muncii.

La 2 iulie 1991 Parlamentul Republicii Moldova a adoptat *Legea cu privire la protecția muncii*¹, care stabilește regulile de bază destinate să asigure securitatea salariatului. Ea, în special, prevede:

- recunoașterea și asigurarea priorității vieții și sănătății lucrătorului în raport

cu activitatea de producție a întreprinderii;

¹ Moldova Suverană, nr. 169 din 15 august 1991.

În acest caz lor li se asigură locul de muncă (funcția) și salariul mediu, lichidarea seței, sectorului, locului de muncă și cererea organelor d

-impunerea unor cerințe normative unice cu privire la protecția muncii indiferent de forma de proprietate;

-supravegherea și controlul de stat asupra activității în domeniul protecției muncii.

Legea stipulează necesitatea conlucrării organelor de stat cu patronii,* sindicatele și alte organe reprezentative. Multe norme generale și speciale sunt incluse în Codul Muncii și anume cu privire la obligațiile patronilor, drepturile și obligațiile lucrătorilor în domeniul protecției muncii, cu privire la tehnica securității

și igiena de producție, cu privire la protecția anumitor categorii de lucrători (femei 1 minori, invalizi).

Problemele ce țin de ameliorarea condițiilor de muncă a angajaților, inclusiv a femeilor și adolescenților, de obicei sunt specificate în contractele colective de muncă și alte acorduri.

§ 2. Drepturile și obligațiile lucrătorilor și patronilor ce țin de asigurarea securității și igienei muncii

f

Fiecare lucrător are dreptul la protecția muncii, adică la condițiile de muncă care să corespundă cerințelor tehnicii securității, igienei de producție, la asigurarea * cu mijloace de protecție, la primirea unor compensații și înlesniri în cazuri deosebite etc.

Salariații au dreptul:

- să fie informați din partea organelor de stat obștești despre situația condițiilor de muncă și de protecția muncii, despre posibilitatea îmbunătățirii sănătății, precum și despre măsurile luate în scopul prevenirii factorilor de producție periculoși pentru viață;
- să refuze continuarea activității în cazul apariției spontane a pericolului pentru viața și sănătatea sa până la înlăturarea acestuia. De asemenea el poate refuza o muncă grea sau o muncă în condiții periculoase, neprevăzută în contractul de angajare.

În legislație sunt fixate și garanțiile salariilor, când le-a fost suspendată activitatea din cauză încălcării normelor de protecția muncii de către altă persoană.

supraveghere statală și control, administrația este obligată să propună salariatului un alt loc de muncă, ce ar corespunde calității acestuia, sau să-i asigure gratis însușirea unei specialități noi, cu menținerea în perioada de învățământ a salariului mediu. În cazul închiderii întreprinderii ca urmare încălcării legislației cu privire la protecția muncii sau incapacității asigurării cu condiții normale de muncă a salariaților, angajarea și prestarea muncii la locul nou se efectuează conformitate cu legislația în vigoare.

Legislația protecției muncii prevede și obligații pentru lucrători.

Salariații sînt obligați să respecte instrucțiunile cu privire la protecția muncii, care stabilesc reguli de executare a muncii și de comportare în clădirile de producție și pe șantierele de construcție.

Salariații sînt obligați de asemenea să respecte regulile de exploatare a utilajului, să folosească mijloacele de protecție individuale, care le-au fost eliberate.

Dacă la angajare regulile de protecția muncii prezintă drept condiție obligatorie însușirea și susținerea examenelor la tehnica securității și normele de exploatare a utilajului, salariatul este obligat să respecte această dispoziție.

Refuzul este calificat ca încălcare a disciplinei de muncă, iar persoanei nu i se permite să intre în exercițiul funcției.

Salariații sînt obligați să informeze administrația asupra orărui accident sau apariție a simptomelor unor boli profesionale, precum și asupra circumstanțelor ce pun în pericol viața și sănătatea oamenilor.

Rolul decisiv în asigurarea unor condiții de muncă sănătoase îi revine administrației întreprinderii.

În conformitate cu legislația în vigoare, administrația este obligată să asigure utilizarea tehnicii corespunzătoare a tuturor locurilor de muncă și să creeze condiții de lucru care să corespundă regulilor de protecția muncii (tehnica securității, normele sanitare etc). Regulile de protecția muncii se aprobă de către Guvern sau, din însărcinarea acestuia, de către alte organe de stat de comun acord cu sindicatele.

Administrația întreprinderii e obligată să efectueze un control pentru a determina în ce măsură factorii de producție vătămători pot influența sănătatea salariaților, să instruiască lucrătorii în privința tehnicii securității și a sării sanitare a producției, precum și să verifice cunoștințele acestora în domeniul regulilor

2
4

instrucțiunilor de protecție a muncii, să informeze salariații despre situația condițiilor de protecție la locul lor de muncă.

În cazul încălcării normelor de protecție a muncii, administratorul poartă to răspunderea. În conformitate cu legislația în vigoare, administrația întreprindă asigură în mod obligatoriu incapacitatea temporară de muncă a salariați provocată de accidente sau din cauza unor boli profesionale.

Obligațiile administrației sînt prevăzute în toate normele de protecție a muncii și se îndeplinesc în procesul activității practice cotidiene. Mai mult decît atît, legislația prevede obligații legate de cazuri extraordinare și situații accidentale, inclusiv acordarea primului ajutor medical persoanei vătămate.

'?!

În baza unui aviz medical, administrația este obligată să transfere salariați o muncă mai ușoară, temporară sau pe un termen nedeterminat (cu acordul salariatului, îndeosebi cînd, din cauza stării de sănătate, lui nu i se recomandă altfel

P
R
de

transferare).

Dacă salariatul s-a îmbolnăvit la locul de muncă, transportarea lui la spital și efectuarea din contul întreprinderii.

3 \

Dacă salariatul a fost accidentat, administrația este obligată să efectueze cercetări în conformitate cu regulile elaborate, pentru a descoperi cauzele ce l-au provocat.

§ 3. Regulamentul și instrucțiunea cu privire la protecția muncii

Clădirile întreprinderilor, utilajul, procesele tehnologice, locurile de muncă trebuie să corespundă cerințelor respective și să garanteze condițiile care ar ocroti activitatea de muncă a angajatului.

În Republica Moldova a intrat în vigoare un șir de acte normative unice privitor la protecția muncii, obligatorii pentru toate persoanele cu funcții de conducere, indiferent de forma de proprietate și de locul muncii prestate: fie în industrie, fie în construcții, fie la exploatarea utilajului sau la elaborarea unor procese tehnologice etc.

Nici un model de mașină, nici un mecanism sau alt obiect de producere nu poate fi aprobat, dacă nu corespunde cerințelor de ocrotire a muncii.

În actele normative sînt prevăzute exigențele față de întreținerea teritoriului, încăperilor de producție, înzestrarea lor cu mașini și utilaje, respectarea regimului

de iluminare naturală sau artificială, atenuarea zgomotelor, epurarea aerului, excluderea gazelor nocive, asigurarea localurilor cu căldura și instalații de ventilație. Ele reglementează și asigură condițiile decente necesare salariaților pentru a-și presta munca în producție.

Regulamentele interramurale unice pentru protecția muncii conțin cerințele ce trebuie să fie respectate de către toate întreprinderile, instituțiile, organizațiile de toate nivelele, indiferent de apartenența interramurală.

În regulamentele interramurale sînt stipulate normele de securitate care trebuie respectate în procesul înzestrării întreprinderilor cu utilaj nou, normele ce asigură igiena muncii și exclud pericolul pentru viață atât în întreprinderile industriale, cît și în gospodăriile agricole.

Interramurile au dreptul la protecție în cazul organizării anumitor lucrări. Construcția și exploatarea unor tipuri de materiale se face în conformitate cu legile acceptate de organele puterii de stat și autorizate de Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei din Republica Moldova.

Întreprinderile, instituțiile,

organizațiile examinează și stabilesc standardele interramurale, în conformitate cu sistemul de standarde de securitate a muncii aprobat de Minister și Legea cu privire la standardele de stat ale Republicii Moldova, recent intrată în vigoare, și în conformitate cu Regulamentul pentru ocrotirea muncii, unor lucrări aparte și a tipurilor separate de muncă.

Aceste acte sînt stabilite în baza normativelor de stat, a actelor legislative. Documentele, actele organizațiilor interramurale (teze, directive metodice, recomandări) le aprobă Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei și Guvernul.

În caz că regulamentul e lipsă,

administrația întreprinderii sau organizației împreună cu serviciul de protecție a muncii elaborează măsurile respective ce asigură condițiile optime de muncă pentru angajat.

Uniunile profesionale reprezentate de organele lor respective și alți lucrători împutemiciți de organele reprezentative au dreptul de a participa la elaborarea și coordonarea actelor normative pentru protecția muncii.

La întreprinderi, instituții și organizații instrucțiunile privitoare la protecția muncii se elaborează și se ratifică de către administrație împreună cu organele sindicale electivă corespunzătoare.

§ 4. Regulile speciale de protecție a muncii la locurile de muncă grele, periculoase și vătămătoare pentru sănătate

În cazurile în care nivelul actual al științei și tehnicii nu permite excluderea condițiilor (temperatură înaltă, poluarea mediului cu praf sau gaze nocive etc.) care pun în pericol viața și sănătatea angajatului, legislația în vigoare prevede anumite mijloace de protecție a muncii înlesniri și compensații. Astfel, salariații li se eliberează gratuit, conform unor norme speciale, încălțăminte, mănuși etc.

Administrația este responsabilă de curățarea, dezinfectarea, repararea și păstrarea lor.

La lucrările legate de poluare, muncitorilor li se eliberează gratuit săpun, iar acolo unde este posibil acțiune a unor substanțe toxice asupra pielii, lor li se distribuie anumite soluții și esențe neutralizante și dezinfectante. La locurile de muncă cu condiții sanitare periculoase salariații li se eliberează gratis lapte și alte produse cu valoare echivalentă celor ce activează în condiții de muncă deosebit "de periculoase li se oferă alimente dietetice.

Normele și ordinea eliberării echipamentului special și a altor mijloace de protecție individuală ca săpunul și laptele sunt stabilite de către administrația organizațiilor de comun acord cu organele sindicale electivă și salariații împuterniciți de organele reprezentative în conformitate cu necesitățile normative de protecție a muncii, prevăzute de legislația Republicii Moldova. De obicei, aceste chestiuni sunt stipulate în contractele colective de muncă.

Lucrătorii din secțiile cu temperatură înaltă beneficiază gratuit de apă sărată gazoasă. Secțiile și sectoarele de producție asupra cărora se extinde aceeași regulă sunt stabilite de către organele de supraveghere sanitaro-epidemiologică în cooperare cu administrația.

La lucrările de încărcare-dezincărcare, ce solicită un efort fizic mare, se stabilesc anumite norme de limitare ridicare, transportare și strămutare a greutăților. Este interzisă strămutarea de către un lărbat a greutăților mai mari de 80 kg. Dacă greutatea încărcăturii depășește 50 kg, apoi hamulul o ia spate cu ajutorul altor lucrători, iar transportarea ei se va face la o distanță cel mult 60 de metri.

Salariații care lucrează în condiții deosebite - vătămătoare, grele sau primejdioase (inclusiv la munci subterane), președintele muncii legate de circulația

transportului trezind mod obligator, examenele medicale înainte de angajare, apoi periodic (persoanele în vârstă de până la 21 de ani - anual), pentru a se stabili dacă sînt în stare să efectueze muncă încredințată și pentru a preveni bolile profesionale.

Angajații de la întreprinderile industriei alimentare, alimentare publică și comerț, de la instalațiile pentru distribuirea apei (castelele de apă) la instituțiile profilactico-curative și instituțiile pentru copii trec examenele medicale sus-menționate în scopul ocrotirii sănătății populației, prevenirii apariției și răspîndirii bolilor (art.16 din CM.).

Factorii de producție și lucrările periculoase pentru a căror executare sînt necesare examenele medicale prealabile periodice sînt stabilite de către Ministerul Sănătății Republicii Moldova și organele statale de supraveghere sanitaro-epidemiologică.

În caz de necesitate, la înlocuirea organelor conducerii locale, la anumite întreprinderi pot fi stabilite condiții suplimentare și dispoziții pentru efectuarea controlului medical.

Dacă persoana nu dorește să facă un examen medical sau ignoră recomandările medicului ca rezultat al controlului, patronul refuză angajarea. Neglijarea controlului medicală motive întemeiate de către salariat constituie o încălcare a disciplinei de muncă.

La întreprinderile a căror activitate e legată de producere și utilizarea substanțelor toxice se elaborează documentele normativ tehnice-necesare și se iau măsuri tehnico-organizatorice, sanitaro-igienice de profilaxie, menite să preîntîmpine îmbolnăvirea lucrătorilor.

Este interzisă utilizarea substanțelor noi, care nu au fost supuse unei expertize speciale pentru a determina efectele lor asupra stării organismului omului.

Linele categorii de personal care prestează munca în condiții vătămătoare beneficiază de reducerea duratei timpului de muncă și de concedii anuale suplimentare.

Secțiile de producție, a activităților și locurile de muncă în condiții nocive, a căror salariați au dreptul la supliment de concediu anual și de reducere a duratei timpului de muncă sînt stabilite în conformitate cu legislația în vigoare.

Lucrătorilor care prestează munca pe timp de iarnă în aer liber sau în încăperi neîncălzite, hamalilor, angajații la lucrările de încărcare-dezincărcare, precum și

altor categorii de salarizare în cazurile prezăcute de lege, li se acordă pauze speciale i pentru încălzire și odihnă, care se includ în timpul de muncă și nu au consecințe 1 asupra salariului. Administrația este obligată să amenajeze încăperi pentru J încălzire și odihnă acestor lucrători. 1

Durata și repartizarea pauzelor pentru odihnă la lucrările de încărcare- i descărcare sunt reglementate de regulile privind ordinea întreprinderii muncii. I

În timpul gerurilor cînturi puternice la decizia organelor puterii locale munca poate fi suspendată din circumstanțe obiective.

Compensații și înlesniri suplimentare dependente de specificul condițiilor j de muncă la întreprindere pot fi reglementate de contractul colectiv sau cel individual. ?

§ 5. Norme speciale cu privire la ocrotirea muncii femeilor, minorilor și persoanelor cu capacitate de mărredusă

În conformitate cu art.16 din Constituția Republicii Moldova, femeia are drepturi și libertăți egale cu cele ale bărbatului, precum și posibilități egale pentru realizarea lor.

În domeniul raporturilor de muncă femeia dispune de aceleași drepturi ca și bărbatul pentru a duce studii, cu profesarea și perfecționarea lor ulterioară, să fie stimulată și avansată în serviciu.

În scopul asigurării egalității în drepturi de facto, în considerare particularitățile organismului feminin, legislația muncii prevede reguli speciale de protecție a muncii femeilor, înlesniri și garanții suplimentare ale drepturilor lor de muncă.

Este interzisă angajarea femeilor la lucrări în condiții care ar acționa asupra stării de sănătate și capacității ei de muncă și care necesită un mare efort fizic, > cum ar fi, de exemplu, lucrările subterane, cu excepția domeniului de deservire J sanitară și socială. ^

Lista acestor lucrări se aproba de către Guvernul Republicii Moldova în urma * consultărilor asociațiilor patronilor, uniunilor profesionale și persoanelor organelor respective și altor lucrători împuterniciți de organele reprezentative.

Organele competente ale Republicii Moldova au dreptul să completeze aceașă listă.

La locurile de muncă cu condiții deosebite se permite activitatea femeilor care ocupă posturi de conducere, ocupate în sfera deservirii sanitaro-sociale, care coboară periodic în încăperile subterane ale întreprinderilor pentru anumite servicii nelegate de munca fizică precum și cele care în procesul instruirii, execută stagiul în subterană.

Pentru femei sunt stabilite norme maxime de transportare a greutăților în mărime de 10 kg, atuncînd ea e alternată cu alte lucrări, iar dacă munca este legată de deplasare și transportarea permanentă a greutăților pe parcursul întregului schimb de muncă greutatea trebuie să fie mai mică.

Legislația prevede limitarea muncii femeilor în timpul de noapte. Astfel de activități sînt permise numai în acele ramuri ale economiei naționale în care acest lucru este dictat de o deosebită necesitate și este îngăduit ca o măsură temporară (art.169 din C.M.).

De o protecție specială beneficiază femeile gravide și cele care au copii minori. Lor le este garantată angajarea la lucrări nu pot fi concediate din inițiativa administrației; reangajarea obligatorie în caz de concediere a lor pe motiv de lichidare a întreprinderii, precum și la expirarea contractului de muncă pe termen (art.170 din C.M.); transferarea la o muncă mai ușoară.

Pentru această categorie de personalitate sunt stabilite înlesniri și garanții în ce privește timpul de muncă, dreptul la concediu de maternitate și de îngrijire a copilului.

Se interzice antrenarea la muncă în timpul nopții, în zilele de odihnă și trimiterea în deplasări a femeilor gravide și a femeilor care au copii înă la trei ani.

Femeile care au în îngrijire copii de la 3 ani la 14 ani (copii invalizi înă la 16 ani) de asemenea nu pot fi cooptate la munca a căror executare depășește timpul prevăzut de program sau să fie trimise în deplasări fără acordul lor.

Femeile care au copii înă la un an și jumătate au dreptul la pauze suplimentare pentru alimentare și îngrijirea lor în afara de timpul de întrerupere. Aceste pauze se acordă la intervale de cel mult 3 ore, cu o durată de 30 de minute fiecare.

Dacă femeia are doi sau mai mulți copii de înăsta de înă la un an și jumătate, durata pauzei e de cel puțin o oră.

Pauzele și reducerea programului sunt incluse în timpul de muncă și nu au consecințe asupra salariului. Termenul și modul de acordare a acestor repausuri

sînt determinate de către administrație și sindicate cu acordul mamei (lucătoarei).

La întreprinderile industriale unde se desfășoară pe larg munca femeilor este asigurată deservirea sanitară lor (prin crearea camerelor pentru alăptarea sugarilor), sînt organizate cîșe și grădinițe. Tot ce ține de ameliorarea condițiilor de muncă a femeilor la aceste întreprinderi se stabilește de obicei în contractele de muncă (colectiv sau individual).

Protecția muncii minorilor de asemenea e reglementată de legislație.

Minorii (pînă la 18 ani) în relațiile de muncă sînt egali în drepturi cu maturii, dar totodată ei se bucură de unele înlesniri și garanții ale drepturilor lor de muncă.

În scopul ocrotirii sănătății minorilor, e interzisă solicitarea muncii lor la lucrări în condiții grele. Lista acestor lucrări este stabilită conform legislației.

E interzisă atragerea minorilor la lucrări care constau numai din transportarea sau deplasarea obiectelor. Normele stabilite pentru băieți -16,4 kg, pentru fete -10,25 kg. Lătrorii în vîrstă de pînă la 18 ani sînt supuși unui control medical anual obligatoriu.

Pentru minori sînt stabilite reguli speciale de angajare la lucru (art.181,182 din CM.), garanții suplimentare la eliberarea de la lucru (art.191 din CM.), și garanții în ce privește programul de muncă și odihnă (art.50,52,72,78,185, 186 din CM.).

Protecția persoanelor cu capacitatea de muncă redusă este reflectată în art.51 din Constituția Republicii Moldova.

În legislația muncii sînt prevăzute înlesniri și garanții suplimentare în ce privește angajarea în timpul muncii, timpul de muncă și timpul de odihnă pentru invaliziicare lucrează. Pentru pensionarii care prestează munca, una dintre aceste înlesniri este păstrarea pensiei.

Pentru invalizii de grupă I și a II-a este prevăzut ca programul de muncă să nu depășească 30 de ore pe săptămînă (Legea privind protecția socială a invalizilor din 24.12.1991.)

Pensionarilor, din motiv de vîrstă, și invalizilor de grupă I și a II-a li se poate acorda, la dorința lor, un concediu suplimentar fără menținerea salariului pe o durată de 2 luni de zile pe an.

§ 6. Măsurile îndreptate spre asigurarea condițiilor normale de muncă

Pentru ași respecta obligațiile în ce privește asigurarea condițiilor de muncă normale, administrația trebuie să ia măsuri active tehnico-organizatorice: să modifice tehnologiile în legătură cu amortizarea strungurilor, mecanismelor, să modernizeze mijloacele de tehnica securității pentru a evita accidentele, să asigure condițiile sanitaro-igienice care ar preveni apariția bolilor profesionale; în afară de aceasta, administrația trebuie să ia măsuri pentru a împiedica degradarea edificiilor de producție și să fie păstrată ordinea pe întreg teritoriul întreprinderii. De aceea, conform art. 146 din Codul Muncii al Republicii Moldova, persoanele cu funcție de răspundere de la toate unitățile economice sînt obligate să asigure salariul condițiilor de muncă bune și poartă răspundere în modul stabilit de lege, pentru dauna pricinăată lor.

Administrația nu are dreptul să ceară lucrătorului îndeplinirea unei munci care prezintă o primejdie evidentă pentru viață.

Conform **Hotărîrii Guvernului Republicii Moldova nr.321 din 01.06.1993** în unitățile economice sînt înființate Inspectoratele de stat teritoriale pentru protecția muncii cu următoarele funcții: să controleze întreaga activitate de protecție a muncii în toate întreprinderile din teritoriul repartizat; să stabilească măsuri în scopul prevenirii accidentelor de răsunec bolilor profesionale; să autorizeze funcționarea unităților economice din punctul de vedere al protecției muncii; să cerceteze circumstanțele și cauzele avariilor și accidentelor de muncă să controleze evidența lor.

Condițiile de muncă la întreprindere trebuie să corespundă standardelor, normelor și regulilor de protecție a muncii.

Întreprinderea e obligată să asigure:

- siguranța cădrilor, proceselor tehnologice și a utilajului;
- condiții sanitaro-igienice și de protecție a muncii la fiecare loc de muncă care să corespundă normativelor în vigoare;
- organizarea asistenței sanitaro-sociale curative și profilactice pentru angajați;
- regimuri optime de muncă și de odihnă;
- distribuirea gratuită a echipamentului de protecție individuală în sortimentul

¹ Monitorul Parlamentului al Republicii Moldova nr. 6, 1993/182

cuvendiși în termenele stabilite;

- instruirea, angajator și verificarea cunoștințelor lor privind normele și regulile de protecție a muncii, propagarea protecției muncii.

Administrația întreprinderii trebuie să asigure condiții de muncă sănătoase și inofensive, să organizeze controlul asupra factorilor periculoși nocivi.

Administrația și angajații întreprinderii colaborează în activitatea de asigurare a protecției muncii.

Pentru organizarea lucrului de protecția muncii și pentru exercitarea controlului asupra respectării de către toți angajații a legislației, normelor și regulilor de protecție a muncii, întreprinderii se formează servicii de protecție a muncii.

La întreprinderile care au 50 de angajați sau mai mulți se introduce funcția de specialist în protecția muncii.

La întreprinderile care au un număr mai mic de angajați se înființează o funcție o exercită conducătorii lor.

La întreprinderile care au peste o mie de angajați componenta serviciului de protecție a muncii se introduce funcția de medic pentru igiena muncii și se organizează laboratorul industrial sanitar.

Specialistul în protecția muncii are dreptul să dea conducătorilor de subdiviziuni și de servicii dispoziții obligatorii pentru executare privind lichidarea încălțărilor normelor și regulilor de protecție a muncii, să prezinte conducătorului de întreprindere actele pentru tragerea răspunderii a persoanelor oficiale care comit astfel de încălcări. Specialiștii în protecția muncii nu pot fi antrenați în activități care nu intră în funcțiile lor.

Serviciul de protecție a muncii se lichidează numai în cazul încetării activității întreprinderii (art.19 al Legii Republicii Moldova privind protecția muncii din 02.07.1991).

La întreprindere angajații sunt obligați să studieze, să însușească practic și să respecte cerințele de securitate a muncii, de igienă muncii și de apărare antiincendiară, prevăzute în actele normative respective de protecția muncii, să se prezinte la serviciu deplină capacitate de muncă încât să nu expună la pericol persoana proprie și pe ceilalți lucrători, să muncească în echipament de protecție și să utilizeze mijloacele de protecție individuală și colectivă, prevăzute de procesul tehnologic, de regulile și instrucțiunile de protecție a muncii, să înștiințeze la timp reprezentanții administrației despre toate cazurile de încălcare

a actelor normative de protecția muncii, care periclitează sănătatea sau viața angajaților, precum și despre avariile și accidente ce s-au produs.

Protecția muncii se finanțează din contul statului și din cel al întreprinderilor.

Alocările bugetare pentru protecția muncii, delimitate în bugetele respective (republicane și locale) într-o rubrică aparte, se folosesc pentru finanțarea cercărilor științifice, pentru realizarea programelor de stat și programelor regionale speciale privind protecția muncii, pentru întreținerea organelor de conducere a protecției muncii.

Administrația întreprinderii alocă anual, în dependență de condițiile de muncă și de starea securității muncii, de nivelul traumatismului și morbidității, mijloacele financiare și materiale necesare funcțiilor de protecție a muncii.

Volumul finanțării acțiunilor de protecție a muncii se stabilește în contracte (acorduri) colective, astfel încât mărimea cheltuielilor anuale să nu fie mai mică de două procente față de suma mijloacelor consumate pentru remunerarea muncii angajaților la întreprindere.

Angajații nu suportă nici un fel de cheltuieli legate de finanțarea acțiunilor de protecție a muncii.

Mijloacele întreprinderii repartizate pentru crearea unor condiții de muncă sănătoase și inofensive nu pot fi utilizate la alte scopuri.

Administrația elaborează și realizează planuri de perspectivă și planuri anuale de îmbunătățire a condițiilor de muncă, de asigurare a protecției muncii și de păstrare a sănătății angajaților.

Obligațiile reciproce ale administrației și angajaților de a asigura la întreprindere condiții de muncă sănătoase și inofensive se stipulează în contractul (acordul) colectiv.

Lista măsurilor concrete privind protecția muncii este inclusă în contractul colectiv, ținând seama de starea condițiilor de muncă, de mijloacele existente și sursele materiale existente, precum și de propunerile salariale, organelor supravegherii de stat și organelor pentru muncă. Realizarea măsurilor privind protecția muncii prevăzute în contractul colectiv este efectuată de administrația organizației cu concursul acțiunilor sub supravegherea colectivului de naștere a sindicatelor.

§ 7. Cercetarea și evidența accidentelor la locul de muncă

Prin **Hotărârea Guvernului R.Moldova nr.380 din 23.04.1997** aprobat Regulamentul privind modul de cercetare a accidentelor de muncă, este stabilită modalitatea unică de comunicare, cercetare, evidență și raportare a accidentelor de muncă și este executoriu pentru autoritățile publice și toate persoanele fizice și juridice din teritoriul Republicii Moldova, indiferent de tipul lor de proprietate și forma organizational-juridică (denumite în continuare cu termenul generic "întreprinderi").

Prevederile Regulamentului se aplică:

- angajaților, membrilor cooperatori, elevilor și studenților instituțiilor de învățământ în timpul instruirii în producție sau practicii profesionale și altor persoane participante la procesul de muncă (în continuare - angajați);
- angajaților întreprinderilor din străinătate, în interes de serviciu deplasate la întreprinderile din Republica Moldova.

Administrația întreprinderii are obligația să asigure comunicarea, cercetarea, evidența și raportarea corectă și în termenele stabilite a accidentelor de muncă produse, examinarea cauzelor acestora, elaborarea și realizarea măsurilor de prevenire a unor asemenea evenimente.

Prin accident de muncă se înțelege evenimentul în care s-a produs vătămarea violentă (rănirea, electrocutarea, arsura, degerarea, asfixierea, intoxicația acută profesională etc.) a organismului angajatului, care a survenit ca urmare a acțiunii unor factori de risc (șușiri, sări, procese, fenomene, inclusiv calamități naturale, comportamente, atac criminal asupra angajatului), a provocat pierderea temporară sau permanentă a capacității de muncă ori decesul angajatului și a avut loc în timpul:

- îndeplinirii îndatoririlor de serviciu, a sarcinilor de stat sau de interes public;
- pauzelor stabilite, schimburilor îmbrăcăminte personale cu echipamentul individual de protecție sau de lucru și invers, preluării sau predării echipamentelor de muncă, locului de muncă sau a materialelor, frecvenței încăperilor sanitaro-igienice și auxiliare, așezării la locul de muncă sau așezării, deplasării pe teritoriul întreprinderii pe durata zilei de muncă

¹ Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 31, 1997/377.

-desfășurării instruirii în producție sau practicii profesionale;

-participării la acțiunile culturale, sportive sau la alte activități organizate de întreprindere;

-deplasării spre locul de lucru și invers cu transportul, oferit de întreprindere;

-deplasării de la întreprindere în care este încadrat, la o altă întreprindere, la locuri de muncă dispersate în altă localitate dirtară sau stăinătate și invers pentru îndeplinirea îndatoririlor de serviciu, a sarcinilor de stat sau obștești, indiferent de apartenența mijlocului de transport utilizat;

-salvării de vișci omenști.

Accidentele de muncă se clasifică în următoarele tipuri:

-accident de muncă cu incapacitate temporară de muncă — accident de muncă ce a provocat pierderea parțială sau totală de către angajat a capacității de muncă pentru un anumit interval de timp, de cel puțin o zi, cu caracter reversibil după terminarea tratamentului medical adecvat care a fost confirmat de instituția medicală în modul stabilit;

-accident de muncă grav - accident de muncă ce a provocat tămarea graă a angajatului, confirmat de instituția medicală în modul stabilit;

-accident de muncă mortal - accident de muncă ce a provocat imediat sau după un interval de timp decesul angajatului, confirmat de instituția medico-legală în modul stabilit.

Tipurile accidentelor de muncă sunt:

- accident de muncă individual în urma căruia este afectat numai un angajat;
- accident de muncă colectiv în urma căruia snt afectați concomitent cel puțin doi angajați din aceleași cauze.

Comunicarea accidentelor de muncă Fiecare accidentat sau martor ocular este obligat să anunțe imediat despre producerea accidentului conducătorul său direct sau alt oricare conducător superior al acestuia, care va comunica, la rândul său, evenimentul administrației și comitetului sindical ale întreprinderii.

Administrația întreprinderii și conducătorul direct al accidentatului sunt obligați să ia măsuri pentru:

- acordarea primului ajutor, transportarea accidentatului la dispensariu medical și, dacă va fi necesar - pentru evacuarea personalului de la locul accidentului;
- menținerea neschimbăta situației reale în care s-a produs accidentul

pînă la primirea acordului persoanelor care efectuează cercetarea, cu excepția cazurilor

În care menținerea acestei situații ar provoca alte accidente altor persoane. În cazul în care se impune modificarea situației, în care s-a produs accidentul, se vor face fotografii și scheme ale locului unde s-a produs accidentul, se vor aduna probe materiale care pot furniza informații despre accidentul produs, pentru a fi predate persoanelor care efectuează cercetarea.

Dacă printre accidentate s-ar afla și angajații altor întreprinderi din țară sau din străinătate, administrația întreprinderii în care s-a produs accidentul va comunica imediat despre această administrație întreprinderilor respective.

În cazul accidentelor de muncă grave, mortale sau colective administrația întreprinderii este obligată să anunțe imediat (prin telefon sau prin orice alte mijloace

de comunicare): departamentul pentru protecția muncii; inspectoratul de stat teritorial pentru protecția muncii; procuratura teritorială sau specializată; organizația 1 sau autoritatea ierarhic superioară; conducerea sindicatului de muncitori; organele 1 pentru supravegherea tehnicii sau energetice, dacă accidente s-au produs la 1 obiectele supuse supravegherii acestor organe; reprezentanții sau 1 consulații a țării de reședință a accidentatului (în cazul accidentelor de muncă grave sau mortale).

Comunicarea va cuprinde următoarele date: denumirea și adresa întreprinderii; numele, prenumele și profesia accidentatului; data și ora producerii accidentului; locul împrejurările în care s-a produs accidentul; numele și funcția persoanei care a transmis comunicarea. Cercetarea accidentelor de muncă. Cercetarea accidentelor de muncă constituie o activitate prin care s-a determinat împrejurările și cauzele care au condus la accidentarea angajaților, măsurile corespunzătoare luate întru prevenirea unor atare evenimente și persoanele care au încălcat prevederile actelor normative de protecție a muncii.

Cercetarea accidentelor de muncă începe imediat după primirea comunicării. Persoanele care efectuează cercetarea accidentelor de muncă au dreptul la declarații scrise de la orice angajați ai întreprinderii și să examineze ori. documente ale acestora din urmă necesare pentru identificarea împrejurărilor cauzelor producerii accidentelor de muncă. Persoanele care le sunt obligate să le pună la dispoziție.

La cercetarea accidentelor de muncă au dreptul să asiste persoanele care reprezintă interesele accidentatului sau ale familiilor acestora.

La cererea administrației întreprinderii sau inspectorului de stat pentru protecția muncii, ori reprezentantului sindicatului de muncitori, instituția medicală care acordă asistență accidentatului este obligată să elibereze certificatul medical cu privire la caracterul vătămării violente a organismului accidentatului, iar instituția medico-legală - încheierea expertizei asupra cauzelor decesului accidentatului.

Dacă accidentele s-au produs în timpul deplasării la serviciu, organele respective ale Ministerului Afacerilor Interne, la solicitarea administrației întreprinderii, ai cărei angajați sînt sau au fost accidentați sau a inspectorului de stat pentru protecția muncii, le vor elibera copiile autentificate ale documentelor de cercetare a accidentelor rutiere.

Persoanele care efectuează cercetarea accidentului de muncă vor perfectă dosarul de cercetare care va cuprinde:

- încheierea privind accidentul de muncă se va întocmi în cazul accidentelor de muncă grave, mortale și colective;
- procesul-verbal de cercetare a accidentului de muncă, în cazul accidentelor de muncă colective, se va întocmi pentru fiecare accidentat;
- fotografii și scheme ale locului unde s-a produs accidentul;
- declarațiile accidentatilor, dacă va fi posibil;
- declarațiile persoanelor care au obligat să asigure măsurile de protecție a muncii la locul de muncă unde s-a produs accidentul;
- declarațiile martorilor oculari ale altor persoane, care pot contribui la identificarea cauzelor și a circumstanțelor în care s-a produs accidentul;
- copiile sau extrasele din normele de protecția muncii, aferente locului de muncă unde s-a produs accidentul;
- alte acte și documente necesare pentru clarificarea cauzelor împrejurărilor în care s-a produs accidentul;
- încheierea expertizei tehnice, dacă este necesară;
- certificatul medical cu privire la caracterul vătămării violente a organismului accidentatului;
- încheierea expertizei medico-legale privind cauzele decesului accidentatului.

Atunci cînd în urma cercetării se va constata că vătămarea violentă a organismului angajatului a survenit în timpul folosirii mijloacelor de transport, instalațiilor, utilajelor, uneltelor și încăperilor întreprinderii în scopuri personale, fără permisiunea administrației acesteia, prin comiterea unui furt sau altui delict

ori prin tentativă de sinucidere, persoanele care efectuează cercetarea în termen de cel mult 5 zile din data primirii documentelor și dovezilor necesare, vor întocmi un proces-verbal în formă liberă privind constatarea evenimentului respectiv.

Cercetarea accidentelor de muncă cu incapacitate temporară de muncă. Accidentele de muncă soldate cu incapacitate temporară de muncă sînt cercetate de către întreprinderile în care s-au produs aceste evenimente.

Accidentele de muncă soldate cu incapacitate temporară de muncă, suportate de angajații unei întreprinderi în timpul exercitării îndatoririlor de serviciu la o altă întreprindere, se vor cerceta de către comisia întreprinderii în care s-au produs accidentele de muncă cu participarea reprezentantului întreprinderii, ai cărei

angajați sînt accidentați.

Un exemplar al dosarului de cercetare va fi înținat întreprinderii, al cărei angajat este accidentatul.

Accidentele de muncă soldate cu incapacitate temporară de muncă, suportate de angajații întreprinderii care efectuează lucrări pe un sector repartizat acesteia : de o altă întreprindere, vor fi cercetate de către întreprinderea ce efectuează lucrările :

Accidentele de muncă soldate cu incapacitate temporară de muncă, suportate de elevi și studenți în timpul desfășurării instruirii în producere sau practicii profesionale sub conducerea personalului întreprinderii în care se efectuează instruirea sau practica, vor fi cercetate de către întreprindere, cu participarea reprezentantului instituției de învățămînt.

Accidentele de muncă soldate cu incapacitate temporară de muncă, suportate de elevi și studenți în timpul desfășurării instruirii în producere sau practicii profesionale sub conducerea personalului instituției de învățămînt, pe un sector repartizat instituției de învățămînt de o întreprindere, vor fi cercetate de instituția de învățămînt, cu participarea reprezentantului întreprinderii.

Pentru cercetarea accidentelor de muncă soldate cu incapacitate temporară de muncă, administrația întreprinderii este obligată să desemneze, prin dispoziție scrisă, în termen de cel mult 24 ore din momentul producerii acestui eveniment, comisia de cercetare în număr de cel puțin trei persoane în componența căreia vor intra conducătorul serviciului (specialistul) pentru protecția muncii (președintele comisiei), împuternicitul superior pentru protecția muncii al sindicatului (colectiv de muncă) din întreprindere și un reprezentant al administrației întreprinderii.

Atunci cînd în urma cercetării se va constata că evenimentul investigat se încadrează în prevederile Regulamentului, comisia de cercetare, în termen de cel mult 5 zile din data primirii sarcinii, va întocmi procesul-verbal de cercetare a accidentului de muncă. Dosarul de cercetare a accidentului de muncă soldat cu incapacitate temporară de muncă se va perfectă într-un singur exemplar.

Cercetarea accidentelor de muncă grave, mortale sau colective. Accidentele de muncă grave, mortale sau colective se vor cerceta de către inspectorul de stat pentru protecția muncii, cu participarea inspectorului tehnic din domeniul muncii sau altui reprezentant al organului sindicatului de ramură, reprezentantului autoapărării sau organizației ierarhic superioare, reprezentantului administrației întreprinderii în care s-a produs accidentul, conducătorului serviciului (specialistului) pentru protecția muncii și împuternicitului superior pentru protecția muncii al sindicatului (colectivului de muncă) din acea întreprindere.

Accidentele de muncă grave, mortale sau colective, care s-au produs la obiectivele, supuse controlului organelor pentru supravegherea activității energetice, se vor cerceta și cu participarea reprezentanților acestor organe. Accidentele de muncă grave, mortale sau colective, se vor cerceta și cu participarea reprezentanților sau persoanelor de încredere ale întreprinderii, ai căror angajați sînt sau au fost accidentați.

Atunci cînd în urma cercetării se va constata că evenimentul cercetat cade sub incidența prevederilor Regulamentului inspectorul de stat pentru protecția muncii, în termen de cel mult 5 zile din data primirii documentelor și dovezilor necesare, va întocmi o încheiere privind accidentul de muncă grav, mortal sau colectiv, care va fi semnată de participarea la cercetare.

În situația în care, la cercetarea unui accident de muncă grav, mortal sau colectiv, unul dintre participanți nu va fi de acord cu conținutul încheierii privind accidentul de muncă, acesta, odată cu semnarea ei, va expune opinia separată într-o declarație pe care o va anexa la respectiva încheiere.

Inspectorul de stat pentru protecția muncii, în cel mult 5 zile după terminarea cercetării, va înainta dosarul de cercetare la departamentul protecției muncii al Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei.

Dacă departamentul protecției muncii va constata că la cercetarea accidentului au fost comise erori, el va dispune cercetarea din nou a accidentului menționat.

Cîte un exemplar al dosarului de cercetare sîmanta procuraturii teritoriale sau celei specializate întreprinderii, alărei angajat a fost sau este accidentatul, și altor organe, aleăcor reprezentanți au participat la cercetare. Un exemplar al dosarului de cercetare se vîștra la inspectoratul de stat teritorial pentru protec muncii.

Administrația întreprinderii are obliga să asigure întocmirea procesului-verbal de cercetare a accidentului de muncăconformitate cu conținutulîncheierii' privind accidentul de muncăgrav, mortal sau colectiv.

Evidența și raportarea accidentelor de muncă accidentele de muncăce -" înregistrează și se țin în evidență de către întreprinderile, aleăcor angajați au * fost sau sînt accidente.

Accidentele de muncăsuportate de elevi și studenți în procesul de așșurării instruiriiîn producție sau practicii profesionale sînt înregistrate:

- de întreprindere, în cazul în d instruirea sau practica se petrece sub conducerea personalului întreprinderiiîn care se efectueazăinstruirea sau practica;
- de instituția de învățămînt, în cazul în d instruirea sau practica se desfășără sub conducerea personalului instituției de învățămînt.

Întreprinderile vîntocmiși înainta la inspectoratele de stat teritoriale pentru protecția munciiși structurile statistice locale raportul anual privind situația accidentelor de muncăpînă la cel ltrziu 15 ianuarie a anului următor celui raportat.

Cheltuielile aferente cercetării accidentelor de muncăperfectării și expedierii dosarelor de cercetare le suportăîntreprinderile la care s-au produs accidentele.

În cazulîn care administrația întreprinderii refuzăîntocmirea procesului-verbal de cercetare a accidentului de muncăprecumși atunci în d accidentatul sau persoana careî reprezintă interesele nu este de acord cu conținutul procesului-verbal, litigiul se va examina de către comisia pentru soluționarea litigiilor de muncă din cadruîntreprinderii, alărei angajat a fost sau este accidentatul, sauăle c instarta judecătorească.

La cererea accidentatului sau a persoanei careprezintă interesele, precum și a organizației ierarhic superioare, a comitetului sindicalîntreprinderi și altor organe interesate, administrația întreprinderii este obligată să le expedieze copii autentificate ale procesului-verbal de cercetarecel mult 3 zile din data adăre.

Dosarele de cercetare a accidentelor de muncăse păstrează la întreprindere timp de 50 ani, iar la organele interesate a ducresitate.

Conducerea autoăților și a organizațiilor ierarhic superioare sînt obligate să asigure examinarea sistemăte cauzelor accidentelor de muncăproduse la întreprinderile din subordinea luarea măsurilor de prevenire a unor asemenea evenimente.

Controlul asupra respectării prevederilor Regulamentului luefectuează departamentul protecției muncii, autoățile și organizațiile ierarhic superioare și sindicatele.

Încălcarea prevederilor Regulamentului atrășșe urmărirea prezută de legislația în vigoare.

§ 8. Umanizarea muncii (aspect internațional)

În condițiile economiei de piață, întreprinzătorul, care dorește să reziste în cadrul concurenței, este nevoită să intensifice procesul de producție să ridice permanent eficacitatea muncii. Astfel, el urmărește și salariatul, deoarece el știe: cu cît mai mulți mai bine va munci, cu lănt mai bine va fi. Adesea însă nici patronul, nici salariatul în goana după profit, nu țin cont de faptul căsupraefortul depus reduce capacitatea de muncănepuizează forțele fizice și spirituale, macă sănătatea. De aceea aceste tendințe trebuie înate, organizînd munca pe principii umanitare prin reglementarea procesului de producție și zilei de muncă etc. Pe de altă parte, progresul tehnicii, îndeosebi posibilitățile microelectronicii, permite efectuarea anumitor procese de producție în care omului i se atribuie un rol secundar sau chiar numai un rol de control. Aceșșei dă asemenea influențează starea sănătății omului în plan psihic și dăunează ei nu mai puțin de cît suprîncărcarea fizică. De aceea protecția clasică a muncii joacă un rol important în ocrotirea sănătății salariatului de consecințe dăunătoare ale procesului de producție, orientîndu-l și puîndu-l în serviciul oamenilor. Protecția muncii revine un loc deosebit, de aceeașșim din faptul că în lume anual au loc 100-150 mii de accidente cîșșif letal, inclusiv 50 mii de accidente care aduc daune ireparabile sănătății și duc la pierderea diferitelor funcționale ale organismului uman.

Deci, această statistică impune tehnicienilor și managerilor cînd conducerea cu personalul să aplice principiile de umanizare a procesului de producție.

presupune ocrotirea sănătății pe toată durata vieții muncitorilor și nu numai în perioada în care salariatul dispune de forță de muncă suficientă pentru ridicarea rentabilității muncii. Un rol important îl are în planificarea procesului de muncă în interesele salariatului și cu participarea lui. Tot aici se include obligația administrației de a organiza locul de muncă în corespundere cu cerințele securității și ocrotirii sănătății. Un alt element al unei bune muncii este organizarea rațională a timpului de muncă în corespundere cu interesele salariatului. Este cunoscut de multă vreme că munca în timpul de noapte nu numai că dăunează sănătății salariatului, dar și duce în cele mai dese cazuri la accidente cu consecințe letale. În acest caz se contrapune interesele întreprinzătorului care dorește să exploateze la maximum utilajele tehnice și interesele specifice ale salariatului care tind să reducă timpul de muncă.

Proiectele Organizației Internaționale a Muncii (OIM). În 1975 Conferința generală a OIM a adoptat programul de perfecționare a condițiilor de muncă, care este destinat autorităților statale, atât în unitățile private. Ideea care stă la baza acestui program este că munca nu trebuie să constituie un pericol pentru viață și sănătate, iar temele sunt:

- ocrotirea muncii în procesul de producție și la locul de muncă;
- durata timpului de muncă;
- condițiile de muncă și tehnologiile;
- protecția mediului înconjurător.

În baza acestui program sunt date recomandări tehnice și practice, se elaborează proiecte pentru statele-membre, determinându-le ca ele să formuleze de sine statator criteriile necesare și să favorizeze crearea comitetelor tripartite, care, prin activitatea lor, contribuie la rezolvarea problemelor cu privire la condițiile de muncă. În această ordine de idei, este necesar a menționa și Centrul Informațional al Biroului Internațional al Muncii (CUM), care deserveste 1200 de abonate din aproximativ 100 de țări.

După formarea OIM (1919) a fost desfășurată o largă activitate în domeniul elaborării normelor internaționale în domeniul muncii. Aceste norme cuprind în totalitate de convenții și recomandări, adoptate în cadrul OIM cu participarea reprezentanților guvernelor, salariaților și întreprinzătorilor.

Particularitatea esențială a acestor convenții constă în faptul că convențiile ratificate sunt obligatorii nu numai pentru guvernele statelor, ci și pentru întreprinderi.

aparte. Iar controlul efectuat asupra aplicării acestor convenții nu numai de instanțele statale, ci și de organele de control ale OIM locale care determină gradul de corespundere a practicii de aplicare a acestor norme, trebuie să asigure aplicarea acestor convenții la toate întreprinderile care au ratificat convențiile date.

Alt moment important este că aceste convenții și recomandări servesc drept izvor de informație pentru acei care doresc să caute modurile de rezolvare a problemelor sociale la întreprinderi etc.

În acest sens un interes important prezintă Convenția nr. 87 care constă în libertatea asocierii organizațiilor sindicale și organizațiilor întreprinzătorilor. Această libertate presupune nu numai posibilitatea de a fi membri și posibilitatea de a forma organizații noi, de exemplu, Convenția nr. 98 conferă uniunilor dreptul la negocieri colective și contracte, care reglementează problemele remunerației și condițiilor de muncă. Această convenție obligă statele să formeze cadrul juridic pentru aplicarea prevederilor și sancționarea cazurilor de neglijare a lor.

În 1992 la Bruxelles a avut loc o conferință convocată de Organizația Internațională a Muncii care a discutat problema rolului sindicatelor în condițiile economiei de piață. S-a constatat faptul că sindicatele pot fi cu adevărat eficace numai în condițiile economiei de piață, ca exemplu a fost adusă Germania, care are o economie de piață modernă și unde eficiența sindicatelor este la un nivel foarte înalt. Acest succes se datorează faptului că în țara dată activează o uniune de sindicate, care se împarte în 16 ramuri, conform ramurilor economiei. Această uniune de sindicate înglobează 85% din numărul total de salariați.

În cadrul sindicatelor nu există divergențe mari din cauză că nu se face o distincție între membrii ei pe criterii politice, religioase etc, unicul criteriu temporar apar doar problemele legate de activitatea sindicatelor.

În cadrul întreprinderilor au loc negocieri între salariați și patron. În urma acestora sunt stabilite drepturile și obligațiile părților pe o perioadă de 2-3 ani, se duc tratative aparte pentru stabilirea salariilor pe o perioadă de 12 luni. Aici se manifestă puterea de influență a sindicatelor care pot cere, pe de o parte, respectarea obligațiilor de către patron și pe de altă parte, să ceară și să impună salariații să-și respecte obligațiile și să-și îndeplinească bine munca sa.

Adesea sindicatele fac propuneri de modernizare și reechipare, ceea ce poate duce chiar, la reducerea personalului și la creșterea productivității muncii se majorează salariile. În Germania productivitatea muncii

este una din cele mai ridicăte lume, iar veniturile oamenilor de afacētia felde mari, decētia existența unor sindicate puternice și interes și nu numai salarii, dar și patronii.

În cazul în administratēia nu și respectă obligațiile sau încalcă drepturile salariiilor, aceștia pot intra în grevă, dacă la tratativele purtatē prealabil cu patronul nu s-a ajuns la un consens. Conducerea unșaze avertizatē despre declararea grevei. Ea trebuie să se desășoare astfel încât mijloacele de producție să nu fie distruse în acest scop, printr-ntēlegere cu patronul, întreprindere rămēne să munceasā un anumit nuăr de salarii. În perioada grevei patronul nu poate impune pe cineva dintre salășa presteze muncān afaā de aceasta toate asigūările sociale pe perioada grevēitsmerținute.

O altă particularitate a relatiilor dintre salarșia și patroni în Germania este cētia în unele ramuri ale economiei salarșia participā la conducerea întreprinderilor, îndeosebi la întreprinderile foarte mari. Conducerea întēptuiește de cētia tot colectivul, aproximativ un membru de consiliu la 200 de salarșia. Administratēia este obligatā să le ofere spāu și să le creeze condiții pentru desășurarea activatēii, suportēnd toate cheltuielile.

Membrii consiliului pot fi eliberē de prestarea serviciului parțial sau total. Atribuțiile acestui organ șit diverse și consā în unele cazuri în consulări, cum a fi re tehnologizarea mijloacelor de producție și recomandări de care patronul este obligat să ținā seama; aceasta se relatēa domeniului cum ar fi angajarea sau concedierea salariiilor, ridicarea nivelului de pāte profesionalē etc.

În cazul nēntēlegerilor dintre acest consiliu și patron, are loc formarea unei comisii mixte de reconciliere formatē 50% din reprezentānșii salariiilor și 50% din reprezentānșii administratēii și prezidatē de o persoană dezinteresatē, dar competentē; hotărârile comisiei devin obligatorii pentru ambe părți.

Deci putem spune cētia în condițiile economiei de pāia sindicatele pot fi cu adevărat libere, fapt ce duce la sporirea eficiēșii și consolidarea loii în acest mod fiind satisfăcut interesul ambelor părți: al salariiilor, pentru cētia le aparē drepturile; al patronilor - pentru cētia trebuie ridicarea productivitēii muncii și pentru cētia impun salarii să și respecte obligațiile lor.

CAPITOLUL XI DISCIPLINA MUNCII

§ 1. Nēntēunea, metodele de asigurare a disciplinei muncii

Orice activitatē în comun a oamenilor necesā anumitā coordonare. O importanță deosebitā o capātă aceeaș coordonare la activitatēa comun a oamenilor privind producția și repartitēa bunurilor materiale și spirituale.

Art.2 din Codul Muncii al Republicii Moldova stipulēază din obligațiile principale ale salariatului e respectarea disciplinei muncā, adicēia normelor obligatorii ce stabilesc conduita în procesul muncii.

Principala premā în respectarea de către salariat a acestor norme e organizarea mai tēnă a procesului muncii de administratē. Astfel art.130 din CM. stabilește cētia administratēia (persoanelē puternicite de proprietar) e obligat să organizeze corect munca salariiilor.

Concretizēnd obligațiile părților contractului de muncē, legislația muncii prevede cētia salariatul se obligā a) să și exercite funcția de serviciu (adicēia munca potrivit specialitēții, calificării și funcției sale); b) cētia respecte regimul interior de mēnțiar patronul se obligā a) să plăteasā angajatului salariul; b) cētia creeze condițiile de muncē prevăzute de legislația muncii, contractul colectiv și acordul părților.

Astfel, disciplina muncii din punct de vedere juridic are un caracter dual. Pe o parte, ea impune patronului obligatē de a organiza corect munca, stabilind normele de conduitē necesare, iar pe de altă parte, prin aceasta creează de fapt condiții normale de muncē salariatului.

Din cele expuse mai sus, putem concludē cētia în disciplina muncii nēntēlegem obligația patronului de a crea salariatului condiții de muncē necesare pentru ca acesta să și exercite mai eficient funcția de muncē, obligația să respecte strict normele de conduitē stabilite în actele statului și ale celor stabilite în baza lor, de către patron. Deci prin disciplina muncii se nēntēlege respectarea de către părți (subiectelor) a obligațiilor stipulate în contractul de muncē (disciplina muncii în sens subiectiv).

Prin disciplina muncii în sens obiectiv nēntēlegem totalitatea normelor ce reglementeasā conduita persoanelor indicate în legislația și în alte acte normative elaborate de organele statului și stabilite obligatēle patronului și principalele

norme de conduită a angajaților. Statul stabilește restricții pentru patroni, asigurând în acest mod unele garanții pentru angajați. Ele pot fi îngrijite în actele normative locale (contractul colectiv de muncă) și contractul individual de muncă. Reglementarea juridică a disciplinei muncii se află în capitolul IX "Disciplina muncii" din CM și în alte acte normative speciale, adoptate pe baza acestui capitol.

În legislație se stipulează și alte categorii ale disciplinei: de producție, tehnologică, de serviciu, financiară, contractuală etc, dar cea mai largă și o are disciplina muncii. Numele disciplinei muncii se utilizează în sens larg și în sens restrâns. În primul caz disciplina muncii e sinonimă cu disciplina muncii care cuprinde toate obligațiile părților la contract. Pentru înțelegere ce este disciplina muncii în sens îngust se va menționa că referitor la angajat disciplina muncii are aspectul său interior și exterior. Aspectul exterior înseamnă subordonarea lui regimului intern al muncii, ceea ce adesea echivalează cu disciplina de muncă în sensul îngust, ca o modalitate a disciplinei muncii.

Prin aspectul interior al disciplinei muncii avem în vedere totalitatea normelor juridice ce reglementează procesul de muncă al angajatului. Persoanele antrenate în procesul de producție sunt supuse disciplinei tehnologice. Ea include: regulile de exploatare a agregatelor, strungurilor, a altor mecanisme și instrumente. Lucătorii aparatului de stat se supun disciplinei de serviciu, iar cei din domeniul financiar - disciplinei financiare etc.

Disciplina muncii include conduita de fapt a angajaților (prezentarea în fața patronului în persoana administrativă), adică în ce măsură respectă părțile contractului normele ce le reglementează obligațiile în procesul muncii.

Pentru asigurarea respectării disciplinei muncii se aplică metode juridice. Există două metode de bază: de convingere și de constrângere.

Metoda convingerii constă în cointerесarea economică (materială) a angajatului și a patronului în rezultatele finale ale muncii.

Respectarea strictă a disciplinei muncii de către părțile acordului de muncă (contractului) este orientată atingerii scopului principal pe care îl urmăresc: patronul - de a apăta venit, salariatul - de a primi recompensă pentru munca depusă, iar dacă el are acțiuni ale organizației unde lucrează, atunci și dividende de la aceste acțiuni. Cu cât e mai mare cointerесarea părților acordului de muncă (contractului) în rezultatele muncii sale, cu atât mai eficientă este această metodă. În afară de mijloacele economice, muncii sunt posibile și alte forme de cointerесare.

Metoda constrângerii constă în luarea măsurilor respective materiale față de cei care încălcă disciplina muncii.

Astfel, organizația - patronul care n-a creat condiții de muncă satisfăcătoare pentru angajați, de regulă, nu are venit. Dacă aceeași organizație nu e în stare să satisfacă cerințele creditorilor (ale angajaților), atunci, conform legislației civile, ea e recunoscută falită.

Este evident, dacă patronul nu are mijloacele necesare pentru plata salariilor lucrătorilor, aceasta se sfârșește și asupra lucrătorilor (până la concedierea în caz de faliment). Legislația prevede și obligația fiecărei părți a acordului de muncă (contractului) de a restitui dauna cauzată de ea celeilalte părți a acordului în urma exercitării necorespunzătoare a obligațiilor sale în sfera muncii. La măsurile de constrângere se referă și răspunderea disciplinară a angajatului.

§ 2. Regimul intern al muncii (regulile de ordine interioară a muncii)

Cum deja s-a menționat, angajatul și exercită funcția sa de muncă respectând regimul de muncă stabilit în interiorul organizației. Acest regim cuprinde ordinea relațiilor dintre salariați și administrație, care, la împlinirea atribuțiilor patronului, conduce procesul muncii în întreprindere și ordinea relațiilor dintre salariați în procesul muncii.

Astfel, din cele menționate evidentem următoarele elemente principale ale regimului intern de muncă: drepturile și obligațiile principale ale angajaților și administrației, regimul timpului de muncă, salariile, stimularea și tragerea la răspundere a lor.

Reglementarea juridică a ordinii interioare a muncii se stabilește în primul rând, de regulile ordinii interioare a muncii înainte de administrare, confirmate de Adunarea generală a angajaților de la întreprindere (art.138 din CM.).

În aceste norme în dependență de specificul întreprinderii, sunt stabilite obligațiile principale ale salariaților și administrației, ordinea de utilizare a timpului de muncă ș.a. Normele trebuie să fie afișate în fiecare secție într-un loc vizibil.

În conformitate cu aceste norme administrația elaborează graficul de schimb, graficul concediilor ș.a.

În unele ramuri ale economiei naționale (transportul feroviar, aerian ș.a.) pentru anumite categorii de salariați se aplică statute și regulamente speciale.

În aceste acte se stabilește și sfera lor de activitate. De regulă se ăsfîng asupra angajaților din principalele profesii ale ramurii.

Astfel, Regulamentul privind disciplina locurilor feroviari se ăsfînge asupra tuturor salariaților organizărilor transportului feroviar din Moldova, indiferent de forma lor organizatorico-juridică. Salariații sînt obligați: să asigure securitatea circulației trenurilor și a lucrărilor de manevră, să aducă la timp încărcăturile și pasagerii, ă respecte graficele de circulație, să aibă grijă de mijloacele tehnice ale transportului feroviar (locomotivele, vagoanele, mijloacele de comunicație etc); să ia măsurile prevăzute contra furturilor ă respecte regulile și normele privind protecția muncii, tehnica securității și ocrotirea mediului ambianță acorde atenție pasagerilor asigurînd o înaltă cultură la deservirea lor; ă cunoască și să îndeplinească cerințele acestui Regulament, care, de asemenea, stipulează obligațiile administrației: să organizeze corect munca subalternilor ă dea corect ordine și indicații și să controleze executarea întocmai și la timp; ă acorde o atenție deosebită securității circulației trenurilor și lucrărilor de manevră; să aplice metodele științifice de muncă și conducere; ă respecte regimul de economie utilizarea eficientă și rațională a resurselor materiale ă asigure integritatea încărcăturilor, bagajului și a patrimoniului încredințat; să depisteze și să înlăture condițiile ce duc la pierderea, deteriorarea sau furtul ă acorde atenție ridicării nivelului disciplinei de stat de muncă; să micșoreze pierderile timpului de muncă să stimuleze lucrătorii ce s-au evidențiat în muncă, să fie pedepsiți cei ce încălcă disciplina; ă fie atenți cu oamenii, cu problemele necesitățile lor; ă fie exemplu pentru lucrători prin respectarea disciplinei și atitudinea conștientă față de muncă.

Existența Regulamentelor și Statutelor republicane privind disciplina de muncă exclude posibilitatea adoptării de către organizații a normelor regimului intern de muncă în care se soluționează probleme mai specifice.

Trebuie menționate drepturile și obligațiile principale ale funcționarilor de stat prevăzute în Legea Republicii Moldova "Despre serviciul public", adoptată mai 1995. Această Lege, în special, obligă funcționarul de stat ă respecte normele Regimului de muncă întin din aparatul de stat.

În același timp trebuie menționat ă statul prin actele sale poate reglementa nemijlocit regimul intern al muncii nu numai organele de stat, ci și conformitatea Constituția Republicii Moldova, precum și întreprinderile de stat.

§ 3. Încurajările pentru succes în muncă

Prin încurajări pentru succes în muncă se înțelege recunoașterea publică a meritelor salariaților. Pentru îndeplinirea exemplară a obligațiilor de muncă, ridicarea productivității muncii, îmbunătățirea calității producției, vechime în muncă neîntrerupă, înverșii în muncă și alte realizări se practică următoarele metode de stimulare: mulțumiri; acordarea unui premiu; distingerea cu cadou de pre distincția cu Diploma de onoare (art.139 din CM.).

Această dispoziție poate fi completată de acte speciale ale anumitor ramuri sau întreprinderi. Luătorilor ceși îndeplinesc obligațiile corespunzătoare au și alte priorități social-culturale, de exemplu avansarea în funcție (art.141 din CM.). Aceste priorități și facilități se stabilesc din contul organizației întreprinderii la decizia administrației împreună cu colectivul de lucrători și cu participarea comitetului sindical. Prin avansarea în muncă se înțelege: oferirea unei munci mai calificate sau trecerea într-o funcție superioară. Avansarea în muncă se califică drept o transferare la o altă muncă, dar aceasta depinde de existența locurilor vacante la întreprindere, ă salariatul are studiile necesare vechime în muncă.

Modul de aplicare a încurajărilor se stabilește de administrație de comun acord cu comitetul sindical. Se permite combinarea mai multor surse de stimulare: materiale și materiale. Dacă salariatul a fost sancționat disciplinar, el nu poate fi prepus la anularea sau expirarea termenului de pedeapsă.

Încurajările se stabilesc în ordinea cuveră se aduc la cunoștința colectivului de muncă și se introduce în carnetul de muncă al lucrătorului.

Pentru diferite merite în lucru, lista lucrătorilor e prezentată organelor ierarhic superioare pentru a fi decorați cu medalii, ordine de stat (art.142 din CM.). Dreptul a acorda aceste decorații are Președintele țării. Decorația de stat al Republicii Moldova este cea mai înaltă formă de stimulare a cetățenilor pentru diferite merite economice, științifice, culturale și educaționale. Pentru stimularea acestor lucrători, pentru merite deosebite în muncă, se conferă titluri onorifice ("Medic emerit", "Conducător emerit", "Lucrător emerit în transport" ș.a.). Pentru acest fel de decorare este necesară o vechime în muncă ce depășește 15 ani. Înaintarea spre decorare cu distincții de stat se discută în colectivele de muncă la întreprinderile de stat, municipale, private sau organele administrației locale.

§ 4. Răspunderea disciplinară

Prin sancțiune disciplinară se înțelege o măsură aplicată muncitorului, funcționarului ca urmare a faptelor sale ilegale. Sancțiunea disciplinară trebuie deosebită de cea administrativă.

Sancțiunea administrativă se aplică persoanelor ce au săvârșit o încălcare de ordin administrativ, adică încălcare a normelor stabilite de anumite organe de stat, obligatorii pentru respectarea experienței administrative; ea se exprimă mai des sub formă de amendă și se aplică de organele competente. Legislația stabilește anumite garanții în cazul aplicării sancțiunilor disciplinare pentru lucrători:

- motivele ce duc la sancțiunea disciplinară;
- cercul de persoane stabilit ce au dreptul de a aplica sancțiunea disciplinară;
- prescripția și modul de aplicare a sancțiunilor disciplinare;
- stabilirea anumitor sancțiuni disciplinare;
- modalitatea de anulare a sancțiunilor disciplinare;
- modalitatea de atac a sancțiunii disciplinare.

Temei pentru aplicarea, din motive subiective, a sancțiunii disciplinare este încălcarea disciplinară, de exemplu, nedeplinirea din motive subiective a obligațiilor de serviciu în acest caz înă la aplicarea sancțiunilor disciplinare administrația trebuie să stabilească cu certitudine încălcarea obligațiilor lui de serviciu în timpul exercitării funcțiunii, adică să stabilească culpabilitatea lui ori purtarea ilegală.

Ca purtare ilegală se consideră nerespectarea regimului intern în ordinele administrative și altor norme prezente de legi, hotărâri, ce vin de la organele de stat sau organele administrației locale: lipsa nemotivată de la lucru; apăsarea la lucru în stare de ebrietate, toacă narcotice; confecționarea produselor de calitate inferioară din cauza neglijenței, lipsei de răspundere a salariatului sau chiar intenționată.

Intenționată se socotește purtarea atunci când muncitorul, funcționarul e conștient că fapta lui va aduce prejudicii.

Săvârșirea faptei prin neglijență este considerată când lucrătorul n-a prezăcut consecințele social periculoase, și trebuia să le prevadă sau spera să le va putea evita. Dacă lucrătorul nu și-a deplinit în mod convenit obligațiile fiindcă-

nu are calificarea dată sau nu există condițiile corespunzătoare, adică din motive obiective, el nu poate fi socotit vinovat în acest caz nu se aplică răspunderea disciplinară. Nu se aplică sancțiunea disciplinară dacă lucrătorul n-a îndeplinit o muncă impusă de administrație și care nu era prezăcută de contract (cu unele excepții: în caz de stopare a întreprinderii, necesitate de producție). Pentru categorii aparte de lucrători sancțiunea disciplinară se aplică și pentru încălcarea regulilor (normelor) conduitei încăperile de serviciu, pe teritoriul organizației, dacă fapta a fost săvârșită prin nedeplinirea îndatoririlor de serviciu în (domeniul transportului feroviar).

Pentru o încălcare poate fi aplicată numai o singură sancțiune disciplinară. Dar dacă încălcarea disciplinară provoacă și o daună materială, atunci odată cu sancțiunea disciplinară poate fi aplicată și o sancțiune materială. Dreptul de a aplica sancțiunea disciplinară o are conducătorul întreprinderii, organizației, instituției. Cu acest drept pot împuterniciți și alte persoane.

Sancțiunea se aplică de către administrație după săvârșirea încălcării, dar nu mai târziu de o lună de când s-a constatat comiterea ei, excludându-se timpul concediului medical sau anual, concediului de îngrijire cu instruirea sau a unor concedii fără menținerea salariului.

Sancțiunea disciplinară se aplică nu mai târziu de 6 luni din ziua săvârșirii abaterilor, sau în termen de doi ani din ziua rezultatului reviziei financiare, politice economice.

În prealabil, înă la aplicarea sancțiunii, salariatul urmează să depună o explicație în scris. Refuzul său este notat într-un act special și el nu poate fi pedicit pentru aplicarea sancțiunii.

Pentru anumite categorii de salariați se stabilesc anumite garanții. Pentru ca lucrătorii - membri ai comitetului sindical să fie supuși sancțiunii disciplinare se cere acordul comitetului sindical. Aceasta se cere și la salariații ce sînt antrenăți în dezbateri și aprobarea contractului colectiv de muncă. Conform regulii generale, se interzice a aplica sancțiunea disciplinară salariaților aflați în grevă. Sancțiunea se consemnează într-un ordin ce este adus la cunoștință salariatului care trebuie să-l semneze; dacă nu este de acord cu pedeapsa aplicată, -el este în drept să atace ordinul ori pedeapsa. La expirarea unui an sancțiunea devine nădăcă salariatul n-a mănăcatat normele și a avut atitudine conștiincioasă față de muncă.

Anularea sancțiunii disciplinare se face printr-un ordin la inițiativa administrației sau colectivului de muncă

Art. 143 din CM. stabilește următoarele sancțiuni disciplinare: mustrare, mustrare aspră, concediere pentru încălcarea sistematică a disciplinei de muncă. Femeile gravide și cele ce au copii până la 3 ani, femeile care îngrijesc de sine atâtea copii până la 14 ani, cu copii invalizi până la 16 ani nu pot fi concediate pentru încălcarea disciplinei de muncă

În legislația muncii cu privire la răspunderea disciplinară pot fi prevăzute și alte sancțiuni disciplinare. De exemplu, pedagogul poate fi concediat imediat dacă, drept metodă de educație a elevului sau studentului, a aplicat doar o singură dată măsuri fizice sau psihice.

La aplicarea sancțiunii disciplinare se ține cont de circumstanțele comiterii încălcării, precum și de atitudinea salariatului față de cele săvârșite și față de muncă în genere.

Conform art. 147 din CM., administrarea dreptului ca în loc să aplice o sancțiune disciplinară, să transmită chestiunea cu privire la încălcarea disciplinei muncii spre examinare colectivului de muncă

CAPITOLUL XIV RĂSPUNDEREA MATERIALĂ A PĂRȚILOR RAPORTULUI JURIDIC DE MUNCĂ

§ 1. Conceptul și tipurile răspunderii materiale a părților raportului juridic de muncă

În conformitate cu Constituția Republicii Moldova protecția muncii (art.43) și ocrotirea sănătății cetățenilor (art.36), recunoașterea și protecția în egală măsură a proprietății private, proprietății de stat și altor forme de proprietate constituie baza sistemului constituțional. Printre cele mai importante drepturi liberă ale oamenilor și cetățenilor sunt drepturile fiecărui om de a dispune în mod liber și-și alege timpul de activitate și profesia, precum și dreptul fiecăruia la muncă în condițiile ce corespund normelor de securitate și igienă și dreptul la protecție împotriva șomajului.

Aceste prevederi constituționale corespund celorlor Declarații universale a drepturilor omului (art.23), adoptate și confirmate de Adunarea Generală ONU la 10 decembrie 1948, unșir de acte normative internaționale în sfera muncii, precum și art.4 despre Drepturile liberă ale omului și cetățeanului al Constituției Republicii Moldova..

Referitor la părțile contractului de muncă (patronii și salariați), prevederile constituționale sus-numite căpă o dezvoltare ulterioară în cadrul actelor normative ale dreptului muncii.

Astfel, în conformitate cu Constituția Republicii Moldova, art. 2 din Codul Muncii, fiecare om are dreptul la munca pe care el o alege liber sau pe care o acceptă dreptul de a-și alege profesia și ocupația, precum și dreptul la protecție de șomaj.

Munca forțată este interzisă.

Fiecare salariat are dreptul:

- la condiții de muncă ce corespund cerințelor securității și igienei;
- la recuperarea prejudiciului cauzat printr-o boală sau o afecțiune în legătură cu munca;
- la recompensă egală pentru munca egală fără nici o discriminare și nu mai mică decât cuantumul minim stabilit de lege;
- la odihnă, asigurată prin stabilirea duratei maxime a timpului de muncă

de muncă reduse pentru anumite profesii lucrați, acordarea zilelor de odihnă săptămânal, zilelor de război, precum și a concediilor anuale plătite;

-la asocierii sindicate;

-la asistență socială pentru limă de vîrstă, în caz de pierdere a capacității de muncă și în alte cazuri prevăzute de lege;

-la apărarea judiciară a drepturilor sale de muncă

Totodată salariatul este dator:

-să-și îndeplinească în mod conștiincios obligațiile de muncă

-să respecte disciplina muncii;

-să aibă o atitudine gospodărească față de avere întreprinderii, instituției, organizației;

-să îndeplinească normele de muncă stabilite.

În caz de executare necorespunzătoare de către salariat sau patron a obligațiilor sale față de cealaltă parte a contractului de muncă și ca rezultat al acestei neexecuări s-a pricinuit o pagubă materială, atunci această pagubă trebuie recuperată. Cazurile și modul de recuperare sunt indicate și stipulate de legislație.

Restituirea pagubei este obligație care apare la o parte din contractul de muncă față de cealaltă parte a lui (contractului).

Ca temei pentru a trage o parte a contractului de muncă la răspundere materială servește cauzarea unui prejudiciu intenționat altei părți, dacă legislația nu prevede altceva. Astfel, răspunderea materială la părților raportului juridic de muncă se reduce la obligația unei părți a contractului de a repara prejudiciul material cauzat celeilaltei părți.

Conform regulii generale, partea care a cauzat prejudiciul este obligată la repararea acestui prejudiciu dacă demonstrează că paguba este pricinuită fără vina ei. Legea prevede repararea prejudiciului cauzat de o parte, chiar dacă dauna nu este din vina acesteia.

Paguba pricinuită prin acțiunile legale poate fi reparată doar în cazurile expres prevăzute de lege. Conform legislației, nu poate fi trasă la răspundere persoana care a adus daune celeilaltei părți, activînd în stare de legitimă apărare, fără însă a-i depăși limitele.

Dauna, provocată în stare de extremă necesitate, adică pentru înlăturarea pericolului care era îndreptat împotriva celui care aduce daune sau persoanelor terțe, dacă ea nu putea fi evitată altfel în împrejurările date, trebuie să fie despăgubită de persoana vinovată

Luînd în considerare toate circumstanțele în care s-a pricinuit dauna, judecata poate cere despăgubirea de la o persoană terță, în interesele creșterii acțiunii faptuitorul, sau poate elibera de răspundere atât persoana terță, cît și persoana care a adus paguba.

Legislația stabilește modurile de răspundere materială: 1) răspunderea salariatului față de patron; 2) răspunderea patronului față de salariat.

Recunoscînd egalitatea juridică a părților contractului de muncă, legislatorul ia în considerare că patronul:

- a) economic este mai puternic decît un lucrător luat în parte;
- b) organizează procesul de muncă și poartă răspundere pentru efectele negative ce pot să apară în acest proces;
- c) ca proprietar al bunurilor poartă riscul pieririi sau deteriorării acestora.

Pe de altă parte, legislatorul reiese din faptul că principala valoare a omului este capacitatea lui fizică și spirituală de a munci, pe care el o poate realiza sub diferite forme, dînd primul înd prin încheierea unui acord de muncă. Cele spuse presupun două tipuri de răspundere: salariatul compensează dauna adusă proprietății patronului, iar patronul recuperează dauna adusă prin împiedicarea acestuia de a exercita funcția de muncă sau obligațiile și de a primi salariu, prevăzute în contractul de muncă. Legislația stabilește cazurile în care patronul este obligat a recompensa salariatului dauna pricinuită:

- conducerea fără temeiurile legale sau încălcarea regulilor stabilite;
- transferarea nelegitimă la altă muncă;
- formularea greșită a concedierii în carnetul de muncă, care l-a împiedicat pe salariat să se angajeze la o nouă muncă;
- reținerea carnetului de muncă la concediere;
- executarea necorespunzătoare sau cîntîrire a hotărîrii judecătorești despre reintegrarea la locul de muncă anterior ca temei al concedierii ilegale sau al transferului la altă muncă;
- refuzul nîtemeiat de a angaja la lucru satîrîrea încheierii contractului;
- aducerea unor daune sătîrîri salariatului.

În aceste cazuri și altele analogice, salariatului i se compensează asemenea și paguba morală adusă. Această obligație este prevăzută fie de acte speciale, fie sînt recunoscute de practica judiciară

Normele cu privire la drepturile și obligațiile părților contractului pot fi concretizate în acest acord în alte acorduri încheiate de părți, precum și în contractul colectiv de muncă sau în alte acte normative locale.

În contractul de muncă poate fi prevăzută obligația părții ce a adus prejudiciul de a compensa mai mult decât dauna provocată dacă prin această înțelegere nu poate fi înrăutățită situația salariatului în comparație cu legislația muncii.

Normele de drept, care stabilesc răspunderea materială salariatului și a patronului, urmăresc scopul atât de a compensa prejudiciul ce a fost adus, cât și de a preveni cauzele ce-l provoacă. Astfel, ele impun respectarea întocmai a obligațiilor părților.

Încetarea relațiilor de muncă după cauzarea daunei nu eliberează partea dată de răspunderea prevăzută.

§ 2. Răspunderea materială salariatului

Răspunderea materială salariatului se reduce la obligația acestuia de a-i recupera patronului prejudiciul adus. Regulile generale stabilite de Codul Muncii al Republicii Moldova. Aici se stipulează obligația salariatului de a repara prejudiciul adus patronului, dar cu gătirea de păstrare a salariului, precum și a patronului de a crea toate condițiile necesare pentru păstrarea avutului datorat răspunderea salariatului; se reglementează și cauzele relațiilor organizatorice.

Răspunderea materială a salariatului este individuală și se aplică indiferent dacă salariatul a fost tras la răspundere administrativ disciplinară sau penală. Ea nu exclude și stabilirea altor riscuri materiale față de salariat.

Răspunderea materială, conform regulilor dreptului muncii, trebuie deosebit de răspunderea materială unor persoane aparte, care îndeplinesc funcțiile lor de muncă potrivit normelor dreptului civil.

Această răspundere este stabilită de acte speciale; totodată răspunderea materială, conform normelor dreptului muncii, nu trebuie confundată cu răspunderea juridică civilă a membrilor cooperativei gospodărești-țărănești.

Pe de altă parte, dacă salariatului aparțin unele acțiuni ale întreprinderii, unde el își prestează munca, năuseamă că el este coproprietar și el nu este eliberat de răspundere materială conform normelor dreptului muncii.

Conform dreptului muncii recompensa include doar dauna existentă nemijlocie, cum ar fi, bunăoară, reducerea costului bunului produs ca rezultat al rebutului și efectuarea nevoită unor noi cheltuieli pentru a-l repara. Existența unor astfel de daune poate fi temei de a stabili răspunderea materială salariatului (art.128 din C.M.).

Dreptul muncii interzice patronului de a pretinde de la salariat o recompensă de mărimea celui venit pe care ar fi putut să-l obțină dar, nu i-a obținut din vina acțiunilor sau inacțiunilor salariatului. De exemplu, el nu poate cere restituirea cheltuielilor suportate în legătură cu faptul că salariatul a absentat utilajul din uzină și n-a funcționat. Astfel, legislația muncii apără interesul salariatului în dreptul civil sub incidența de daune se are în vedere toate pagubele aduse persoanei fizice sau juridice prin încălcarea dreptului acesteia, precum și toate veniturile pe care persoana dată putea să le obțină. De aceea, conform normelor stabilite în dreptul civil, paguba adusă persoanei fizice sau juridice este plătită în întregime.

În dreptul muncii răspunderea este prevăzută numai pentru dauna reală. Astfel, dacă este pierdut un document, răspunderea pentru aceasta survine numai atunci când restabilirea în perioada necesară este posibilă și asta ar provoca daune patrimoniale patronului.

De asemenea nu poate fi trasă la răspundere materială salariatul pentru greseli de calcul sau altele ce au fost comise în timpul inventarierii.

Legislația stabilește că sînt pasibili de răspundere materială doar salariații vinovați. Astfel, în dreptul muncii salariatul răspunde material doar în condițiile:

- acțiunea ilegală a salariatului;
- legătura cauzală dintre dauna cauzată și acțiunile sau inacțiunile salariatului;
- vinovăția salariatului.

Ilegală se consideră acea faptă a salariatului (acțiune sau inacțiune), când el nu respectă obligațiile sale de muncă stabilite de legislație, regulile interioare, ordinele și deciziile administrației.

Legislația muncii nu stabilește răspundere pentru dauna adusă în legătură cu cercetarea riscului ce a aparținut în activitatea normală procesului de producție. Bunăoară, asumarea unui risc la adoptarea deciziilor privind irijarea sferei de producție, precum și a sferei de circulație a valorilor.

Salariații poartă răspundere doar pentru dauna provocată ei înșiși. În acest scop, trebuie cercetate mijloc toate circumstanțele pentru a evidenția cauzele care au produs prejudiciul.

Salariații poartă răspundere pentru paguba adusă mijloc patronului.

Persoana juridică sau cetățeanul recuperează dauna adusă în procesul îndeplinirii obligațiilor de muncă. În cazul dat salarii sunt recunoscuți cetățenii care îndeplinesc lucrul în baza contractului de muncă precum și cetățenii care lucrează în baza unui contract de drept civil, dacă acest moment atestă ordinul persoanei juridice sau fizice corespunzător.

La îndrăgii, persoana care a recuperat dauna adusă o persoană terță poate să ceară recuperarea sumei ce a cheltuit-o, dacă legea nu prevede altceva, însă, conform normelor legislației muncii în baza și în ordinea stabilită poartă răspundere numai salarii care efectuează obligațiile de muncă la momentul provocării daunei în baza contractului de muncă (art.128 din CM.).

Răspunderea materială survine numai în cazul în care dauna este pricinuită de salariat din vina sa. Vinovăte consideră acea faptă ilegală ce a fost săvârșită intenționat sau din imprudență.

Modalitățile de răspundere materială Legislația muncii stabilește două modalități de răspundere materială: răspunderea materială limitată și răspunderea materială deplină.

Răspunderea materială limitată constă în obligația salariatului de a recupera dauna adusă în limitele stabilite de legislație. Aceasta constituie o parte din câștigul salariatului. Dacă recuperarea daunei depășește limita stabilită, ea nu poate fi reținută în întregime de la salariat.

Răspunderea în limitele câștigului mediu lunar al salariatului survine oricând al cauzării prejudiciului în afaa de acelea în care legislația stabilește altă formă sau limită. Dacă legea stabilește răspunderea materială a salariatului, dar nu indică felul ei sau limita ei specifică atunci acest salariat răspunde pentru dauna adusă în mod direct, dar căsnu depășească câștigul mediu lunar în special, această răspundere survine pentru distrugerea prin neglijență proprietății patronului, materialelor, instrumentelor (art.125 din CM.).

Conducătorii întreprinderilor și locuitorii lor, precum și conducătorii unităților structurale, prezentați de personalul organizației, recuperează prejudiciul adus în limitele câștigului mediu lunar în cazul: păstrării neglijente a bunurilor materiale și

bănești, fabricarea produselor de proastă calitate, distrugerea materialelor valorilor bănești.

În toate cazurile în care legea prevede răspunderea materială în limitele câștigului mediu lunar, această sumă se calculează pe ultimele trei luni lucrătoare. Pentru salarii care lucrează mai puțin de 3 luni, suma se calculează pe perioada efectiv lucrată.

Instanța judecătorească pune în sarcina persoanei oficiale, vinovăte concedierea sau transferarea nelegală salariatului, obligația de a repara paguba pricinuită întreprinderii, instituției, organizației în legătură cu plata pentru timpul lipsei forate de la lucrul sau pentru timpul pierderii unei munci cu retribuție maimică. Această obligație se pune în sarcina ei, în cazul concedierii sau transferării sau au făcut cu încălcarea vădită a legii sau în cazul administrării a reținut executarea notării instanței judecătorești cu privire la restabilirea lucrului. Suma de despăgubiri poate fi mai mare decât salariul pe trei luni al persoanei oficiale.

Evidența strică a acestei reguli duce nu numai la răspunderea pentru dauna cauzată de persoanele oficiale întreprinderii, dar este considerată o garanție și ca un mijloc de luptă împotriva concedierilor, transferilor ilegale ale salariilor.

Răspunderea materială limitată a trei salarii de funcție pentru concedierea și transferarea ilegală este supusă numai persoanei cu funcție de răspundere, în limitele competenței sale, dar cu încălcarea vădită a legii.

Sub condiția de încălcare vădită a legii trebuie să fie:

- concedierea salariatului din inițiativa administrației fără consultarea comitetului sindical, în cazurile în care legea cere acest acord;
- transferul salariatului fără acordul acestuia la o nouă muncă permanentă;
- concedierea din inițiativa administrației a femeilor gravide și a mamelor cu copii în vârstă de până la 3 ani.

La stabilirea mărimum daunei cauzate, pentru care se prevede răspundere materială în limitele a trei salarii de funcție (art.225 al CM.), se reiese din salariul primit de persoana oficială la momentul cauzării prejudiciului. La aceasta se referă, de exemplu, ziua în care a fost emis ordinul de concediere sau transfer cu încălcarea legislației.

Răspunderea materială deplină este obligația salariatului de a repara prejudiciul cauzat în mărimea deplină, fără nici o restricție sau limitare. Acest mod de

răspundere este strict stabilit de legislația. Astfel de cazuri sunt prevăzute în art. 128 din Codul Muncii.

Cauzarea prejudiciului prin fapte criminale stabilite de instanța judiciară Răspunderea conform acestei teme survine numai atunci când faptul despre săvârșirea acestui delict este stabilit de judecătoria urma unui proces penal.

Răspunderea materială în mărimea deplină a prejudiciului survine în cazurile în care persoana a fost eliberată de răspundere penală ca urmare a expirării timpului de prescripție sau în urma unui act de amnistiere.

În cazul unei (hărțiri) sentințe de achitare în lipsa conținutului infracțiunii, precum și sistarea procesului penal din aceleași motive în faza anchetei preliminare, judecata, soluționând problema despre achitarea prejudiciului adus, este în drept să dispună recuperarea pagubelor în mărimea deplină a prejudiciului cauzat conform altor temeuri legale.

Pricinuirea în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu a unei daune pentru cote, răspunderea materială deplină se prevede în acte normative speciale. În acest caz răspunderea materială survine independent de faptul dacă este tras salariatul la răspundere penală sau dacă s-a încheiat anterior cu el înțelegere scrisă. Astfel, operatorii poștali răspund pentru pierderea, deteriorarea corespondenței poștale de o importanță considerabilă și pentru lipsa unei părți din corespondența poștală în baza sumei anterior declarate (Legea Republicii Moldova privind mijloacele de comunicație la 20 aprilie 1996). În acest caz este necesar a stabili pentru care categorie de daune este determinată răspunderea dacă și face parte oare salariatul din categoria de persoane menționate în anumite acte normative. Din categoriile acestor acte nu fac parte dispozițiile administrației întreprinderii, instituției. Nu face parte din aceeași categorie de acțiuni legislația civilă (burăoară, legislația civilă prevede răspunderea materială deplină a salariatului pentru dauna pricinuit întreprinderii în caz de divulgare secretului comercial).

Încheierea contractului privind răspunderea materială (art. 128 din CM). În baza acestor înțelegeri (contract) salariatul poartă răspundere materială pentru neasigurarea păstrării (deteriorarea) bunurilor ce i-au fost transmise pentru păstrare. Pentru pricinuirea daunelor în materie răspunderea o poartă salariatul dacă el a atins vârsta de 18 ani, ocupă o funcție sau un post despre care se

stipulează într-un act special și cu care în prealabil a fost încheiat un contract. În lipsa doar a unei condiții menționate în contract salariatul poartă răspundere limitată cu condiția că el nu poartă răspundere materială deplină în baza altor motive. Neglijarea unor condiții din înțelegerea încheiată, duce la nulitatea ei și nu-l privează de răspunderea materială deplină pe salariat.

Contractul cu privire la răspunderea materială prevede o concretizare a obligațiilor administrației și salariatului pentru asigurarea păstrării patrimoniului întreprinderii ce i-au fost încredințate salariatului; răspunderea materială deplină a salariatului pentru neasigurarea păstrării și pentru deteriorarea bunului ce constituie patrimoniul întreprinderii.

De regulă, cu salariatul care înmânează în baza funcției sale o sumă mare de bani sîncheie o înțelegere privind răspunderea individuală lui (art. 128 din CM.).

Lista funcțiilor salariților cu care întreprinderea poate încheia înțelegeri scrise despre răspunderea materială pentru neasigurarea păstrării bunurilor ce le-au fost încredințate pentru păstrare, prelucrare, transmitere sunt prevăzute în contractul-tip ce stabilește răspunderea materială individuală deplină.

În cazul în care un grup de persoane îndeplinesc lucrări legate de păstrarea, prelucrarea, transportarea bunurilor este imposibil a stabili răspunderea materială a fiecărui salariat, se permite încheierea unor înțelegeri privind răspunderea materială colectivă (art. 128 din CM.). În acest caz bunurile sunt transmise unui grup de persoane (băgi), fiecare dintre membrii ei poate răspunde pentru dauna survenită în urma neasigurării păstrării bunurilor. Mărimea răspunderii fiecărui membru al băgii se stabilește proporțional taxei tarifare, de unde depinde de perioada de timp lucrată de salariat de la ultimul contract până ziua descoperirii prejudiciului cauzat.

Enumerarea funcțiilor salariților cu care se poate încheia o înțelegere privind răspunderea materială colectivă, condițiile de aplicare a ei, precum și contractul-tip al răspunderii materiale colective sunt stabilite de legislație. Formarea unui colectiv cu răspundere materială colectivă se stabilește în baza necesității de producție; aceeași răspundere se stabilește de către administrația întreprinderii cu consultarea comitetului sindical. Hotărârea privind stabilirea unei astfel de răspunderi se confirmă printr-un ordin (instrucțiune) al administrației întreprinderii și se aduce la cunoștință colectivului la Adunarea generală. Completarea unei

astfel de briăzi ce va purta răspundere materială colectivă se stabilește în baza liberului acord înțelegerea scrisă privind răspunderea materială colectivă se încheie între administrația întreprinderii și toți membrii briăzii. La schimbarea șefului briăzii sau a mai mult de 50% din componență la briăzii contractul trebuie revizuit. Tragerea briăzii la răspunderea materială se face de către administrație, cu efectuarea unui control anterior constatarea cauzelor ce au favorizat pricinuirea daunei. Membrii briăzii sînt obligați să dea explicații în scris referitor la dauna pricinuită, uneori fiind necesară și declarația specialistului.

Membrii briăzii sînt lipsiți de răspundere materială dacă se va constata că dauna a fost pricinuită fără vina lor sau dacă au fost depistate persoanele din vina cărora s-a pricinuit dauna.

Pricinuirea daunei în afara exercitării obligațiilor de serviciu. Salariatul poate pricinui un prejudiciu în timpul de muncă, cît și în timpul liber, însă nu se află în relații de producție cu organizația (bunaoară, folosirea automobilului de serviciu în scopuri personale fără permisiunea administrației). Practica judiciară reiese din faptul că pentru exploatarea mijloacelor tehnice (automobilului, combinei etc.) în scopuri personale, pricinuirea daunei în afara exercitării obligațiilor de serviciu, salariatul poartă răspundere materială în baza legislației civile, incluzînd astfel și veniturile dobîndite de la folosirea mijloacelor tehnice.

Aflarea în păstrarea salariatului a unor bunuri costisitoare. În acest caz răspunderea materială deplină survine doar pentru dauna provocată urma neasigurării păstrării bunurilor ce a dus la deteriorarea lor.

Pricinuirea daunei bunurilor, deteriorarea timpurie a valorilor predate salariatului pentru păstrare. Răspunderea în baza acestor motive este diferențiată în dependență de cauzele producerii daunelor și tipurile de bunuri predate salariatului în îngrijire. Din categoria acestor bunuri fac parte: instrumentele îmbrăcăminte de serviciu, alte obiecte date salariatului pentru folosire. Trebuie luată în considerare că pentru deteriorarea sau distrugerea acestor bunuri din imprudență survine răspunderea materială limitată, în baza salariului mediu lunar.

Pricinuirea unui prejudiciu datorită unui salariat aflînd stare de ebrietate. Dacă un salariat pricinuieste un prejudiciu în stare de ebrietate el poartă răspundere

materială deplină. Starea de ebrietate a salariatului trebuie demonstrată de administrație.

Determinarea mîrimii prejudiciului cauzat. Pentru determinarea mîrimii prejudiciului cauzat se recurge la calculul sumei din preț de cost al valorilor materiale. În cazul sustragerii bunurilor, neajunsul sau distrugerea deteriorarea lor intenționată, pentru stabilirea mîrimii daunelor se aplică prețurile la data pricinuirii prejudiciului (art. 1283 din CM.).

În cazul furturilor, sustragerii, deteriorării lipsei producției sau mărfurilor la întreprinderi alimentare mîrimea daunei se calculează conform prețurilor existente la ziua cînd aceste bunuri urmează să fie vîndute. Există cazuri cînd mîrimea daunei pricinuite este determinată de legislație.

Ordinea de reparare a pagubei. Salariatul care a pricinuit dauna poate, la dorința proprie, să restituie, să repare complet sau parțial (în baza limitelor stabilite de lege) prejudiciul cauzat prin depunerea sumei necesare în casa întreprinderii. Recuperarea daunei provocate prin oferirea unui bun echivalent sau prin repararea bunului deteriorat se face cu acordul administrației sau excepția cazurilor cînd acest lucru este prevăzut în anumite acte normative. Refuzul salariatului de a repara benevol prejudiciul cauzat determină tragerea lui la răspundere în baza articolului 128 din CM. Dacă suma prejudiciului cauzat nu depășește mîrimea salariului mediu lunar (în cazul de răspundere materială limitată, cît și în cazurile de răspundere materială deplină), administrația este în drept să rețină această sumă din salariul lunar al salariatului. Ordinul administrației privind reținerea din salariu poate fi emis cu acordul salariatului, dar nu mai tîrziu de două săptămîni din ziua descoperirii pagubei (art. 128 din CM.).

Procedura judiciară de reparare a prejudiciului cauzat se aplică dacă suma care urmează să fie plătită de salariat depășește salariul mediu al angajatului sau dacă administrația nu a reținut suma necesară din salariul angajatului timp de două săptămîni din ziua descoperirii prejudiciului. Dauna cauzată vina conducătorilor administrației, întreprinderii de stat sau adjuncților săi se restituie în baza unei instrucțiuni (ordin) a organului ierarhic superior în ordinea stabilită. Procedura judiciară de restituire a daunei datorate persoanele sus-menționate se efectuează în baza cererii depuse către organul ierarhic superior sau către procuror, dacă adresarea către administrație a decurs în timp de un an de zile din momentul descoperirii prejudiciului. Acest termen este stabilit pentru organul

ierarhic superior sau procuror. În cazul în care termenul nu a fost respectat, motivul întemeiat el poate fi restabilit. Dacă prejudiciul provocat a fost descoperit în urma reviziei sau inventarierii, data descoperirii prejudiciului se consideră indicată în actul de revizie și inventariere.

*-.

Judecata în baza unor conținți obiective (starea materială a salariatului) poate micșora suma de reparare a prejudiciului. Nu poate fi admisorea sumei dacă dauna a fost pricinuită în urma săvârșirii unei infracțiuni sau dacă a fost comisă intenționat din scop cupidant, sau dacă a fost comisă de către un salariat în stare de ebrietate. Ca circumstanță atenuantă ce micșorează suma de reparare a prejudiciului, poate servi lipsa de conștientizare pentru că salariatul și-a exercitat funcțiile astfel încât să evite provocarea unui prejudiciu. Bona, cu toată străduința de a păstra valorile materiale încredințate, din cauza unor circumstanțe obiective (surplus de umeditate) ele au degradat. Dauna este pricinuită de mai multe persoane atunci suma de recuperare a ei este repartizată între persoanele vinovate, dar ține cont de gradul de vinovăție al fiecăruia (art.128 din CM.).

Dacă în pofida legii din salariul angajatului este stabilită o sumă fără acordul scris sau fără permisiunea judecătoreie, atunci organul care examinează cazul este obligat în baza cererii salariatului să emită o decizie cu privire la restituirea sumei ilegal reținute de la salariat (art.129 din CM.).

Cererile de reparare a pagubei înaintea patronului (administrației) care poartă răspundere pentru dauna pricinuită în cadrul muncii efectuate de salariat.

Prin înțelegerea de administrație în cazul dat se are în vedere persoana (organul), asupra căreia, în conformitate cu legislația, se desfășură funcțiile de conducere operativă a organizației indiferent de tipul ei, forma de proprietate.

Dacă afectarea sănătății este pricinuită într-o organizație în cadrul căreia persoana lucrează prin cumul, atunci cererea se va adresa admi nistrației acestei organizații.

În caz de reorganizare a întreprinderii, instituției, organizației (contopire), atunci cererea va fi adresată succesorului, cererea despre repararea pagubei va fi depusă în formă scrisă. La ea se anexează documentele necesare. Patronul este obligat să examineze cererea și să emită o decizie în termen de 10 zile. Această decizie va fi sub formă de ordin al administrației. Acest ordin trebuie să fie motivat, în el urmează să fie indicate persoanele care trebuie să suporte nemijlocit

cheltuielile pentru provocarea daunelor, a cărei revine pătimășului și partea de care va beneficia fiecare membru al familiei condițiile de plată. Copia acestui ordin, despre repararea pagubei sau refuzul motivat, înscriva persoanelor cointerestate în timp de 10 zile din momentul înțării cererii cu toate documentele necesare. Dacă cererea n-a fost prezentată în limita termenului stabilit, patronul poate să refuze restituirea pagubei. În aceste cazuri cererea poate fi prezentată în judecată. Până la acționare în judecată părțile sînt în drept să se adreseze în departamentul republican de protecția muncii de pînă la Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei al Republicii Moldova.

Hotărîrea acestui organ este obligatorie spre executare către patron. Refuzul executării ei permite părții să se adreseze în instanța de judecată. Neacordul administrației cu decizia organelor competente nu justifică executarea obligațiilor sale. Dreptul salariatului să se adreseze în instanța de judecată nu are termen de prescripție. Dar dacă persoana se va adresa după expirarea termenului de 3 ani din momentul pierderii capacității de muncă, atunci această restituire va fi plătită din ziua adresării în judecată. Plățile de reparare a pagubei se efectuează de către patron sau de succesorul său în caz de lipsă a acestora - de către organul care trebuie să restabilească sumele ce trebuie să fie restituite. Aceste plăți se efectuează lunar. În cazuri excepționale, prin decizia de judecată înțundu-se în considerare starea patimășului, lui poate să se plătească o remunerație pentru trei ani și nu mai mult.

§3. Răspunderea materială a administrației întreprinderii, instituției, organizației față de salariat

Administrația întreprinderii este obligată să-i plătească despăgubire salariatului pentru prejudiciul survenit în urma deteriorării sănătății, acesta fiind unul din cazurile de răspundere materială a administrației față de salariat, stipulat în art.167 din CM., în **Legea cu privire la protecția muncii, adoptată la data de 2 iunie 1992**. Repararea prejudiciului este reglementată în legislația civilă.

În legătură cu aceasta instruirea despre despăgubire de către patroni a unei daune, pricinuite salariatului în urma mușării, unei boli profesionale sau altei vătămări a sănătății, legată de îndeplinirea de către ei a obligațiilor de muncă,

aprobată prin Hotărârea Consiliului de Miniștri al fostei U.R.S.S. din 03.07.1984 cu modificările și completările ulterioare, se aplică doar în acea parte în care ele nu contravin normelor respective ale Codului Civil al Republicii Moldova. Pricolul cauzării daune în viitor poate servi drept temei pentru punerea de interdicție a activității ce creează astfel de pericol.

Dacă dauna pricinuită este consecința exploatarea întreprinderii, edificiului sau altei activități de producție, care continuă să cauzeze daune sau amenință cu o nouă daună, judecata este în drept a-l obliga pe răspunzător, pe lângă compensarea daunei, să suspendeze activitatea respectivă.

Judecata poate refuza acțiunea de oprire sau încetare a activității corespunzătoare doar în cazul dacă oprirea sau încetarea ei contravine intereselor sociale. Refuzul oprirea sau încetarea unei astfel de activități nu privează pe păgubași (victime, părți lezate) de dreptul la compensarea daunei pricinuite de această activitate.

Dreptul la despăgubirea daunei au toți salariații indiferent de caracterul relațiilor de muncă cu patronii (permanenți temporari, sezonieri etc.), stagiul de muncă etc, precum și alte persoane (de exemplu, cei ce lucrează pe bază contractului de antreprenoriat, pentru care este obligat să achite plățile (vărsăminte) pentru asigurarea socială de stat; au dreptul la despăgubirea daunei, primite în urma mutării (schilodirii) sau altei cămări ale sănătății, legate de îndeplinirea de către ei a obligațiilor de muncă și îndeplinite pe teritoriul organizației, cât și în afara teritoriului ei.

Mutilarea poate apărea în urma unei traume (mecanice, electrice etc.) cauzate salariatului în procesul îndeplinirii îndatoririlor sale de muncă.

În cazurile acestea salariatul are dreptul la despăgubire indiferent de recunoașterea lui ca invalid..

Alte cazuri de îmbolnăvire a salariatului care urmează să fie despăgubite sînt afecțiunile profesionale (pneumococci, boală de vibrație, intoxicație și a.), provocate de acțiunea factorilor nefavorabili, din cauza neglijenței tehnicii securității de către administrație.

Una și aceeași afecțiune în unele cazuri este profesională în altele - generală. De exemplu, tuberculoza poate fi bolnavire profesională la lucrătorii secțiilor de tuberculoză ale spitalelor și generală - la salariații ale căror condiții

de muncă nu sînt legate de contactul permanent cu bolnavii purtători de barili.

Afectiunea generală, de obicei, nu e legată de îndeplinirea obligațiilor de muncă și este examinată ca un caz de asigurare socială pentru care patronul, în conformitate cu regulile, nu poartă răspundere. Însă în cazuri excepționale, când afectiunea generală este consecință directă a încălcărilor grave ale condițiilor normale de muncă admise de către administrație, care au pus luătorii într-o situație primejdioasă pentru sănătate, răspunderea pentru paguba pricinuită poate fi pusă în seama patronului. De exemplu, conducătorul din vina administrației un timp îndelungat s-a aflat la frig nu a fost aprovizionat (încălzit) cu echipament cald, fapt ce a provocat o pneumonie cu complicații serioase.

O condiție necesară pentru a referi afectiunea generală la categoria prejudiciilor aduse sănătății în timpul îndeplinirii obligațiilor de muncă este avizul corespunzător al instituțiilor medicale.

În caz de deces al salariatului (soț al familiei) dreptul la decontarea daunei îl au persoanele-urșă precum și copilul defunctului, ascut după moartea lui, unul dintre părinți, soțul sau alt membru al familiei lui, dacă nu lucrează și este ocupat cu îngrijirea copiilor, fraților, surorilor sau nepotilor defunctului, care nu au împlinit vârsta de 8 ani, pe care păgubășul îi avea sau îi putea avea cert, persoanele, care se aflau în îngrijirea defunctului și care au devenit inapte de muncă în termen de 5 ani după moartea acestuia.

Unul dintre reprezentanții soțului sau alt membru al familiei, care nu lucrează și e ocupat cu îngrijirea copiilor, nepotilor, fraților și surorilor celui decedat a devenit inapt de muncă în perioada de îndeplinire a îngrijirii, păstrează dreptul la recuperarea pagubei după terminarea îngrijirii persoanelor date. Inapte de muncă se consideră: minorii, care nu au împlinit vârsta de 18 ani sau mai mari decât aceasta, dacă ei au devenit invalizi încă la vârsta de 18 ani, bărbații ce au atins vârsta de 60 ani și femeile de 55 ani sau recunoscute în ordine stabilită invalizi (gradul II sau III).

Cei ce învață au dreptul la decontarea daunei încă la terminarea învățământului în instituțiile de învățământ, însă nu mai târziu de atingerea vârstei de 23 de ani.

Repararea prejudiciului se efectuează prin plata sumei calculate din mărimea salariului mediu în dependență de gradul de pierdere a capacității de muncă profesională în urma mușturii date; prin compensarea unor cheltuieli suplimentare; prin plata unor indemnizații; prin compensarea pagubei morale.

La calcularea pensiei de invaliditate, stabilită persoanelor în legătură cu mutilarea sau ală vătămare a sănătății, precum și altor indemnizații și plăți corespunzătoare, stabilite atât pînă, cît și după pricinuirea daunei sănătății, nu se i-au în considerare și nu duc la reducerea sumei despagubirii daunei (nu se trec în contul recuperării pagubei). La calcularea despagubirii daunei nu se i-au în considerare de asemenea salariul (venitul), primit de către pagubaș după vătămarea sănătății.

Persoanei vătămate, temporar transferate cu voie, în legătură cu incapacitatea, la o muncă mai ușoară și mai puțin pătitoare, i se recuperează diferența de salariu pînă la restabilirea capacității de muncă. Avizul despre necesitate și durata transferului persoanei vătămate la un alt loc de muncă în limitele unui an și caracterul muncii recomandate eliberează instituția medicală.

În caz de neacordare de către patron în perioada stabilită locului de muncă corespunzător, persoana vătămată are dreptul la despagubirea daunei în mărimea salariului mediu lunar, pe care îl primea pînă la apariția mutării de muncă.

Patronul, cu acordul pagubașului, e obligat să i asigure însușirea unei noi profesii în corespundere cu avizul instituției medicale, dacă el, în urma schilodirii la locul de muncă, nu poate exercita funcția precedentă.

În perioada recalificării, pagubașului i se plătește salariul mediu lunar conform lucrului precedent cu luarea în considerare a pensiei primite pentru invaliditate urma mutării de muncă, a salariului sau bursei din perioada vătămării. În aceeași perioadă plata sumelor de despagubire a daunei se desfășurează pe baze de drept comun.

Circumstanțele apariției răspunderii materiale, circumstanțele generale, care provoacă răspunderea materială la patronului sunt: ilegalitatea cauzii daunei; legătura cauzală dintre acțiunea ilegală (inacțiune) și dauna survenită; culpabilitate în trezinderea.

Ilegalitate în cazul dat înseamnă neasigurarea condițiilor sănătoase și inofensive de muncă. Ilegală poate fi atât acțiunea, cît și inacțiunea, în urma cărora a survenit vătămarea sănătății lucrătorului.

Legătura cauzală se exprimă prin faptul că dauna provocată salariatului s-a manifestat evident în urma acțiunii ilegale (inacțiunii) a patronului.

Culpabilitate în trezinderea constă în faptul că nu a asigurat pagubașului con-

Răspunderea pentru paguba pricinuită de activitatea de creație în pericol sportit pentru cei din jur

Persoanele juridice și salariații, a căror activitate e legată de un pericol sportit pentru cei din jur (folosirea mijloacelor de transport, mecanismelor, energiei electrice de înaltă tensiune, energiei atomice, substanțelor explozive, căruri cu acțiuni puternice și altele; îndeplinirea lucrărilor de construcție și alte activități legate de ea etc), sunt obligați a compensa paguba pricinuită de izvoarele pericolului sportit, dacă aceștia nu vor dovedi că dauna a apărut în urma circumstanțelor neprevăzute sau din intenția păgubășului. Proprietarul izvorului de pericol sportit poate fi eliberat de către instanța de judecată de la răspundere complet sau parțial de asemenea în caz de neglijență a păgubășului.

Obligația de despăgubire a daunei este pusă în seama persoanei juridice sau cetățeanului care posedă izvorul de pericol sportit în baza dreptului de proprietate, a dreptului de gospodărie (conducere economică) sau a dreptului de conducere operativă, sau în baza altui temei legal (baza dreptului de arendă în baza dreptului de conducere a mijloacelor de transport în virtutea dispoziției organului corespunzător despre transmiterea lui a izvorului de pericol sportit etc).

Proprietarul izvorului de pericol sportit răspunde pentru dauna pricinuită de acest izvor, dacă va dovedi că izvorul a ieșit din posesia lui în urma acțiunilor ilegale ale altor persoane. Răspunderea pentru paguba pricinuită de izvorul pericolului sportit în cazul dat poate fi impoartă persoanelor care într-un mod ilegal, au acaparat acest izvor.

Dacă însă dauna e cauzată de izvorul pericolului sportit, atunci patronul răspunde indiferent de vinovăția sa, inclusiv pentru neglijență (din întâmplare) și este eliberat de răspundere doar dacă va dovedi că dauna a survenit în urma unei acțiuni de forță majoră sau din intenția păgubășului.

Prin izvor de pericol sportit se înțelege orice activitate, care în îndeplinire creează probabilitatea spoartă cauzării daunei din cauza imposibilității controlului complet asupra ei din partea persoanei, cum ar fi: producerea, transportul, stocarea lucrurilor, substanțelor și altor obiecte cu destinație economică, de producție etc. Răspunderea materială pentru paguba pricinuită de acțiunea acestor izvoare intervine când ele au fost folosite intenționat sau la o manifestare sporadică a calităților lor dăunătoare (de exemplu în caz de provocare a daunei în urma mișcării spontane a automobilului).

De aceea, dacă lucrătorul a fost traumatizat de strunguș, funcțiune sau de automobil în mișcare, atunci nu e necesar a dovedi vinovăția patronului.

Deoarece afecțiunea profesională, ca regulă, apare drept rezultat al acțiunii izvorului de pericol sportit (factori nocivi profesionali, de producție), atunci nu e necesară constatarea culpabilității patronului, e suficient doar legătura îmbolnăvirii date de îndeplinirea obligațiilor de muncă. Aceasta se referă la toate afecțiunile profesionale, inclusiv contractarea pneumoconiozei (siliopoz antracossilicoză, antracoz, siderosibicoză etc).

Până la 1 februarie 1988 îmbolnăvirea de pneumoconioză se considera drept caz pentru care patronul nu purta răspundere. Astăzi la contractarea unei pneumoconioze paguba se compensează în baza aceluși temei, cași în cazul oricărei alte afecțiuni profesionale.

Regulile stabilesc răspunderea spoartă a patronului-proprietar al aeronavei pentru paguba pricinuit

membrilor echipajului aeronavei. Patronul, în ciuda faptului că aparține aeronavei, poartă răspundere pentru paguba pricinuită de vătămarea de muncă a membrului echipajului aeronavei în legătură cu îndeplinirea obligațiilor sale de serviciu în timpul decolării, zborului și aterizării aeronavei, dacă nu va dovedi că dauna a survenit în urma intenției păgubășului. Astfel, în cazul condițiilor enumerate, patronul poartă răspundere nu numai pentru provocarea accidentului daunei (precum și oricare proprietar al izvorului de pericol sportit), dar și pentru acțiunea unei forțe majore (furtună, urgie, cutremur, inundații și alte calamități naturale).

Să evidențiem dovezile ce demonstrează legătura dintre vătămarea sănătății la îndeplinirea de către lucrător a obligațiilor de muncă și culpabilitatea patronului, în conformitate cu legislația, cele mai elocvente dovezi în aceste cazuri servesc documentele și declarațiile martorilor, în special: actul despre cazul nenorocirii survenit în producție, sancțiunea, decizia judecătorească, decizia

procurorului, organul de anchetă judiciară și anchetă preliminară, avizul inspectorului de stat pentru ocrotirea muncii sau a altor persoane oficiale (organe), care efectuează controlul și supravegherea ocrotirii muncii respectării legislației de muncă, despre cauzele vătămării sănătății, avizul medical despre afecțiunea profesională, decizia despre aplicarea pedepsei administrative sau disciplinare persoanelor oficiale, deciziile secțiunii regionale (de ramură) a Fondului de asigurare socială despre compensarea de către patron a bugetului Fondului social republican, suportarea

cheltuielilor pentru plata tratamentului lucrătorului, achitarea indemnizației pentru incapacitatea de muncă temporară în legătură cu schilodirea în muncă. La examinarea problemelor de despăgubire se ține seama de vinovăția pagubășului. Paguba, survenită în urma întregii pagubășului, nu este supusă compensării.

Dacă accidentul, care a avut loc din vina salariatului, a provocat moartea acestuia, vinovăția pagubășului nu se ia în considerare la compensarea cheltuielilor suplimentare, legate, de exemplu, de cheltuielile de înmormântare.

Astfel, doar imprudența gravă poate servi drept temei pentru aplicarea răspunderii mixte. Imprudența simplă (nu gravă) a pagubășului nu influențează asupra mărimii compensării, iar răspunderea complet este pusă în seama patronului (indiferent de gradul vinovăției, dacă dovada vinovăției este necesară).

Nici regulile, nici alte acte normative, nici practica judiciară nu dau o determinare omură a ceea ce este imprudența gravă a lucrătorului. Problema cu privire la faptul dacă pagubășul a admis o imprudență gravă sau simplă se soluționează în fiecare caz concret, cu luarea în considerare

a circumstanțelor propriu-zise ale vătămării sănătății. În acest caz trebuie luată în considerare și personalitatea pagubășului (calificarea lui, înalta, starea fizică etc), și circumstanțele în care a avut loc accidentul.-

Paguba provocată urmează a fi compensată. Crima compensației pagubei legate de pierderea de către pagubăș a salariului precedent sau încetării lui în urma schimbării locului de muncă se calculează în procente față de salariul dat și corespunde gradului de pierdere a capacității de muncă.

Gradul pierderii capacității de muncă de către pagubăș se determină de către consiliul medical de expertiză a vitalității (C.M.E.V.), organ ce activează pe lângă Ministerul Sănătății, în procente

stabilite în dependență de pierderea capacității de muncă profesională în urma schilodirii în același timp, C.M.E.V. examinează problema posibilității recunoașterii pagubășului drept invalid în urma schilodirii demunță și necesitatea acordării lui a unor ajutoare suplimentare.

Luând în considerație caracterul schilodirii în procesul presării muncii și urmărilor survenite, probabilității lichidării lor în urma tratamentului, C.M.E.V. poate stabili diferite termene pentru o reexaminare a capacității de muncă a persoanei în limitele de la 6 luni până la 2 ani.

În acele cazuri când urmările vătămării sănătății au provocat infirmitate pe viață și pierderea completă a capacității de muncă calificată, C.M.E.V. este în

*ept să stabilească gradul de invaliditate al muncii. Gradul pierderii capacității de muncă profesională (în procente) se stabilește fără indicarea termenului de examinare pentru bărbați (a atingerea vârstei de 60 ani) și femei - 55 ani. Ordinea stabilirii de pierdere a capacității de muncă profesională în urma schilodirii de muncă se determină de C.M.E. În baza actelor normative elaborate de Guvern.

La calcularea sumei recompensei se ia în considerare salariul precedent, toate tipurile de remunerare pentru lucru (serviciu), inclusiv plata pentru lucrul suplimentar, pentru lucrul zilele de odihnă și de sărbătoare și pentru muncă în timpul; în unele cazuri se ia în considerare și onorariul de autor al unor invenții (brevet de inventator) și remunerarea pentru contractele de antreprenoriat. Comision în acest caz veniturile de pe urma activității de antreprenoriat se includ în baza datelor inspectoratului fiscal.

În perioada incapacității de muncă temporară și a concediului de maternitate se ia în considerare indemnizația plătită: în perioada concediilor anuale suplimentare - salariul mediu lunar. Bursa, plătită pentru perioada de învățământ (la dorința celui ce s-a adresat pentru compensarea pagubei), se adăugă la salariu.

Toate tipurile de venituri se calculează până la perceperea impozitelor. La calcularea sumei recompensei nu se ia în considerare orice activitate cu caracter unic care nu se referă la îndeplinirea unor sarcini de muncă concrete, dar cu caracter de garantare sau compensare (compensare pentru concediu nefolosit, indemnizațiile în caz de concediere, de concediu anual, de transfer la altă localitate etc.).

Salariul mediu lunar se stabilește (la dorința cetățeanului) reținând din ultimele 12 luni de muncă, ce au precedat schilodirea de muncă sau până la reducerea capacității de muncă în legătură cu schilodirea de muncă, chiar dacă o astfel de reducere a capacității de muncă a survenit mai târziu, după schilodirea de muncă, în caz de contractare a unei activități profesionale, salariul mediu lunar poate fi calculat de asemenea reținând din ultimele 12 luni de muncă ce au precedat îmbolnăvirea.

Din numărul lunilor pentru care se calculează salariul mediu lunar, la dorința cetățeanului, se exclud lunile incomplete de muncă de la începutul sau sfârșitul încetării activității de muncă, de exemplu, de la data de început a concediului J. acordat în legătură cu îngrijirea copilului în vârstă de până la 3 ani, precum și

perioada de muncă pe parcursul căreia cetățeanul a pierdut capacitatea de muncă sau primea compensarea pentru dauna, pierdută în timpul prestării muncii, având îngrijire un invalid de gradul 1, un copil în vârstă de până la 18 ani sau un bătrân, ce necesită îngrijire în baza avizului instituției medicale în acest caz lunile excluse se înlocuiesc cu altele în cazurile de substituție a lunilor întreruperile în muncă, indiferent de durata lor, nu au impact asupra sumei, dacă trebuie înlocuite patru luni sau cetățeanul înainte de ultimele 12 luni de muncă nu a lucrat, substituția se face cu lunile de muncă înainte de această întrerupere.

Lunile ce s-au dovedit a fi incomplete pe baza altor motive, neindicate mai sus, nu se înlocuiesc cu lunile precedente, dar nu se exclud din calcul.

Salariul mediu lunar se calculează pe calea împărțirii sumei totale a salariului pe 12 luni de muncă la 12.

Dacă perioada de lucru a constituit mai puțin de o lună calendaristică, atunci suma de restituire a daunei se va calcula din salariul mediu lunar care se determină în felul următor: salariul pentru tot timpul lucrat se împarte la numărul de zile lucrate și suma obținută se va înmulți la numărul de zile lucrate din lună.

Dacă până la survenirea daunelor venitul lucrătorului (care a primit) au avut loc schimbări esențiale care îmbunătățesc starea lui materială (i-a fost mărit salariul în corespundere cu funcția pe care o ocupa, a fost transferat la o muncă mai remunerată, a venit la lucru ca un specialist după terminarea studiilor la facultatea de zi sau în alte cazuri în care este demonstrată stabilitatea schimbării sau posibilitățile schimbării plății muncii lucrătorului), la determinarea salariului lunar se ia în considerare numai venitul care l-a avut sau trebuia să-l aibă după schimbarea corespunzătoare. La calcularea sumei totale a salariului pentru determinarea primelor sume de retribuire a daunei, ele se vor înlocui în ordinea stabilită de legislația în vigoare.

Din cauza scumpirii vieții cotidiene sumele salariului din care se calculează sumele de restituire a daunei trebuie să se ia în considerare coeficienți de corecție, se vor mări în dependență de mărimea daunei.

În caz de schimbare a specialității, calificării sau a postului în ultimele 12 luni, anterioare daunelor sau îmbolnăvirii profesionale, la dorința cetățeanului determinarea salariului-mediu lunar se va efectua pe baza condițiilor noi.

În caz de imposibilitate de recuperare a documentelor despre suma salariului de facto de peste hotare suma de restituire a pagubei se determină din coeficientul tarifar, determinat cadrul ramurii pentru profesia dată în condiții similare de lucru la timpul adărit pentru restituirea daunei.

În caz că lucrătorul (salariatul) este traumatizat a doua oară în cadrul exercitării muncii, atunci salariu mediu, după dorință, se va socoti pentru perioada existenței sau care a existat înainte a precedat prima sau a doua daună.

Restituirea cheltuielilor suplimentare. În cazul restituirea salariului pierdut patronul compensează pătimitului cheltuielile suplimentare ce apar ca rezultat al daunei (masa suplimentară medicamentele necesare, plata pentru persoana care îl acompaniază, achiziționarea mijloacelor de transport necesare, repara generală a acestor mijloace, procurarea petrolului etc), dar numai cazurile stabilite de C.M.E. și când pătimitul nu a primit aceste rambursuri de la organizațiile corespunzătoare. Invalidii de gradul I au nevoie de confirmarea acestor necesități de către C.M.E.V., cu excepția cazurilor în care este necesară îngrijirea specială medicală a bolnavului.

La determinarea sumei cheltuielilor suplimentare pătimitului în cadrul accidentului în urma căruia s-a produs dauna, nu se va lua în considerare.

În afara de aceste tipuri de pagube patronul este obligat să restituie pătimitului dauna morală. Prin noțiunea de daună morală se are în vedere suferințele fizice și morale ale pătimitului. Restituirea acestei daune poate fi în bani sau în orice altă formă materială. Problemele legate de restituirea daunei morale trebuie să fie soluționate conform înțelegerii dintre patronul responsabil pentru daună și salariat, iar în caz de neînțelegere - prin decizia judecătorească a vinovatului.

Suma de restituire a daunei morale se stabilește în conformitate cu circumstanțele concrete (reținând din gradul de deteriorare a sănătății, din alte circumstanțe care dovedesc daunele morale fizice pe care le-a suportat salariatul gradul de vinovăție a lui etc).

Posibilitatea schimării sumei de restituire a daunei provocate salariatului. Pătimitul care și-a pierdut capacitatea de lucru are drept în orice timp să ceară de la persoana obligată să restituie dauna, majorarea corespunzătoare a restituirii, dacă capacitățile de muncă ale persoanei continuă să scadă din cauza daunei pentru care răspundea și a fost stabilită restituirea.

Persoana care are obligația de a restitui dauna pricinuită sănătății salariatului este în drept să ceară reducerea corespunzătoare a sumei, dacă capacitatea de muncă a salariatului a crescut comparativ cu aceea pe care o avea la momentul stabilirii daunei.

Pătimitul are drept să ceară majorarea sumei de restituire a daunei dacă starea materială a celui care a produs dauna (întreținătorului) care are obligația de a restitui dauna, s-a îmbunătățit, dacă anterior restituirea a fost asotă datorită agravării stării materiale a ultimului.

Judecata poate, la cererea celui care a produs dauna s-a produs dauna să reducă mărimea restituirii daunei, dacă starea lui materială în legătură cu invaliditatea sau cu atingerea stărilor pensionare, s-a îmbunătățit comparativ cu starea la momentul acordării restituirii pentru dauna cauzată de excepția cazurilor în care dauna a fost un rezultat al altor intenționate.

Restituirea pagubei în caz de daunare a sănătății persoanei care nu a atins majoratului. Dacă în timpul pricinuirii daunei a sănătății, minorul a avut salariu, atunci dauna se restituie și din mărimea salariului mediu stabilit, dar numai maimic decât acel stabilit de lege.

Mărimea restituirii pagubei în caz de deces al întreținătorului. Persoanelor ce au dreptul la restituirea pagubei în cazul decesului întreținătorului, dauna se restituie reținând din suma salariului decedatului, pe care o primea sau avea dreptul să o primească salariatul înainte la deces. La determinarea sumei reîntregirii reîntregirii plătită persoanelor ce se aflau la întreținerea decedatului, până la salariul de bază se includ și alte venituri.

Cererile de reparare a pagubei înainte de decesul patronului (administrativ) care poartă răspunderea pentru dauna pricinuită în cadrul muncii efectuate de salariat.

Prin noțiunea de administrativ în cazul dat se are în vedere persoana (organul), asupra căreia, în conformitate cu legislația, se desfășoară funcțiile de conducere operativă a organizației indiferent de tipul ei, forma de proprietate.

Dacă afectarea sănătății este pricinuită într-o organizație în cadrul căreia persoana lucrând cumul, atunci cererea se va adresa administrației acestei organizații.

În caz de reorganizare (contopire, aderare, altele, reformare) a unității economice, atunci cererea va fi adresată succesorului.

Cererea despre restituirea pagubei va fi depusă în formă scrisă. La ea se anexează documentele necesare care-i lipsesc organelor. Patronul este obligat să examineze cererea și să emită o decizie în termen de 10 zile. Această decizie va fi sub formă de ordin al administrației. Acest ordin trebuie să fie motivat, în el urmează să fie indicate persoanele care trebuie să suporte nemijlocit cheltuielile pentru provocarea daunelor, iar cea care revine pătimitorului și partea de care va beneficia fiecare membru al familiei în condițiile de plăți. Copia acestui ordin despre restituirea pagubei sau refuzul motivat se trimite persoanelor interesate în timp de 10 zile din ziua înținerii cererii cu toate documentele necesare. Dacă cererea n-a fost prezentată în limita termenului stabilit, patronul poate să refuze restituirea pagubei.

În aceste cazuri cererea este prezentată în judecată. Până la acționarea în judecată părțile sînt în drept să se adreseze în Departamentul republican de protecție a muncii de pînă Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei.

Hotărîrea acestui organ este obligatorie spre executare de patron. Refuzul executării ei permite părții să se adreseze în instanța judecătorească în modul stabilit de lege. Neacordul administrației cu decizia organelor competente nu justifică neexecutarea obligațiilor sale.

Dreptul pătimitorului de a se adresa instanța de judecată nu are termen de prescripție.

Dar dacă persoana se va adresa după expirarea duratei de trei ani din momentul pierderii capacității de muncă atunci această restituire va fi plătită din momentul adresării în judecată. Plățile de restituire a daunei se execută către patron sau de succesorul său. În caz de lipsă a acestora - de către organul care trebuie să restabilească sumele ce trebuie să fie restituite.

Aceste plăți se efectuează lunar. În cazuri excepționale prin decizia judecătorească, lîndu-se în considerație starea pătimitorului, poate să se plătească o remunerație pentru trei ani dar nu mai mult.

O mare importanță are **Hotărîrea Guvernului Republicii Moldova nr. 513 din 11.08.1993** (modificată prin **Hotărîrile Guvernului Republicii Moldova nr. 800 din 27.12.1993 nr. 695 din 20.09.1994**), prin care a fost aprobat

¹ Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 8, 1993/246.

² Ghidul de protecție a muncii, Chișinău, 1995, pag. 177. Mbideam, pag. 179.

Regulamentul cu privire la plata de către întreprinderi, organizații și instituții a indemnizației unice pentru pierderea capacității de muncă sau decesul angajatului în urma unui accident de muncă sau unei afecțiuni profesionale.

Regulamentul a stabilit că întreprinderile, organizațiile și instituțiile, indiferent de formele lor de proprietate de activitate economică, în conformitate cu legislația Republicii Moldova, poartă răspundere materială pentru prejudiciile cauzate angajaților de accidente de muncă sau afecțiunile profesionale.

În afaa de despăgubire, care se efectuează în modul stabilit de lege, întreprinderea este obligată conform art.32 din Legea Republicii Moldova cu privire la protecția muncii, să plătească o indemnizație unică.

Întreprinderea este scutită de plata indemnizației unice, prezăută de legislația în vigoare, dacă dovedește că accidentul de muncă sau afecțiunea profesională nu-i poate fi imputată.

Vina întreprinderii în producerea accidentului de muncă sau declararea afecțiunii profesionale o stabilesc organele de stat special abilitate.

Acțiunea regulamentului nu se extinde asupra militarilor îndurite Armatei Republicii Moldova, colaboratorilor organelor Ministerului Afacerilor Interne Ministerului Securității Naționale (cu excepția persoanelor în cadrate în bază de contract de muncă sau de acord).

De dreptul la indemnizația unică beneficiază angajații cărora li s-a stabilit gradul de pierdere a capacității de muncă din cauza zdruncinării sănătății în urma unui accident de muncă sau unei afecțiuni profesionale.

Gradul de pierdere a capacității de muncă a accidentatului este determinat de organele de expertiză medicală a vitalității în procente, stabilite în dependență de pierderea capacității de muncă în profesie ca urmare a unui accident de muncă sau unei afecțiuni profesionale.

În cazul în care decesul angajatului a survenit în urma unui accident de muncă sau unei afecțiuni profesionale, primesc indemnizația unică în părți egale persoanele care în conformitate cu legislația în vigoare, beneficiază de dreptul la repararea prejudiciului cauzat.

Indemnizația unică se plătește în părți egale soției (soțului), copiilor și părinților decedatului (decedatei), indiferent de vîrstă, capacitatea lor de muncă și de alte condiții, dacă nu există persoane ce au dreptul la așa o indemnizație.

În caz de litigiu, indemnizația unică pentru persoanele prezuate mai sus se

plătește în baza deciziei judiciare.

Cuantumul indemnizației unice pentru angajații cărora li s-a atribuit un anumit grad de pierdere a capacității de muncă în urma unui accident de muncă sau a unei afecțiuni profesionale se determină din calculul unui salariu mediu lunar valabil în Republica Moldova pe luna premergătoare lunii pierderii capacității de muncă pentru fiecare procent de pierdere a capacității profesionale de muncă, dar numai puțin de un salariu mediu anual al accidentatului.

În cazul decesului angajatului, survinut în urma unui accident de muncă sau unei afecțiuni profesionale, cuantumul indemnizației unice pentru persoanele care beneficiază de acest drept se stabilește în suma rezultat din înmuțirea salariului mediu anual al celui decedat cu numărul de ani complete pe care acesta nu i-a supraviețuit până la vârsta de 60 ani, dar nu mai puțin decât 10 salarii medii anuale. Pentru calcularea indemnizației unice, salariul mediu anual al accidentatului determină pentru perioada de decontare de 2 ani (24 luni calendaristice) de la de 1 până la data de 1) premergători pierderii capacității de muncă ori decesului angajatului în urma unui accident de muncă sau unei afecțiuni profesionale. Atunci când în perioada de decontare anuluna premergătoare lunii pierderii capacității de muncă sau decesului angajatului în urma unui accident de muncă sau unei afecțiuni profesionale s-a produs majorarea salariului minim țării, salariul mediu anual se recalculează după cum urmează: la fiecare schimbare a salariului minim pe țară, diferența dintre salariile de funcție (salariile tarifare) lunare și cele vechi se înmuțește cu numărul lunilor perioadei de decontare și se introduce noile salarii de funcție (salarii tarifare), se împarte la numărul lunilor luate în calcul, se înmuțește cu 12 și se însumează la salariul mediu anual.

La determinarea salariului mediu anual al angajaților la care s-a stabilit pierderea capacității de muncă sau care a decedat, pentru calcularea cuantumului indemnizației unice lunile în care accidentatul nu a lucrat sau a lucrat un număr incomplet de zile din motive de concediere sau din alte motive, prevăzute de legislația în vigoare, se exclud din calcul și se înlocuiesc cu alte luni imediat premergătoare. Lunile în care angajatul nu a lucrat sau a lucrat un număr incomplet de zile din alte motive nu se exclud din calcul și se înlocuiesc cu alte luni.

Dacă la momentul solicitării indemnizației unice documentele privind salariul real primit de accidentat înainte de producerea accidentului de muncă s-au păstrat, cuantumul indemnizației unice se calculează din salariul tarifar (de funcție)

în vigoare la momentul solicitării indemnizației pentru tipul de mușcare care o îndeplinea accidentatul.

Pentru determinarea cuantumului indemnizației unice se ia în calcul toate tipurile de salarii din care, conform legislației în vigoare, se plătesc cote pentru asigurările sociale.

La determinarea salariului real al angajaților remunerați în bani și în natură, plata în natură se recalculează la prețurile de stat cu adaosul din perioada în care s-a efectuat remunerarea.

În cazul în care pierderea capacității de muncă sau decesul angajatului a survenit în urma unui accident de muncă sau a unei afecțiuni profesionale în perioada instruirii lui prin muncă nefiind remunerat, cuantumul indemnizației unice se calculează reieșind din salariul tarifar (de funcție) stabilit pentru profesia (specialitatea) pentru care se plătește accidentatul (dar nu mai mic decât cel pentru categoria a II-a).

Dacă angajatul a rău i s-a stabilit pierderea capacității de muncă ori care a decedat în urma unui accident de muncă sau unei afecțiuni profesionale are o vechime în muncă mai mică de 2 ani calendaristici, pentru calcularea salariului mediu anual, iștigul lui real pentru perioada de muncă se împarte la numărul zilelor lucrate, iar salariul mediu zilnic se înmuțește cu numărul zilelor lucrătoare din 12 luni complete, premergătoare pierderii capacității de muncă sau decesului, cauzate de accidentul de muncă sau afecțiunea profesională.

Dacă accidentul de muncă ce a cauzat pierderea capacității de muncă sau decesul angajatului, s-a produs nu numai din întreruperea, ci și ca urmare a impurității accidentatului, se aplică răspunderea mixtă. În cazul acesta cuantumul indemnizației unice se măsoară în dependență de gradul de vină și a accidentatului în producerea accidentului de muncă. Pentru plata indemnizației unice se stabilește gradul de vină și a accidentatului în modul prevăzut de legislație pentru repararea prejudiciilor materiale pricinuite angajatului de muncă.

În cazul trimiterii la lucru al țării în corespundere cu acordurile interstatuale sau alte acorduri încheiate cîntreprinderile, organizațiile sau agenții economici din alte țări, indemnizația unică pentru pierderea capacității de muncă sau decesul angajatului în urma unui accident de muncă sau unei afecțiuni profesionale în timpul presării muncii în alte țări se plătește în modul și în măsurile prevăzute în

aceste acorduri în cazurile în care în acordurile indicate urse mod nu este prezat și nu este prezată plata indemnizației unice pentru pierderea capacității de muncă sau decesul angajatului în urma unui accident de muncă sau unei afecțiuni profesionale în timpul prestării muncii în alte țări, salariul mediu anual pentru calcularea rării indemnizației unice se determină reșind din salariul pe care angajații îl primeau până a fi trimși la lucru în alte țări, iar pentru cei care n-au lucrat până a fi trimși la lucru în alte țări, reșind din salariul mediu al angajaților din Republica Moldova la una dintre întreprinderile (organizațiile) de bază din ramura respectivă sau corespunzător genului de activitate, iând aceasta este imposibil de determinat - reșind din salariul mediu pe ramura respectivă confirmarea documentară a salariului mediu potrivit profesiei (funcției) și calificării corespunzătoare, similare profesiei (funcției) deținute în alte țări.

Retribuția pentru munca prestată în alte țări în calculul salariului mediu anual nu se include.

La schimbarea salariului minim Republica Moldova salariul mediu anual al angajatului se recalculează, adunându-se nivelul lui până la salariul mediu anual al angajatului de aceeași profesie (funcție) și calificare de la unitatea care l-a trimis să presteze muncă în alte țări la momentul pierderii capacității de muncă.

În cazul lipsei la unitatea de la o profesie (funcție) de o calificare similară sau când angajații n-au lucrat până a fi trimși să presteze muncă în alte țări, salariul mediu anual al angajaților se aduce la nivelul salariului mediu anual al angajaților de aceeași profesie (funcție) și calificare de la o altă unitate de bază din ramura respectivă (genul de activitate) a economiei naționale a Republicii Moldova la momentul pierderii capacității de muncă.

Cererea de plată a indemnizației unice se depune la întreprinderea care poartă vina pentru accidentul de muncă sau pentru declararea afecțiunii profesionale.

Întreprinderea este obligată să examineze cererea de plată a indemnizației unice și să ia decizia respectivă în termen de cel mult o lună din ziua depunerii cererii și a tuturor documentelor aferente.

Decizia întreprinderii privind plata indemnizației unice se legalizează printr-un ordin (dispoziție) al administrației întreprinderii. Ordinul (dispoziția) trebuie să conțină motivarea acordării sau neacordării indemnizației, indicându-se persoanele cărora li se plătește indemnizația unică, cuantumul ei integral, precum și mărimile

părților din indemnizație susceptibile de plățile către persoane care are dreptul de a primi indemnizația unică și termenele de plată care nu pot depăși două luni din ziua depunerii cererii către persoanele interesate.

Copia ordinului (dispoziției) administrației întreprinderii privind plata indemnizației unice sau refuzul motivat, scris, sîmînează sau se expediază solicitantului în termen de o lună din ziua depunerii cererii a tuturor documentelor aferente.

Plata indemnizației unice persoanelor care beneficiază acest drept se efectuează de către întreprinderea vinovată de producerea accidentului de muncă sau de declararea afecțiunii profesionale din contul mijloacelor proprii.

Întreprinderile finanțate de la bugetul republicii plătesc indemnizația unică din contul bugetului respectiv.

Situația în care întreprinderea nu dispune de mijloacele necesare, indemnizația unică se plătește în baza hotărîrii judiciare din contul celui patrimoniu sau oricărui mijloace ale întreprinderii.

În cazul reorganizării sau lichidării întreprinderii vinovate de producerea accidentului de muncă sau de declararea afecțiunii profesionale, plata indemnizației unice către persoanele care beneficiază acest drept o efectuează succesorul de drepturi (stăpînitorul) sau organul ierarhic superior.

În cazul pierderii capacității de muncă sau al decesului angajatului, survenite în urma unui accident de muncă sau unei afecțiuni profesionale în perioada prestării de muncă în alte țări, indemnizația unică se plătește de către întreprinderea care l-a trimis la lucru în aceste țări, dacă acordurile cu aceste țări nu prevăd un alt mod de achitare a indemnizației unice.

Reținerile din sumele plătite ca indemnizație unică se efectuează în același mod ca și reținerile din salariu.

Expedierea, reexpedierea sumei indemnizației unice se face din contul întreprinderii vinovate de producerea accidentului de muncă sau de declararea afecțiunii profesionale. La dispoziția destinatarilor, aceste sume pot fi transferate conturile lor de la Banca de Economii.

În cazul când accidentatul sau o altă persoană interesată nu este de acord cu decizia întreprinderii privind plata indemnizației unice sau când nu au primit răspuns în termenul stabilit, aceștia sînt în drept să intenteze o acțiune în judecătorească, în a

cărei rază teritorială își are sediul întreprindere în cauză, sau de la domiciliul lor.

În cazul apariției unui litigiu relativ la plata indemnizației unice, întreprinderea are dreptul în termen de 10 zile de la data înținerii de către accidentat sau altă persoană interesată a cererii și a tuturor documentelor aferente, să întenteze o acțiune în judecată.¹

Sumele primite în calitate de indemnizație unică de către persoanele care beneficiază de acest drept pot fi uitate și restituite numai în situația în care decizia privind plata lor este temeinică pe documente sau informații false, prezentate de persoane interesate în cazul unor greșeli de calcul.

Copia ordinului (dispoziției) administrației întreprinderii și cererea accidentatului sau a altor persoane interesate privind plata indemnizației unice, împreună cu toate documentele aferente, se prezintă în dosarul fiecărui beneficiar în arhiva întreprinderii respective.

CAPITOLUL XV. SUPRAVEGHERE ȘI CONTROLUL RESPECTĂRII LEGISLAȚIEI MUNCII

§ 1. Noțiune și aspectele de bază ale supravegheții și controlului

Reforma judiciară este destinată să asigure supremația legii în toate sferele de activitate socială. Însă, cum dovedește practica în viața de toate zilele au loc multe încălcări ale drepturilor cetățenilor, printre care și cele din domeniul dreptului muncii, fapt ce sponsoare rolul supravegheții și controlului în respectarea legislației de muncă.

Prin noțiunea de **supravegheție și control** în accepțiune juridică se înțelege activitatea organelor competente orientate spre apărarea dreptului muncii salariatului. Prin supravegheție și controluri eficiente ele pun în aplicare, descoperă și trag la răspundere patronii și alte persoane vinovate de încălcările legislației.

Deoarece în ultimul timp oamenii recurg din încredere mai des la încheierea contractului pentru reglementarea condițiilor de muncă, apare posibilitatea reală de a obține, în conformitate cu legislația în vigoare condiții cât mai favorabile de muncă. Acest fapt sponsoare responsabilitatea patronului (persoană fizică sau juridică) nu numai pentru respectarea legilor, ci și pentru oportunitatea măsurilor adoptate.

Activitatea de supravegheție și control a respectării legislației muncii e reglementată de Codul Muncii al Republicii Moldova, capitolul 17 și alte acte normative speciale. Cu toate acestea, trebuie ținut cont de faptul că în actele corespunzătoare care stabilesc competențele organelor de supravegheție și control nu întotdeauna se face deosebirea dintre aceste tipuri.

Studiind actele legislative și aplicarea lor în practică, pot fi stabilite tipurile principale de supravegheție și control: de stat, sub formele principale **departamentale și municipale** judiciar, unde e necesar a desemna primul în supravegheerea asupra respectării drepturilor și libertăților constituționale ale lucrătorilor; supravegheerea procurorului care ocupă poziție intermediară între cea de stat și judiciară; și, în sfârșit, controlul obștesc. Fiecare dintre aceste tipuri se realizează de către diferite organizații care au o competență stabilă, împuterniciri și anumite obiecte de supravegheere.

Supravegheerea și controlul respectării legislației muncii se realizează în două sfere de bază: în sfera stabilirii condițiilor de muncă și în sfera aplicării condițiilor

¹ Ghidul de protecție a muncii, Chișinău, 1995, pag. 177.

de muncă stabilite.

În condițiile extinderii considerabile a reglementărilor locale și autonome (individuale-contractuale) a relațiilor de muncă sporește importanța supravegherii și a controlului cu privire la respectarea legislației în stabilirea condițiilor de muncă.

Conform art.6 din CM., contractele de muncă (raft colective, în și cele individuale), care agravă situația salariiilor în comparație cu condițiile stipulate în legislație, sînt declarate nule. Dar dacă patronul are posibilitate, din contul mijloacelor proprii, el are dreptul să stabilească înlesniri suplimentare pentru salarii.

O altă sferă de activitate a supravegherii și controlului este aplicarea condițiilor de muncă stabilite. Este vorba despre corespunderea documentelor adoptate în unitate (ordinele de angajare, transfer și concediere a salariatului, tragerea la răspundere disciplinară etc.) cu legislația și actele normative locale.

În fiecare sferă menționată se disting trei tipuri de supraveghere și control: prealabil (preventiv), curent și ulterior.

Scopul supravegherii și controlului prealabil constă în prevenirea încălcărilor legislației, adică neadmiterea adoptării hotărîrilor ilegale. Un exemplu de supraveghere și control prealabil este activitatea comitetului sindical în procesul elaborării și adoptării actelor normative locale. Supravegherea și controlul prealabil verifică legalitatea și oportunitatea hotărîrilor patronului.

Supravegherea și controlul ulterior are drept scop evitarea încălcărilor legislației muncii și restabilirea drepturilor salariatului. Trebuie acordată atenție deosebită la depistarea încălcărilor înuinite, de exemplu, la acordarea nelegitimă a concediilor angajaților fără menținerea salariului și fără perfectarea conveniței a documentelor.

Supravegherea și controlul curent poate fi sau prealabil (dacă încălcarea corespunzătoare n-a fost încă adoptată) sau ulterior (dacă încălcarea este deja luată).

§ 2. Organele supravegherii și controlului. Competențele lor

Ce prezintă organele supravegherii și controlului de stat? Special puternicite, organele și inspectoratele de stat, independente în activitatea lor de administrație organizărilor și de organele ierarhic superioare, efectuează supravegherea și controlul de stat absolut în toate unitățile economice, indiferent de proprietate

Cine are dreptul legitim la supraveghere și control?

Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei, Departamentul de Protecția Muncii și Inspectoratele de stat teritoriale pentru protecția muncii special împuternicite, cărora activitatea lor nu depinde de administrația întreprinderilor și organizațiilor și de organele lor ierarhic superioare. Ele creează sistemul unitar de supraveghere și control al respectării legislației muncii și protecției muncii și activează în baza Hotărârii Guvernului Republicii Moldova "Cu privire la înființarea inspectoratelor de stat teritoriale pentru protecția muncii" nr.321 din 01.06.1993.

Inspectoratele de stat reglementează activitatea în corespundere cu supravegherea republicii, organele procuraturii, cu organele puterii executive.

Inspectoratul de stat pentru protecția muncii al Republicii Moldova exerce următoarele funcții:

- efectuează supravegherea și controlul de stat relativ la respectarea legislației muncii și protecției muncii, precum și la actele normative cu privire la recuperarea sănătății salariatului; relativ la asigurarea socială a utilizării forței de muncă, la falimentul și privatizarea întreprinderii, contractelor și acordurilor colective;
- analizează cauzele încălcărilor legislației și ale altor acte normative cu privire la muncă și protecția muncii în Republica Moldova și pregătește propunerile corespunzătoare privitor la perfecționarea actelor menționate;
- analizează situațiile și cauzele traumatismului profesional și elaborează propuneri cu privire la profilaxia lor;
- întocmește avize la proiectele de construcții în privința respectării documentelor normative referitor la protecția muncii;
- participă la elaborarea standardelor de stat cu privire la securitatea muncii;
- efectuează controlul cu privire la respectarea ordinii stabilite, examinarea și evidențierea accidentelor de muncă;
- primire și examinarea cererilor, scrisorilor, petițiilor și altor sesizări din partea salariaților în legătură cu încălcările drepturilor de ocrotire a muncii, asigurarea lichidării;
- pregătește și prezintă în ordinea stabilită raporturi anuale despre activitatea inspectoratului de stat despre respectarea legislației muncii și protecției muncii în Moldova.

Inspectorii de stat pentru protecția muncii în drept:

- fără obstacole, la prezentarea legitimației să viziteze în orice moment al zilei și nopții, întreprinderea cu scopul de a efectua supravegherea controlul respectării legislației și altor acte normative cu privire la munca protecția muncii în Moldova;
- de a cere și primi de la organele puterii executive, subiecte ale Republicii Moldova, de la organele administrației publice locale și întreprinderi documente explicative și altă informație necesară pentru exercitarea funcțiilor de supraveghere și control;
- să aplice, conform legislației Republicii Moldova cu privire la contravențiile administrative, amenzi conducerilor, persoanelor cu funcție de răspundere ale întreprinderii, vinovate de încălcarea legilor și altor acte normative din domeniul securității muncii;
- să prezinte patronilor, persoanelor cu funcție de răspundere și altor salariați responsabili ai întreprinderii instrucțiuni spre executare cu privire la înlăturarea încălcărilor legislației și alte acte normative din domeniul protecției muncii ale Republicii Moldova, să tragă la răspundere disciplina persoanele vinovate de încălcările date sau să dispună eliberarea lor din funcție în conformitate cu ordinea stabilită.

În afară de aceasta inspectorii de stat pentru protecția muncii în drept:

- să stopeze lucrul subdiviziunilor de producție la stabilirea încălcărilor legislației și ale altor acte normative cu privire la ocrotirea muncii, care creează pericol pentru viața și sănătatea salariaților, până la momentul înlăturării lor;
- să concedieze persoanele care n-au respectat ordinea stabilită în instrucțiunile și verificarea cunoașterii regulilor, normelor și instrucțiunilor cu privire la ocrotirea muncii.

Totodată inspectorii în drept să păstreze secretele de stat, de serviciu comercial, aflate în îndeplinirea îndatoririlor lor de funcție, să nu aducă la cunoștință administrației date despre persoanele care s-au adresat cu o cerere ori pînă la adresa lor.

Deciziile inspectorilor de stat pot fi reexaminate de conducătorul Inspectoratului de stat pentru protecția muncii sau atacate în instanță.

Organul superior ce examinează problemele cîin de protecția muncii este Departamentul de Protecția Muncii, al cărui conducător este numit prin Hotărârea Guvernului Republicii Moldova.

Supravegherea de stat asupra surselor ce asigură deservirea inofensivă instalațiilor electrice și termice e realizată de către organele de stat pentru supravegherea energiei (art.256 din CM.).

Supravegherea de stat sanitaro-epidemiologică și îndeplinirii de către organizații a normelor igienice, regulilor sanitaro-epidemiologice este atribuit Comitetului de stat pentru supravegherea sanitaro-epidemiologică al Republicii Moldova și instituțiilor teritoriale ale Serviciului de stat sanitaro-epidemiologic (art.257 din CM.).

În afară de aceasta, supravegherea de stat asupra respectării regulilor pentru securitatea nucleară și radioactivă intră în obligațiile Comitetului de stat pentru supravegherea securității nucleare și radioactive.

Organele supravegherii de stat sus-numite învestite cu puternici largi. Persoanele cu funcție de răspundere (oficiale) ale acestor organe (inspectori de stat) pentru protecția muncii au dreptul fără nici un obstacol, a inspecta orice organizație, a efectua cercetări ale accidentelor, a avea acces la informația necesară, a remite persoanelor oficiale ale altor întreprinderi economice porunci obligatorii pentru îndeplinire, a suspenda exploatarea utilajului de producție a activității unităților de producție, a aplica amenzi persoanelor cu funcție de răspundere ale organizațiilor vinovate de încălcarea actelor legislative și normative privind protecția muncii.

Hotărârile persoanelor cu funcție de răspundere ale organelor supravegherii controlului de stat, adoptate în limitele atribuțiilor acordate, sunt obligatorii pentru obiectele controlate sau supravegheate. Ministerul și departamentele realizează controlul intradepartamental asupra respectării legislației muncii și regulilor de protecție a muncii în organizațiile subordonate lor.

Organele autoadministrației locale controlează respectarea legislației muncii la întreprinderile unitare municipale. Tot aici se includ organele ilegibile constituite în corespondere cu legislația muncii.

Organul suprem de justiție care, în conformitate cu art.135 din Constituția Republicii Moldova, examinează cauzele în corespondere cu Constituția, legislației și actele normative este Curtea Constituțională. Ea judecă pînă la apelurile drepturilor și libertăților constituționale ale angajaților și asupra apelurilor judecăților, controlează constituționalitatea legii aplicate sau prezintă pentru a fi aplicată în cauza concretă.

Judecătoriile examinează legalitatea actelor patronului (emiterea ordinelor privind transferul la altă muncă, concedierea lucrătorilor etc), aplică legile și alte acte normative ce reglementează raporturile juridice și în toate cazuri necesare apelează la Constituția Republicii Moldova.

Ele au dreptul, la dorința lucrătorului, să soluționeze probleme privind recunoașterea ca ilicit actul ce poartă caracter normativ, dându-i o soluție în situația în care lucrătorul este în raport cu legislația muncii în vigoare.

Competența organelor procuraturii este determinată de Legea privind Procuratura Republicii Moldova, adoptată de către Parlamentul Republicii Moldova la 18 octombrie 1995 întru realizare a art.124 din Constituția Republicii Moldova.

În conformitate cu legea sus-menționată organele procuraturii realizează supravegherea asupra respectării drepturilor și libertăților omului și cetățeanului de către ministerelor și departamentele, organele reprezentative (legislațiunile locale, organele de control, persoanele cu funcție de răspundere, precum și organele administrației locale și de către conducătorii organizațiilor comerciale și noncomerciale.

Organele procuraturii realizează supravegherea asupra legalității deciziilor judecătoriilor de jurisdicție generală în litigiile de muncă.

Prin urmare, organele procuraturii realizează supravegherea asupra respectării legislației muncii: de administrația patronului; de ministerele și departamentele de competență cărora țin controlul interdepartamental; de organele municipale; inspectoratele de stat sus-menționate; de judecătoriile jurisdicției generale la examinarea cauzelor concrete de muncă.

În exercitarea supravegherii asupra respectării legilor organele procuraturii substituie alte organe de stat. Controlul asupra aplicării legilor se efectuează în baza informației parvenite în organele procuraturii despre cazurile încălcări a legii, ce necesită luarea de măsuri de către procuror.

Procurorul, în exercitarea funcțiilor sale, are dreptul: la prezentarea legilor de serviciu, să intre pe teritoriul și în localul obiectelor supravegheate; să aibă acces la documente și materiale; să controleze realizarea prevederilor legii; să solicite de la conducători și alte persoane cu funcție de răspundere materialele și documentele necesare pentru a controla acțiunile parvenite spre examinarea organelor procuraturii și concluziile reviziilor despre activitatea organizațiilor subordonate; să ceară de la persoanele cu funcție de răspundere sau căpetenii explicații asupra încălcării legilor.

Procurorul, în baza temeiurilor prezente de lege, întinde dosarul penal sau examinarea contravențiilor administrative, ce relevă îndrăgirea la răspundere a persoanelor ce încălcă legea la răspundere prezăută de legislație.

La realizarea acestor tipuri de supraveghere și control, organele respective dețin anumite împuterniciri, dar ele nu au dreptul să intervină în activitatea operațională a obiectelor supravegheate și controlate.

Controlul obște~ asupra respectării legislației muncii și regulilor pentru protecția muncii se realizează de către uniunile profesionale, precum și inspectorii obștești și de comisii ale organului sindical eligibil al organizațiilor respective.

Legislația muncii (art.254 din CM.) prevede, de asemenea, dreptul sindacatelor la realizarea controlului sindical asupra respectării legislației muncii și dreptului sindicatelor în domeniul protecției muncii și mediului înconjurător.

Sindicatul are dreptul să realizeze controlul sindical asupra respectării de către patron și persoanele cu funcție de răspundere a legislației muncii, inclusiv în problemele contractului de muncă, timpului de muncă și de odihnă, salariilor muncii, garanțiilor și compensațiilor, facilităților și priorităților, precum și în alte probleme sociale și de muncă în organizațiile în care activează membrii sindicatului și au dreptul să revindică înlăturarea încălcărilor descoperite.

Patronul, persoanele cu funcție de răspundere în datori, în termen de o săptămână din momentul primirii revădic despre înlăturarea ilegalităților descoperite, să comunice sindicatului rezultatele examinării și măsurile luate.

Pentru realizarea controlului sindical asupra respectării legislației muncii, sindicatele au dreptul să instituie inspecții de muncă individuale care să investesc cu împuterniciri prezăute de regulamentele aprobate de sindicate.

Sindicatul, inspectoratele de stat pentru protecția muncii în vederea îndeplinirii acestor împuterniciri, interzic să acționeze cu organele de supraveghere de stat care controlează respectarea legislației muncii.

Inspectoratele sindicale au dreptul să frecventeze liber organizațiile, indiferent de forma de proprietate și forma de subordonare, care activează membrii sindicatului dat, pentru efectuarea controlului în vederea respectării legislației muncii și legislației despre sindicate, precum și îndeplinirea condițiilor de acord colectiv de către patron.

Sindicatul de comun acord cu organele sale, precum și inspectoratele pentru protecția muncii, care funcționează în conformitate cu regulamentele,

controlează starea sanitaro-epidemiologică a mediului înconjurător.

În aceste scopuri ei au dreptul să viziteze liber organizațiile, indiferent de forma de proprietate și subordonare, să se subordoneze organizațiilor, locurile de muncă ale membrilor sindicatului dacă participă la investigarea accidentelor care au loc la întreprindere, să apere drepturile și interesele membrilor sindicatului în problemele referitoare la condiții de muncă și securitate, recuperarea pagubelor cauzate de accidente la locul de muncă precum și alte probleme referitoare la protecția muncii și mediului înconjurător în conformitate cu legislația muncii.

La depistarea ilegalităților ce pun în pericol viața și sănătatea salariaților organele sindicale ale organizației, inspectoratele sindicale pentru protecția muncii au dreptul să ceară de la patron curmarea imediată a încălcărilor, sesizând, totodată, inspecția muncii pentru a lua măsurile corespunzătoare.

În caz de neglijare a cererilor referitoare la înlăturarea încălcărilor, mai ales în cazurile ce pun în pericol viața și sănătatea lucrătorilor, organele sindicale pentru protecția muncii, inspectoratele sindicale pentru protecția muncii au dreptul să ceară de la patron, de la organul de conducere al organizației sau de la persoanele cu funcții de răspundere suspendarea lucrătorilor până la luarea unei decizii definitive de către Inspectoratul de stat pentru protecția muncii.

Patronul și persoanele cu funcții de răspundere sunt obligate să se supună acestei decizii.

Sindicatul are dreptul să participe la elaborarea proiectelor de securitate a condițiilor de muncă.

Organelor electivă ale sindicatului și inspectoratelor de stat pentru protecția muncii le este acordat dreptul de efectuare a controloarelor în vederea respectării legislației muncii și regulilor despre protecția muncii de către membrii sindicatului corespunzător. De obicei, spre deosebire de organele supravegherilor de stat și de organele controlului, ele nu îndeplinesc atribuții autoritare.

Deci organele sindicale, conform art.40 din Codul Muncii, sunt consultate de către administrația întreprinderii în ceea ce privește eliberarea din funcție a salariaților conform art.38, punctele 1,2,5 din CM.

Persoanele de încredere ale uniunilor sindicale pentru protecția muncii sau ale colectivelor de muncitori fac parte, de asemenea, din comisia pentru protecția muncii a întreprinderii.

Patronul este obligat să asigure condițiile necesare pentru desfășurarea activității-persoanelor de încredere, să le pună la dispoziție regulile și alte acte normative din domeniul protecției muncii.

Toate organele electivă ale sindicatului și inspectoratele lor au dreptul de a se adresa la organele corespunzătoare de stat cu cererea de a trage la răspundere persoanele vinovate de încălcarea legislației muncii.

§ 3. Răspunderea pentru încălcarea legislației muncii și a regulilor de protecția a muncii

La depistarea încălcărilor sunt stabilite subiectele responsabile: a) patronul; b) persoanele cu funcții de răspundere ale organizației.

În cazurile când activitatea de producție a patronului, adică întreprinderea și a secțiilor structurale ce-i sunt subordonate prezintă pericol pentru viața și sănătatea salariaților și a populației, ea poate fi suspendată la cererea conducătorilor inspectoratelor de stat pentru protecția muncii până la înlăturarea încălcărilor apărute.

Decizia despre închiderea întreprinderii date sau secțiilor structurale ce-i sunt subordonate o ia organul reprezentativ corespunzător al puterii de stat în baza recomandării Inspectoratului de stat pentru protecția muncii al Republicii Moldova și poate fi atacată conform legislației muncii.

Persoanele cu funcții de răspundere, care au obligația de a organiza munca, poartă răspundere disciplinară, administrativă și penală conform legislației.

Răspunderea administrativă survine în cazurile și limitele prezăcute de Codul cu privire la contravențiile administrative, aprobat de Legea Republicii Moldova din 29 martie 1985.

Codul dat mai stabilește răspundere administrativă și pentru eschivarea de la discuțiile în vederea elaborării contractului colectiv; pentru refuzul de a semna contractul colectiv; pentru îndeplinirea sau încălcarea contractului colectiv.

Dreptul de cercetare a cazurilor ce privesc violarea legislației și dreptul de a-i impune pe vinovați la achitarea amenzilor este acordat coautorilor și inspectorilor de stat pentru protecția muncii.

Răspunderea penală pentru încălcarea legislației muncii este prevăzută de art.139 din Codul Penal al Republicii Moldova. Articolul stipulează eliberarea ilegală de la locul de muncă salariatului, nedeplinirea hotărîrilor judecătorești privind restabilirea lui la locul de muncă, înțelegerea pătirii salariului, precum și alte încălcări ale legislației muncii, săvîrșite de o persoană cu funcție de răspundere a întreprinderii, organizației, indiferent de forma lor de proprietate, se pedepsește munca de cordo pe un termen de la un an, sau cu o amendă egală cu 500 salarii minime, sau cu eliberare din funcție cu privarea dreptului de a ocupa anumite posturi de conducere pe un termen de la 5 ani.

O pedeapă analogică este prevăzută de legislația penală pentru încălcarea regulilor și normelor de protecție a muncii de către conducătorul întreprinderii, dacă aceeași încălcare a provocat accidente sau alte avarii grave.

CAPITOLUL XVI LITIGIILE DE MUNCĂ

§ 1. Noțiuni generale privind soluționarea litigiilor de muncă

La încheierea contractelor de muncă în procesul atingerii lor, în cazul încheierii raporturilor de muncă adesea apar divergențe între salariați și administrație. Aceste divergențe sînt legate de dezaprobarea datelor salariale a acțiunilor administrației, încălcarea, după părerea lor, a drepturilor și intereselor lor de muncă în astfel de cazuri, de obicei, salariații se străduie să rezolve aceste disensiuni pe cale de tratative cu reprezentanții administrației, apelează după ajutor și consultări la sindicate.

Litigiile de muncă sînt acele divergențe apărute între salariați și administrație, care nu pot fi soluționate pe cale de tratative directe acțiunilor sau cu participarea sindicatelor în problemele de creare a condițiilor de muncă și aplicarea lor.

Pentru soluționarea lor legea prevede o anumită ordine, stabilește formele (procedura) și termenele de înaintare a cererilor (acțiunilor) în organele competente, examinarea lor, adoptarea unor măsuri și aplicarea ei.

Prin **condiții de muncă** se înțelege îmbinarea factorilor de producție și juridico-sociali în care salariații desfășoară activitatea.

Prin **factori juridico-sociali** înțeleg limitele remunerației muncii, prelungirea timpului de muncă, concediile și alte condiții stabilite de legi și alte acte normative, precum și acordul părților.

Prin **factori de producție** se înțelege condițiile tehnice, sanitare, de igienă și alte condiții stabilite de legi și alte acte normative.

În rezolvarea litigiilor de muncă apărute între salariați și administrație este necesar a delimita două faze:

prima - tratativele directe între părți (cu sau fără participarea sindicatelor) privind divergențele apărute;

a doua - litigiul de muncă soluționat într-o anumită ordine stabilită de lege.

Condițiile apariției litigiului este acea împrejurare, circumstanță, care direct sau indirect influențează raporturile de muncă provocând divergențe între salariați și administrație.

Cauzele apariției litigiului sînt acele fapte juridice care nemijlocit au dus la apariția conflictului între salariați și administrație, doar cauzele comune pentru

litigiul de muncă poartă un caracter concret în raportul concret de soluționare a litigiului de muncă. Aceasta este încălcarea unor sau altor drepturi ale salariatului sau obligațiunile lui față de întreprindere (de exemplu, cazul reparării prejudiciului cauzat de acesta).

Condițiile aparției litigiului de muncă devin cauze concrete într-un litigiu concret. Bunăoară, necunoașterea legislației muncii sau încălcarea ei de către conducătorul unei organizații concrete, care duce la încălcarea drepturilor unui salariat și aparției între ultimii și administrație a litigiului individual de muncă. Deseori litigiile de muncă apar în urma îmbinării unor sau mai multor cauze, unele având caracter economic, altele social sau juridic.

La condițiile cu caracter economic se referă greutățile financiare ale organizației, care duc la încălcarea achitării la timp și pe deplin a salariului, oferirea garanțiilor necesare (de exemplu, lapte pentru școlare activează în condiții nocive), lipsa sau neajunsul mijloacelor pentru protecția muncii.

Condițiile 84 aparției litigiului de muncă cu caracter economic duc la urmări sociale grave, care, în cazul lor să nu se îmbineze cu urările economice, duc la aparția litigiilor. Șadar, lipsa mijloacelor duce la reducerea personalului, lichidarea organizațiilor, ridicarea nivelului șomajului. Salariile concediați adesea apelează la organele judecătorești pentru soluționarea litigiilor și apărarea drepturilor lor.

La condițiile cu caracter social se referă de exemplu, creșterea bruscă a diferențierii nivelului minim și maxim de venit al salariaților.

La condițiile cu caracter juridic se referă problemele, contradicțiile, precum și necunoașterea legislației muncii de către administrație și, în special, de către salariați.

Pe parcursul dezbaterilor iese la iveală cunoașterea insuficientă de către angajați a drepturilor și obligațiilor administrației, mijloacelor de apărare a drepturilor lor, mulți conducători și reprezentanți ai administrației neglijează legislația muncii, liderii sindicatelor nu sunt pregătiți pentru a apăra drepturile și interesele salariaților în baza legislației muncii. Trecerea la economia de piață a agravat situația în multe organizații, a sporit cauzele apariției litigiilor de muncă.

Din lipsa mijloacelor financiare multe organizații au nevoie temporară, în regim sau parțial, să-și înceteze activitatea. O parte considerabilă

întreprinderi sunt lichidate. Au avut întreprinderi falite. Mulți salariați au fost concediați. S-a intensificat șomajul.

S-a accentuat considerabil deosebirea dintre limitele de muncă și limitele remunerației. Pe de o parte, salariul și nivelul minimum al venitului a devenit cu mult mai mic decât minimumul necesar existenței. Pe de altă parte - remunerarea a încetată să facă mărimea maximă.

La aceasta au contribuit schimbările în legislația muncii, ce au avut loc în ultimii ani:

- limitarea sferei centralizate de reglementare general-obligatorie și creșterea rolului de muncă și largirea reglementării locale, precum și stabilirea condițiilor de muncă cu ajutorul contractelor individuale de muncă și acordurilor (scrise);
- obligăția (în scopul omiterii lacunelor) în reglementarea juridică a relațiilor de muncă) concordanței legislației Republicii Moldova cu unele aspecte juridice păstrate din legislația fostei U.R.S.S.;
- includerea în sistemul legislației muncii Republicii Moldova a normelor actelor internaționale (art.4 din Constituție);
- sindicatul, de natura lor, prin statutul în conformitate cu legislația, sunt destinate să reprezinte interesele salariaților și să apere drepturile lor, dar nu întotdeauna intervenția lor duce la soluționarea divergențelor dintre salariați și administrație, nefolosind în acest scop toate mijloacele de care dispun;
- slăbirea supravegherii și controlului asupra respectării legislației muncii de asemenea a jucat un rol negativ.

Formarea noilor organe de stat de supraveghere și control asupra respectării legislației muncii (inspectoratul de stat pentru protecția muncii de lângă Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei). Drept rezultat, a crescut brusc numărul încălcărilor drepturilor salariaților, s-a mărit răspunderea juridică a persoanelor cu funcție de răspundere (administrație) pentru asemenea încălcări.

Pentru rezolvarea litigiilor de muncă trebuie să fie folosite metode și mijloace, care acționează în parte și în complex.

Dar chiar dacă toate metodele vor fi folosite, este probabilă înlăturarea completă a cauzelor ce le provoacă.

Litigiile de muncă nu vor dispărea. Ele sunt generate de însăși viața, dar trebuie să depunem tot efortul pentru ca rezolvarea să se facă cât mai puțin daune morale și materiale.

Litigiile de muncă se clasifică în baza a 2 criterii:

1. în baza subiectelor participante: a) individuale; b) colective.

În litigiile individuale participă de o parte, grupul de salariați de altă parte - administrația unei sau a mai multor organizații.

2. în baza conținutului: a) litigii de stabilire a condițiilor de muncă; b) litigii privind aplicarea condițiilor de muncă.

Stabilirea condițiilor de muncă are loc prin intermediul legii al altor acte normative (inclusiv prin acorduri, contracte colective, alte acte locale).

Stabilirea în acest mod a condițiilor de muncă poartă un caracter general și se răspîndește asupra tuturor sau numai a unor categorii anumite de salariați (de exemplu, limitele salariului minim stabilit de legea concediului anual minim). Condițiile individuale de muncă se stabilesc prin contractul de muncă salariatului cu organizația (de exemplu, suma concediului salariului).

Aplicarea condițiilor stabilite este folosirea condițiilor generale în raporturile individuale de muncă în baza ordinului administrației (de exemplu, ordinea atragerii muncii în afara programului; ordinea concedierii). Folosirea condițiilor generale de muncă pentru reglementarea raporturilor individuale de muncă în ordine în baza acordului părților - trebuie înțeleasă nu ca aplicare a condițiilor de muncă, dar ca stabilirea condițiilor individuale de muncă în baza legii, altor acte normative (de exemplu, stabilirea în contractul de muncă a mării câștigului care nu poate fi mai mic decât limita minimă stabilită de lege).

Litigiile privind aplicarea condițiilor de muncă (normele Dreptului muncii) poartă un caracter de acțiune, deoarece aceste litigii despre restabilirea drepturilor lezate intereselor legale sunt examinate în baza cererii respective (muncii) la organele judecătorești.

Litigiile legate de stabilirea condițiilor de muncă sînt litigii cu caracter pasiv (de neacțiune), deoarece aici este vorba nu despre restabilirea drepturilor lezate (intereselor), ci despre stabilirea unui nou drept, interes.

Constituția Republicii Moldova (art.45) conferă dreptul la aplanarea litigiilor de muncă individuale și colective prin aplicarea diferitelor metode de soluționare, inclusiv dreptul la grevă - prevăzute de legea respectivă.

Acest drept a existat anterior. Prevedut în legile respective **Constituția Republicii Moldova din 1994** pentru prima dată a acordat nivelul unui drept

1. Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 1, 1994

constituțional al cetățeanului.

Dreptul la litigiile de muncă (individuale și colective) se realizează de către subiecte în ordinea stabilită pentru soluționarea lor.

Pentru soluționarea litigiilor de muncă individuale și colective este stabilită o ordine deosebită.

Dreptul general al cetățenilor la apărare a drepturilor sale este prevăzut de art.26 din Constituție.

În corespundere cu art.26 se garantează apărarea drepturilor și libertăților omului și ale cetățeanului de către stat.

Fiecare e în drept să-și apere drepturile și libertățile prin toate mijloacele neinterzise de lege.

Legislația muncii asigură garantarea drepturilor salariaților atât cu ajutorul judecătorești, cât și apelînd la organele speciale - prejudiciare, organizate în acest scop.

Principiile examinării litigiilor de muncă sînt ideile care stau la baza stabilirii aplicării procedurii de soluționare a lor.

La ele se referă:

- asigurarea apărării dreptului la muncă salariaților;
- egalitatea părților litigiului în fața legii;
- asigurarea participării la proces a reprezentanților salariaților;
- accesul adresării în organele competente pentru a soluționa litigiul de muncă;
- respectarea legilor;
- asigurarea publicității;
- respectarea obiectivității și deplinei cercetări a materialelor și probelor; gratuitatea (fără plăți);
- examinarea rapidă;
- asigurarea executării reale a hotărîrii asupra litigiului;
- răspunderea persoanelor cu funcție de răspundere pentru îndeplinirea acestor hotărîri.

Principiile enumerate sînt formulate în baza analizei legislației și activității organelor jurisdicționale.

Principiile asigurării protecției drepturilor de muncă salariaților înseamnă dreptul și obligația împuternicirilor în soluționarea litigiilor de muncă de către organele de jurisdicție în baza legii, curmarea încălcării acestor drepturi, restabilirea

lor (de exemplu în cazul nepătirii ôstigului salariilor de către administrație, obligarea ei de a plăti, în cazul concedierii ilegale - restabilirea salariatului).

Principiul egalității părților în fața legii stabilește că și salariații și administrația în egală măsură sînt obligați să respecte legislația muncii, să se supună ei, iar hotărîrea organului jurisdicțional asupra problemei este obligatorie pentru ambele părți.

Principiul democrației în soluționarea litigiului de muncă se exprimă, în primul rînd, prin faptul că organele de examinare a litigiilor de muncă formează de către colectivele de muncă din îndurile lor în al doilea înd, prin participarea sindicatelor ca reprezentanți ai salariaților; în al treilea înd, în organele de soluționare a litigiilor colective (Arbitrajul de muncă, comisiile de conciliere) participă reprezentanți ai salariaților întreprinderii sau sindicatelor. corespundere cu Codul Procesului Civil al Republicii Moldova, reprezentanții sindicatelor pot participa la judecarea pentru a apăra drepturile salariaților. Ei pot reprezenta interesele salariaților în Arbitrajul de muncă precum și în organele superioare ale organizației cu care salariatul s-a aflat raporturi juridice de muncă.

Accesul adresării la organele care examinează litigiile de muncă se asigură prin crearea unor organe nemijlocit cadrul organizației (de exemplu, comisiile de conciliere).

Principiile asigurării legalității soluționării litigiilor de muncă se exprimă prin folosirea legilor normative și emiterea hotărîrilor doar în baza lor. Folosirea organelor jurisdicționale de alte motive și păreri este interzisă.

Principiul asigurării publicității presupune aducerea la cunoștința tuturor a ședințelor de examinare a litigiilor de muncă, posibilitatea asistării la acestea a tuturor doritorilor.

Așa-numitele ședințe "închise" sînt posibile doar dacă în timpul soluționării litigiului apare problema ocrotirii secretului de stat sau a tainei comerciale.

Principiul respectării obiectivității și deplinei cercări a materialelor și probelor necesare din partea organelor de jurisdicție să cerceteze cazul în baza examinării multilaterale și în întregime a tuturor materialelor disponibile și probelor în baza legislației, imparțial, nepărtinitor față de caz sau probe.

Principiul gratuității este stabilit în lege. În cazul depunerii cererii la organele care examinează nemijlocit litigiile de muncă în organizații sau la organele de

soluționare a litigiilor individuale și colective de muncă legea nu stabilește taxe pentru serviciul acestora. Dacă salariații se adresează organelor competente într-o problemă generată de raporturile de muncă ei sînt scutiți de plata cheltuielilor de judecarea (art. 222 din CM.). Membrii sindicatelor sînt plătiți pentru serviciile prestate de acestea (bănuim, pentru consulta juridice ș.a.) în apărarea drepturilor și intereselor lor de muncă în procesul soluționării litigiului de muncă. Salariații care nu sînt membri ai sindicatelor pot primi de la ele ajutoarele stabilite pe bază de înțelegere.

Principiul examinării rapide cere de la organele ce soluționează litigiile de muncă respectarea termenelor stabilite de legislația 10 zile.

Legea stabilește și termenele de adresare (depunerea cererii) la organele jurisdicționale.

Expirarea termenului de adresare a cererii de soluționare a litigiului de muncă nu lipsesc salariatul de dreptul de a-l apără în organele jurisdicționale; el poate fi restabilit conform art. 221 din Codul Muncii.

Principiul asigurării respectării reale a hotărîrilor pe cauzele de litigii se realizează cu ajutorul unui mecanism special, prevăzut de lege. El obligă administrația să întreprindă anumite acțiuni, iar dacă aceasta le neglijează conducătorii și persoanele vinovate sînt trase la răspundere. Aplicarea deciziilor a hotărîrilor organelor jurisdicționale se realizează cu împuternicirile speciale acordate loșii traducere în viață prin executorii judiciari.

Litigiile de muncă sînt examinate de organele speciale împuternicite și instanța judecătorească. În acest scop legea le-a oferit dreptul de a investi cu anumite împuterniciri în legătură cu aceasta organele sus-numite se numesc cele jurisdicționale.

Problemele ce sînt de competența organului special constituie combinarea împuternicirilor (drepturilor și obligațiilor) într-un anumit domeniu de activitate. De regulă, examinarea litigiului de muncă este dreptul și în același timp obligația organelor respective, dator li se adresează cu o cerere.

Organele de soluționare a litigiilor de muncă nu au dreptul să refuze depunerea cererii sau examinarea cazului litigiului.

Fiecare organ soluționează cazurile ce sînt de domeniul său, de aceea înainte de a se adresa pentru soluționarea litigiului, trebuie stabilit unde este organul care trebuie înaintat cererea.

Conform art. 210 din Codul Muncii, litigiile de muncă sunt problemele aplicării actelor legislative și a altor acte normative cu privire la muncă și contractului colectiv de muncă și sunt examinate de: 1) comisiile pentru soluțarea litigiilor de muncă; 2) judecătorii.

Litigiile de muncă ale unor categorii de salariați în unele probleme sunt examinate de organele supreme ale puterii de stat administrative de stat (art.230).

Litigiile de muncă cu privire la stabilirea pentru salariat a unor condiții ori schimbarea celor existente se soluționează de administrație și de comitetul sindical în limitele drepturilor acordate acestora.

Litigiile colective de muncă în problemele de stabilire pentru salariații noilor condiții sau aplicarea celor existente, încheierile și respectarea contractelor colective de muncă și ale altor acorduri sunt examinate de comisiile de conciliere și arbitraje de muncă.

§ 2. Ordinea examinării litigiilor individuale de muncă

Litigiile individuale de muncă formează o categorie mare de divergențe în domeniul muncii. Ordinea examinării este reglementată de Codul Muncii (capit.XIV, art.210-231). **Legea cu privire la modul de soluțare a litigiilor individuale de muncă din 24.02.1993** Comentarii la aplicarea legii respective sunt date în hotărârea Plenului Judecătoriei Supreme în prezent Curtea Supremă de Justiție) a Republicii Moldova din 20 decembrie 1993

Prin litigii individuale de muncă se înțeleg acele divergențe dintre administrație și anumiți salariați ce aparțin legătură cu aplicarea legislației muncii, altor acte normative, contracte de muncă, acorduri, contracte colective.

Părțile ale litigiului individual de muncă sunt: pe de o parte, salariatul ce este angajat în baza contractului, pe de altă parte, administrația organizației, cu care acesta se află în raporturi de muncă ca organ ce respectă și aplică legislația muncii.

¹ Monitorul Parlamentului al Republicii Moldova, nr. 4, 1993/91.

² Culegere de hotărâri ale Plenului Judecătoriei Supreme a Republicii Moldova (1990 - 1993), Chișinău, 1994, pag. 426.

LITIGIILE DE MUNCA

319

În comisiile de soluțare a litigiilor de muncă și judecătoria se examinează litigiile individuale de muncă indiferent de conținutul contractului (este salariat angajat prin cum înlocuiește temporar un alt salariat, este sau nu membru al sindicatelor). Persoana care nu mai activează în organizație, de asemenea poate face un demers, pentru soluțarea litigiului de muncă anterior. De acest drept se bucură și salariații angajați prin transfer de la o altă organizație, studenții instituțiilor de învățământ și colegiilor care își petrec practica în aceste organizații și sunt incluși în lista salariaților în baza de contract.

Obiect al litigiului individual de muncă sunt drepturile și interesele legale ale salariaților, încălcate, după părerea lor, de către administrație în procesul aplicării legislației muncii, altor acte normative, contracte colective, acorduri, contracte de muncă etc. De exemplu: ținerea câștigului, plata necorespunzătoare, refuzul de a plăti premii, garanții, încălcarea regimului de muncă, alte încălcări ale drepturilor salariaților.

În asemenea cazuri cererea de examinare a litigiului de muncă se înaintează de către salariat sau interesele lui separate de sindicate.

Obiect al litigiului individual de muncă între administrație și salariat poate fi recuperarea prejudiciului material provocat organizației urmarea a activității ilegale a salariatului.

Astfel, în dependență de obiect, litigiile individuale se deosebesc prințeser prin elementele constitutive ale raportului juridic de muncă prin sfera de probleme ce le atacă

În baza acestor semne distingem următoarele categorii de litigii individuale de muncă:

- litigii cu privire la transferul la altă muncă;
- litigii privind remunerarea muncii;
- litigii privind garanțiile și compensațiile;
- litigii privind timpul de muncă
- litigii privind probleme de disciplină muncii;
- litigii privind timpul de odihnă
- litigii privind răspunderea materială la salariatului pentru prejudiciul cauzat;
- litigii cu privire la protecția muncii;
- litigii privind problemele concedierii.

Litigiile privind respectarea condițiilor de muncă sunt examinate de comisiile pentru soluționarea litigiilor individuale de muncă instanța judiciară.

Litigiile privind stabilirea sau respectarea condițiilor de muncă se examinează de administrație, organizație și organele sindicale respective.

Delimitarea competenței între comisiile de soluționare a litigiilor de muncă și judecătoria constă în faptul că de apărarea drepturilor individuale de muncă raporturile de muncă se ocupă în primul rând comisiile de soluționare a litigiilor de muncă, pe când judecătoria are sarcina de a apăsa însuși dreptul la muncă în baza contractului de muncă și examinarea altor litigii după comisia de soluționare a litigiilor de muncă sau când aceasta lipsește.

Administrația organizației și organul sindical corespunzător examinează litigiile de muncă cu privire la stabilirea noilor condiții sau schimbarea celor existente individual pentru fiecare lucrător în limitele competenței sale.

§ 3. Examinarea litigiilor individuale de muncă către comisiile pentru soluționarea litigiilor de muncă

Comisia se formează în organizație, prin alegeri la Adunarea generală (conferință) a colectivului de muncă, în caz dacă numărul de salariați este cel puțin de 15 persoane.

Aleși în componența comisiei se consideră candidații care au acumulat majoritatea de voturi pentru care a votat mai mult de jumătate din cei prezenți la adunare.

Formarea comisiei este dreptul colectivului de muncă, inițiativa formării comisiei îi revine, de obicei, comitetului sindical. Acesta propune și formează o comisie de soluționare a litigiilor de muncă, pregătește Adunarea (conferința) colectivului. Candidaturile înaintate nemijloci în cadrul Adunării (conferinței). Acestea pot fi propuse de către orice membru al colectivului de muncă, sindicat, administrație. La înaintarea candidaturilor și alegerea membrilor comisiei trebuie să se țină cont de calitățile profesionale ale candidatului, autoritatea colectivă, cunoașterea legislației. Conducătorul organizației (subdiviziunii) nu poate fi ales în componența comisiei, deoarece anume el, de obicei, face legea legislația și anume contra acțiunilor lui se dă luptă lucrătorii.

Ordinea alegerii, numărul și componența comisiei, termenul de activitate sunt stabilite de Adunarea generală (conferința) a colectivului de muncă.

Membrii comisiei sunt aleși pe toată perioada de activitate.

Dacă din cauza anumitor motive unii membri din comisie doresc să abandoneze ei înșiși înlocuți cu alții în modul stabilit pentru alegerea lor. La înalta Adunării generale e posibilă rechemarea înainte de termen a unui membru al comisiei: dacă dă dovadă de incompetență, lipsă de conștiințiozitate, atitudinea nesatisfăcătoare față de obligațiile sale în comisie.

În practică numărul membrilor comisiei depinde de mărimea organizației, de numărul lucrătorilor ei.

La decizia Adunării generale (conferinței) a colectivului de muncă al organizației pot fi formate comisii pentru soluționarea litigiilor de muncă în subdiviziuni. Aceste comisii sunt alese de colectivele subdiviziunilor (la adunarea motivează în aceleași baze ca și comisia organizației în general. Comisia organizației nu poate să intervină în activitatea comisiei subdiviziunii, să controleze. Fiecare comisie e independentă și nu poate fi supusă cuiva.

Comisia pentru soluționarea litigiilor de muncă alege din rândurile sale președintele, locuitorii lui și secretarul.

Codul Muncii prevede normele generale privind soluționarea litigiilor de muncă. Multe probleme din organizație și de activitatea ei au nevoie de reglementări suplimentare cu ajutorul actelor normative locale. În acest scop unele întreprinderi elaborează regulamente cu privire la activitatea comisiei pentru soluționarea litigiilor de muncă, care fixează principiile formării și modul de lucru al comisiei, ordinea creării, componența numerică, termenul împuternicirilor, competența, ordinea alegerii președintelui, locuitorilor lui și a secretarului, ordinea și timpul de lucru, cercul participărilor la examinarea litigiilor (posibilitatea înmărmpliri specializată), ordinea adopării unei hotărâri și atacarea ei, modul de participare a sindicatelor la lucrul comisiei și alte probleme. Adunarea generală (conferința) a colectivului de muncă aprobă regulamentul despre comisia pentru soluționarea litigiilor de muncă, alege componența, rezolvă alte probleme legate de activitatea ei.

Colectivul de muncă care a fondat comisia este drept la Adunarea generală (conferință) să ceară informații despre activitatea ei, pentru a cunoaște caracterul litigiilor, motivele care le-au cauzat, persoanele vinovate în litigiilor, nivelul participării membrilor comisiei în lucrul ei, rezultatele soluționării litigiilor.

În baza informației Adunarea (confecția) colectivului de muncă poate aprecia lucrul comisiei și al fiecărui membru, stabilind asigurări îndreptate la lichidarea pricinilor litigiilor de muncă, exprimându-și atitudinea față de persoanele oficiale, din cauza cărora au apărut litigiile. Comisia pentru soluționarea litigiilor de muncă este organul primar obligator pentru examinarea litigiilor de muncă, care apar în organizații (subdiviziuni), cu excepția celor pentru care legislația prevede un alt mod de examinare.

Litigiul de muncă poate fi examinat de către comisie, dacă salariatul singur sau cu participarea comitetului sindical al organizației reprezintă interesele nu a soluționat divergențele la negocierile nemijlocite cu administrația.

În comisii sunt examinate litigiile cu privire la transferul în altă unitate, crearea condițiilor prevăzute de contractul de muncă, norma individuală și timpul de lucru, durata timpului de odihnă precum și concediul anual plătit, aplicarea pedepsei disciplinare, remunerarea muncii, alte litigii legate de activitatea muncii, de condițiile lui de muncă, stabilite de lege, acord, contractul colectiv, alte acte normative locale, precum și de respectarea condițiilor contractului de muncă.

În comisiile subdiviziunilor pot fi examinate litigii de amănuntele competenței acestor subdiviziuni, mai bine spus limitele competenței acestor conducători. Burăoară, litigiul cu privire la refuzul de a plăti premiile lucrătorilor din subdiviziune de către administrație, este examinat în comisia subdiviziunii, dar litigiul privind transferul dintr-o țară în alta - în comisia organizației, deoarece acest transfer e de competența conducătorului organizației, și nu a subdiviziunii.

Despre încălcarea dreptului său salariatul sesizează comisia în termen de o lună de la data apariției. Termenul expiră în ultima zi a lunii. Astfel, dacă salariatul a aflat la 5 octombrie că nu i s-a plătit premiul pe trimestrul al I-lea în ziua remunerării pe luna septembrie, atunci termenul de a depune cererea la comisia pentru soluționarea litigiilor de muncă expiră la 5 noiembrie. Această seamă că cererea trebuie depusă nu mai târziu de 4 noiembrie.

Dar expirarea termenului de depunere a cererii la comisia pentru soluționarea litigiilor de muncă nu poate servi drept motiv de a refuza soluționarea și examinarea cererii în cazul depășirii termenului de depunere a cererii la comisie din motive întemeiate (boală, concediu) el poate fi prelungit cererea examinată la decizia membrilor comisiei.

Dar dacă comisia apreciază drept întemeiate motivele depunerii termenului de depunere a cererii, ea refuză examinarea ei. Cererea salariatului în comisie este supusă înregistrării obligatorii, pentru a duce evitărea litigiilor și pentru a stabili termenele de examinare și soluționare a lor.

Obligativitatea primirii cererii la comisie și înregistrarea într-un registru special prin ordinul administrației este pusă în seama unei persoane numite (într-un litigiul de muncă) sau prin hotărârea comisiei - secretarului.

Deseori aceste funcții le îndeplinește sindicatul organizației. Înregistrarea cererilor de examinare a litigiilor înaintate comisiei, este făcută conform unui model: numele, prenumele patronimicul depunătorului cererii, data depunerii cererii, luarea deciziei cu privire la litigiul executarea ei.

Salariatului cointereseat administrației în prealabil li se aduce la cunoștință, în formă scrisă, timpul când va fi examinată cererea. Comisia, de regulă, își ține adunările în afara orelor de lucru. Dar dacă din anumite motive (de exemplu, când organizația lucrează în mai multe schimburi, numărul mare de litigii) lucrul acestuia poate fi realizat, pentru membrii comisiei, salaria martori, experți și alți participanți la examinarea litigiului, care lucrează la aceeași organizație, este prevăzută eliberarea din timpul lucrului ca timp de salariați în baza contractului colectiv. Comisia este obligată să examineze litigiul de muncă în termen de zece zile de la data depunerii cererii.

Litigiul este examinat în prezența salariatului, care a depus cererea, reprezentantului administrației.

Examinarea litigiului în lipsa salariatului se permite doar prin confirmarea acestuia în formă scrisă. În cazul când salariatul nu s-a prezentat la sedința comisiei, examinarea cererii se arde în. Dacă salariatul nu se prezintă nici a doua oară fără motive întemeiate, comisia poate lua decizia de a nu examina cererea dată, fapt ce nu-l lipsă pe salariat de dreptul de a depune o nouă cerere.

Dacă comisia în termen de zece zile nu a examinat litigiul de muncă salariatul cointereseat are dreptul să se adreseze la judecătoria raională (orașenească), adică să transfere examinarea litigiului la judecătoria. Excepții fac cazurile când comisia nu a putut examina litigiul din lipsa salariatului cointereseat în scris de a permite examinarea litigiului în prezența lui.

Comisia are dreptul de a chema la sedință martori, să invite specialiști, reprezentanți ai sindicatelor, care activează în organizație. Aceste persoane pot fi

chemată în ședință și la cererea părților în litigiu.

Comisia are dreptul să aplice măsuri de constrângere față de martori, specialiști, experți și alte persoane invitate în ședință, dar care nu s-au prezentat.

La cererea comisiei administrația este obligată să prezinte calculele și documentele necesare.

În legislația în vigoare lipsește norma ce reglementează dreptul de recuzare a membrilor comisiei. În fosta legislație lucrul acesta era prezăcut și în baza acestei practici a apărut posibilitatea recuzării membrilor comisiei la cererea salariatului sau a reprezentantului administrației până la începerea aedției, atât și în procesul examinării litigiului de muncă. Problema respingerii se decide prin majoritatea voturilor membrilor prezentați în ședința comisiei. Cererea de recuzare și hotărârea comisiei trebuie să fie motivată (de exemplu, apartenența membrului comisiei privind soluționarea litigiului de muncă, relații ostile cu persoana ce a depus cererea). Dacă recuzarea membrilor comisiei a fost satisfăcătoare, aceștia sînt înlocuiți, aleși în modul stabilit, pentru asigurarea cvorumului.

Ședința comisiei e legală dacă s-au prezentat nu mai puțin de jumătate din cei aleși.

De obicei, ședința începe cu verificarea prezenței părților, împuternicirile reprezentantului administrației. Reprezentanții împuterniciți ai administrației sînt persoanele oficiale, care împuternicirea confirmă printr-un ordin (dispoziție) de a prezenta administrația la ședința comisiei în litigiul dat.

După stabilirea prezenței părților în litigiu cu întregul personal salariatului (reprezentantului lui) pentru exprimarea în ședință a litigiului și motivarea deciziei în folosul reclamantului. Apoi întregul personal se oferă reprezentantului administrației pentru a-și întemeia poziția sa, precum și martorilor, specialiștilor, experților, altor persoane chemate pentru participarea la examinarea litigiului.

În mod obligatoriu ședința va fi trecută într-un proces-verbal în care pe scurt se vor fixa mersul examinării litigiului, toate problemele legate de el (cererile, depozitiile martorilor, explicațiile specialiștilor ș.a.).

Comisia adoptă hotărârea cu privire la litigiul de muncă cu majoritatea de voturi ale membrilor comisiei prezentați în ședință. Membrul comisiei, care nu a fost de acord cu hotărârea majorității, este obligat să semneze procesul-verbal al ședinței, cu dreptul de a-și expune opinia sa separat care urmează să fie adusă la cunoștința tuturor.

Pentru a confirma legalitatea ședinței comisiei și a deciziei adoptate, în procesul-verbal în mod obligatoriu se fixează numărul membrilor aleși în comisie, numărul celor prezentați în ședință și numărul membrilor comisiei, care au votat pentru adoptarea acestei hotărâri.

Hotărârea comisiei trebuie să fie bazată pe lege, alte documente normative, contractul colectiv, contractul de muncă. Motivată și fixată în procesul-verbal trebuie să fie și opinia fiecărui membru al comisiei.

Hotărârea comisiei trebuie să fie exprimată într-o formă clară și categorică. În hotărârile comisiei cu privire la problemele financiare trebuie să indice concret care se cuvine salariatului.

Legea prevede posibilitatea revizuirii hotărârii comisiei.

Dacă în procesul aplicării deciziei între părțile în litigiu apar neînțelegeri în privința tălmăcirii lui, comisia poate lua o hotărâre suplimentară, care ar explica-o pe prima.

Copia hotărârii comisiei sîmînează salariatului în termen de trei zile de la data adoptării. Înmînarea copiilor hotărârii se legalizează prin recipise, fixând data înmînării lor.

Pentru a aduce la cunoștință colectivului de muncă hotărârea comisiei, aceasta se afișează într-un loc anumit, de obicei, pe panoul de avize.

Comisia este prima etapă de examinare a litigiilor individuale de muncă (cu excepția celor care sînt de competența judecătorească și litigiile unor categorii de lucrători - organele de conducere - cu probleme speciale, în care examinarea se face în alt mod). La acest stadiu, de obicei, nu are loc examinarea acestor litigii. Dacă sînt cazuri cînd litigiile de muncă din comisie sînt remise în judecătorie.

Pentru remiterea litigiului în judecătoria populației raionale (orașenească) este necesară prezența uneia din cele două circumstanțe prevăzute de lege: voința (inițiativa) salariatului sau a administrației.

Dacă comisia nu a examinat cazul în termenul de zece zile stabilit de lege (art.214 din CM.), salariatul poate remite litigiul spre examinare la judecătoria raională (orașenească), cu excepția cînd examinarea litigiului de către comisie a fost imposibilă din cauza neprezenței salariatului la ședință fără motive întemeiate.

Dacă salariatul nu se prezintă la ședința comisiei nemotivat, comisia poate anula examinarea litigiului în cazul dat litigiul rămîne neexaminat, iar comisia declară orice răspundere pentru aceasta.

Alt motiv de remitere a litigiului individual de muncă la comisiile judecătorești este reclamarea hărțirii comisiei.

Hoărțirea comisiei poate fi reclamată de salariatul cointerestat sau administratorul în judecătoria populară raională (orășenească) în decurs de zece zile de la data înmînării copiilor hărțirii comisiei. Astfel, legea garantează dreptul la apărare judiciară, prevăzută de Constituția Republicii Moldova. Judecătoria nu are împuterniciri de control sau supraveghere asupra comisiei, de aceea nu este în drept să anuleze, să reexamineze și să schimbe hotărîrea comisiei. Examinarea litigiului în judecătoria va avea loc din nou.

Organele procuraturii ca să îndeplinească supravegherea legii, găsind hotărîrea comisiei în discordanță cu legea, pot să se adreseze în judecătoria, ca litigiul să fie luat spre examinare.

În interesul salariatului, membru al sindicatului judecătorești, pentru a face recurs hotărîrii comisiei, se poate adresa organul sindical, care-i reprezintă interesele.

Administrația este obligată să execute hotărîrea comisiei cu privire la litigiile individuale de muncă în timp de trei zile de la scurgerea a zece zile, prevăzute pentru recurs.

Excepție fac hotărîrile comisiei cu privire la litigiile de restabilire a funcției a salariatului transferat ori concediat ilegal. Această excepție este supusă executării imediate. Dacă administrația n-a executat decizia comisiei termenul stabilit salariatului i se eliberează un certificat pentru executare forțată. Dreptul de a elibera certificatul are atât comisia organizatorică, precum și cea a subdiviziunii.

Certificatul pentru executarea hotărîrii comisiei este act juridic oficial. Asemeni procesului-verbal al comisiei, el trebuie perfectat foarte timpuriu în acest certificat se indică denumirea organizației, în privința căreia a fost luată decizia comisiei cu privire la litigiul de muncă adoptat și eliberării certificatului în numele, prenumele salariatului, în baza propriu-zisului litigiul. Certificatul se autentifică prin semnătura președintelui sau locului președintelui comisiei și sigiliul comisiei (în lipsa acestuia - sigiliul organizației).

În cazul pierderii certificatului salariatului i se eliberează duplicat. Problema eliberării duplicatului se examinează la ședința comisiei în prezența salariatului și a reprezentantului administrației. Certificatul sau duplicatul certificatului pierdut nu se eliberează dacă salariatul sau administrația s-au adresat în termenul stabilit

cu cerere de soluționare a litigiului de muncă în instanța judecătorească raională (orășenească).

Pentru executarea hotărîrii comisiei privind litigiul de muncă certificatul se prezintă în judecătoria în termenul stabilit în baza certificatului eliberat de comisie și prezentat nu mai târziu de o lună de la data primirii în judecătoria raională (orășenească), executorul judecătoresc realizează aplicarea hotărîrii prin conștințare.

În cazul depășirii termenului stabilit pentru prezentarea certificatului spre executare, la cererea salariatului, comisia examinează problema privind prelungirea acestui termen. Dacă comisia recunoaște întemeiate motivele depășirii termenului pentru prezentarea certificatului, ea satisface cererea salariatului, fapt despre care se face nota corespunzătoare în certificatul întărit de semnătura președintelui comisiei sau a locului său și sigiliu.

§ 4. Examinarea litigiilor individuale de muncă în judecătoria

Datele statisticii judiciare arată că majoritatea litigiilor individuale de muncă sunt examinate în judecătoria, sunt soluționate în favoarea salariaților. Aceasta confirmă eficiența apărării judiciare a drepturilor de muncă ale salariaților.

Existența neajunsurilor (mai ales termenul mare de soluționare a litigiilor demuncă în judecătoria) împiedică îndeplinirea cu succes a apărării drepturilor și intereselor cetățenilor de către judecătoria.

Litigiile individuale de muncă examinate de către judecătoria, se divizează în două grupe.

La prima grupă se referă litigiile examinate:

- a) la cererea salariatului, administrației sau sindicatului corespunzător, care apără interesele salariatului în cazul în care acesta nu este de acord cu hotărîrea comisiei;
 - b) la cererea procurorului sau sindicatului, dacă hotărîrea comisiei vine în contradicție cu legislația;
 - c) la cererea salariatului, dacă comisia nu a soluționat cazul în termenul stabilit.
- Astfel, în prima grupă intră acele litigii individuale de muncă care au fost examinate sau au trebuit să fie examinate în comisia pentru soluționarea litigiilor de muncă.

La a doua grupă se referă litigiile examinate în judecătoriile populare raionale (orășenești):

- a) la cererea salariilor acelor organizații unde nu sînt create comisii pentru soluționarea litigiilor de muncă din cauza unui număr redus de salariați mai puțin de 15, sau din alte cauze);
- b) la cererea salariilor pentru restabilirea la lucru indiferent de motivele încetării acțiunii contractului de muncă schimbarea datei și formării motivului concedierii, pierderea timpului absenței forțate sau îndeplinirea unui lucru mai puțin plătit;
- c) la cererea administrației pentru repararea prejudiciului material cauzat de salariați în trezoreria;
- d) litigiile cu privire la refuzul de angajare la lucru:
- persoanele invitate prin transfer de la altă organizație;
 - tinerii specialiști, care au absolvit instituțiile de învățămînt mediu și superior și repartizate la lucru în organizația dată;
 - alte persoane, cu care administrația în conformitate cu legislația, este obligată să încheie contract de muncă.

La "alte persoane", cu care administrația este obligată să încheie contract de muncă și de aceea au dreptul să semene în judecată cazurile de refuz de a fi angajate la lucru, se referă la invalizii, care se angajează la lucru în ordinea plasării în câmpul muncii în conformitate cu cota stabilită organizației date.

Legea nu prevede competența comisiilor privitor la litigiile legate de discriminare la angajarea la lucru, cum ar fi, de exemplu, refuzul unei femei de a încheia contract de muncă pe motiv de graviditate sau care îngrijirea lor copii. Este însă necesară apărarea nemijlocită de către judecată în cazul în care persoana consideră că a fost supusă discriminării și ilegal i-a fost refuzată angajarea la lucru.

Astfel, majoritatea litigiilor individuale de muncă aduse în judecată din inițiativa (la cererea) salariatului.

Unele litigii în baza unui motiv (de exemplu, repararea prejudiciului material adus organizației) devine obiectivul examinării în judecată din inițiativa (la cererea) persoanelor terțe (care nu sînt părți în judecată): procuraturii, sindicatelor (baza ilegalității hotărîrilor comisiei).

Dacă ordinea (procedura) examinării litigiilor individuale de muncă în comisie este reglementată în exclusivitate de legislația muncii și în baza ei, ordinea (procedura) examinării lor în judecată este reglementată de legislația muncii și de procedura civilă din Codul de Procedură Civilă.

Conform regulilor generale, cetățeanul se poate adresa judecătoresc la atingerea vârstei de 18 ani, dar minorii de peste 14 ani de asemenea pot intenta proces cu privire la litigiul de muncă deoarece în conformitate cu legislația aceștia se pot afla în relații de muncă.

La cerere se anexează actele necesare pentru argumentare, și anume: copiile ordinelor (dispozițiilor) administrației, contractelor de muncă, hotărîrile comisiei, adeverințele de salarii și altele.

La primirea cererii referitor la litigiul de muncă judecătorul stabilește competența după obiectul litigiului, teritoriul administrativ. Judecătorul poate refuza primirea cererii în cazul:

- a) încălcării modului stabilit de examinare a litigiilor la alte instanțe (în comisii);
- b) existenței hotărîrii judecătorești intrată în vigoare în privința aceluși caz;
- c) cînd litigiul nu e de competența judecătorească și face parte din altă circumscripție.

Examinarea judiciară cazului prevede și prezența persoanei oficiale, vinoasă de concedierea sau transferarea salariatului în încălcarea evidente a legii, pentru asumarea răspunderii materiale în legătură cu prejudiciul provocat prin încălcarea evidente a legii trebuie să înțelegem:

- concedierea fără consultarea sindicatului și aceasta e necesară;
 - concedierea în temeiuri neprevăzute de lege;
 - concedierea femeilor gravide, mamelor care pot avea copii și femeilor, care au în îngrijire copii în vîrstă de pînă la trei ani, dacă administrația cunoaște aceste condiții;
 - concedierea persoanelor în vîrstă de 18 ani fără consimțămîntul comisiei raionale (orășenești) în problemele minorilor;
 - concedierea deputatului poporului fără consimțămîntul organului puterii de stat corespunzător;
 - concedierea membrului consiliului colectivului de muncă fără consimțămîntul acestuia;
 - concedierea sau transferarea salariaților neeliberați de la lucrul de producție, precum și organizatorilor profesionali, eliberarea membrilor sindicatelor fără consimțămîntul organului ierarhic superior;
 - transferarea la alt lucru permanentă fără consimțămîntul salariatului.
- Judecata soluționează litigiul în conformitate cu conținutul cazului și cu legislația.

La examinarea litigiului judecata are părțile, ați participați în proces, analizează materialele ce se află în caz. Judecata poate, la invitația părților, să invite martori, specialiști, experți, să ceară acte necesare pentru examinarea justă a cazului.

Cazurile despre litigiile individuale de muncă privind problemele restabilirii la lucru în toate judecătoriile sunt examinate colegial în judecătoria de primă instanță (judecătoria raională, orașenească) - numai în componența judecătorului; în organele superioare (instanța de supraveghere și casare) - în componența președintelui și membrilor judecătoriei. Alte litigii de muncă sunt examinate doar în persoana judecătorului, dar până a începe examinarea cazului nimeni dintr-o participație în caz nu va împotrivi.

În procesul cercetării cazului în judecărea reclamantului poate modifica sfera cerințelor înaintate, le poate amăni sau reduce numărul, poate schimba obiectul, temeiul acțiunii, poate refuza să se acționeze. Dacă se schimbă concomitent obiectul și temeiurile acțiunii, judecata trebuie să născă un nou proces, să aștepte examinarea începe din nou.

La examinarea litigiului individual de muncă judecătoria ca părți apar salariații și, spre deosebire de examinarea comisiei, organizația, și nu administrația.

Administrația în acțiunile judiciare apar în calitate de reprezentant al părții; chiar dacă acțiunea este intentată de procuratură sau sindicat, ele nu devin părți în litigiu. Reprezentanții procuraturii și ai sindicatului iau doar participație în proces.

Salariatul care a remis litigiul de muncă judecărea, se numește reclamant, iar organizația (reprezentată de administrație) care contestă cerințele salariatului pînă, indiferent din inițiativa cui se examinează cazul în judecărea (adică și în cazul cînd administrația atacă hotărîrea comisiei).

Organizația apare în calitate de reclamant în litigiile de muncă doar în cazul intențării acțiunii cu privire la recuperarea prejudiciului material provocat de salariat.

În judecarea cazurilor de muncă este oermă nu numai participarea reprezentanților părților, dar și a reprezentanților sindicatelor și a colectivelor de muncă.

Salariații, precum și sindicatele care le prezintă interesele lor, la depunerea cererii în judecărea privind soluționarea litigiilor individuale de muncă, sînt scutiți de plata cheltuielilor judiciare folosul statului (impozitul de stat și alte cheltuieli judiciare).

Dacă cererea salariatului este satisfăcută, cheltuielile judiciare, inclusiv impozitul de stat, încasează de la pînă.

Cînd reclamant este organizația (în litigiile privind recuperarea material daunelor provocate de salariat), atunci cheltuielile judiciare de asemenea sînt suportate de ea.

Pentru acționarea în judecărea în legătură cu soluționarea litigiilor individuale de muncă există termene procesuale stabilite de lege. Ele depind de obiectul litigiului.

Cereștea de soluționare a litigiului de muncă se depune la judecătoria populară raională (orașenească) în următoarele termene:

- ca regulă generală - în termen de o lună de la data cînd salariatul a aflat sau a trebuit să afle despre încălcarea dreptului său;
- în cazurile concedierii în termen de o lună de la data prezenței copiei ordinului de concediere sau din ziua cînd cîștigă carnetului de muncă
- în termen de zece zile de la data prezenței copiei hotărîrii comisiei, dacă salariatul sau administrația va ataca această hotărîre;
- în termen de un an de la data descoperirii prejudiciului material cauzat organizației de către salariat.

În cazul depășirii acestor termene pe motive întemeiate acestea pot fi restabilite de judecărea.

În legislație lipsește enumerarea temeiurilor ce permit judecătorei (comisiei) restabilirea termenului cîștig pentru înaintarea cererii în judecărea. Această chestiune se examinează în fiecare caz concret, înăl în considerare toate circumstanțele care au provocat încălcarea termenelor de soluționare în judecărea.

Hotărîrea în cazurile privind soluționarea litigiilor de muncă se adoptă de către judecărea în baza studierii multilaterale a tuturor materialelor, punerilor părților, altor participați în proces. Ea trebuie să fie motivată și întemeiată pe trimiteri din legislație, alte acte normative, contractul colectiv, acorduri, contractul de muncă, în hotărîre judecătoria expune concluzia sa despre satisfacerea sau refuzul cererii în cazul satisfacerii cererii judecata formulează iar ce acțiuni trebuie să întreprindă pînă pentru îndeplinirea hotărîrii. În deciziile privind problemele financiare se indică suma concretă sau limită a încasării de la salariat.

Hotărîrea judecății nu depinde de hotărîrea deja adoptată de comisie în cazul dat, deși, în mod obligatoriu, dînd cu toate materialele, analizează hotărîrea

comisiei. Judecata poate depăși limitele cererii reclamantului, dacă faptele reclamate au provocat anumite repercusiuni (de exemplu, remunerarea salariului pentru absență forțată, chiar dacă cererea nu conține astfel de pretenții).

În cazul concedierii ilegale sau încălcarea ordinii de concediere, sau transferarea ilegală la altă muncă, salariatul poate fi restabilit la lucrul anterior cu decizia de a i se remunera salariul mediu pentru timpul lipsă sau cu achitarea diferenței în timpul îndeplinirii unei munci mai puțin plătit. Dacă organul legislativ, care examinează litigiul de muncă, consideră concedierea nejustificată el este obligat să anuleze decizia administrativă în conformitate cu legislația în vigoare, cu trimitere la articolul corespunzător din lege și totodată la hotărârea de plată salariatului un salariu mediu pe timpul absenței forțate de la muncă.

Dacă lucrătorul nu poate fi restabilit la locul anterior din cauza suspendării activității organizației cu care s-a aflat relații de muncă, judecata recuză concedierea nejustificată obligând administrația sau comisia de lichidare să plătească salariul pe timpul absenței forțate de la muncă. Totodată judecata recunoaște salariatul concediat în legătură cu lichidarea organizației. La nevoie, judecata impune acestor organe să acorde ajutor salariatului privind plasarea în timpul muncii.

Instanța judecătorească pune în sarcina persoanei oficiale, vinovate de concedierea sau transferarea ilegală salariatului la alt loc de lucru, obligația de a repara paguba pricină de întreprinderii, organizației, instituției în legătură cu plata pentru timpul lipsei forțate de la lucru sau pe timpul îndeplinirii unei munci cu retribuirea mai mică. Această obligație se pune în sarcina ei în cazul concedierii sau transferarea s-a făcut cu încălcarea vdită a legii sau în cazul administrarea a reținut executarea hotărârii judecătorești cu privire la restabilirea salariatului la lucru. Suma despăgubirilor nu poate fi mai mare decât salariul pe trei luni al persoanei oficiale (art. 225 din CM.).

În legislație lipsesc normele care direct ar reglementa ordinea angajării în cazul litigiilor privind refuzul de angajare la lucru. Plenul Curții Supreme a Republicii Moldova a explicat, recunoscând refuzul de a angaja la lucru ilegal, judecătoria adoptă hotărârea ce obligă administrația să încheie cu reclamantul contract de muncă. Astfel de contract trebuie să se încheie și cu persoana ce a fost invitată la lucru în baza transferului din altă organizație.

Practica judiciară în baza legislației civile recunoaște posibilitatea recuperării salariatului concediat sau transferat ilegal nu numai a pagubei materiale, ci și a pagubei morale. Măsură recuperării în fiecare caz se stabilește de instanța de judecată, reieșind din circumstanțele acțiunii.

Dacă reclamantul procesul dezbaterilor judiciare a reținut acțiune sau litigiul s-a încheiat cu o tranșă de împăcare, instanța de judecată eliberează o decizie în care se fixează refuzul la acțiune sau aproba tranșa de împăcare. Cu aceeași decizie instanța de judecată clasează cauza, însă în prealabil verifică condițiile tranșă de împăcare în vederea respectării legislației muncii, urmărind să nu fie lezate drepturile salariale și interesele organizațiilor.

Instanța de judecată poate să nu accepte renunțul la acțiune și să nu probeze condițiile tranșă de împăcare dând ele contravin legislației muncii.

Hotărârea instanței de judecată raionale (cășenești) poate fi atacată de părțile litigiului în instanța ierarhic superioară în termen de 10 zile în același termen hotărârea poate fi atacată de procuror.

În cazul încălcării termenului din motive temeinice el poate fi restabilit de instanța de judecată.

Instanța ierarhic superioară, examinând cauza în ordin de casare, poate să anuleze hotărârea instanței de judecată în vigoare, s-o modifice sau s-o anuleze în întregime sau parțial. În caz de anulare a hotărârii instanței de judecată, instanța ierarhic superioară poate întoarce dosarul în aceeași judecătorie la o nouă examinare. Ea poate de asemenea să suspendeze procedura pe dosar să uoslase fără examinare.

Hotărârea instanței de judecată poate fi anulată în urma supravegherii controlului. Dacă în conformitate cu această hotărâre salariatul a primit o sumă de bani, înapoi el nu o mai restituie cu excepția hotărârii instanței de judecată se baza pe documente mărturisiri false din partea lui. Totaceleași condiții nu se restituie sumă în casă în baza hotărârii comisiei pentru soluționarea litigiilor individuale de muncă

Litigiul individual de muncă examinat de instanța de judecată, încetează la data executării hotărârii judiciare, adică după îndeplinirea reală a prescripțiilor ce le conține hotărârea (restabilirea la locul de lucru al salariatului concediat nelegitim, achitarea sumelor prescrise pentru el etc).

Hoărârea instanțelor judecătorești, legate de litigiile individuale de muncă, urmează să fie executată în mod obligatoriu după intrarea lor în vigoare, cu excepția cazurilor de îndeplinire a lor imediat.

Legea prevede că hoărârea cu privire la restabilirea salariatului la locul de lucru de unde a fost concediat sau transferat nelegitim, către organul pentru examinarea litigiilor de muncă, este supusă executării imediate. În cazul reținerii executării de către administrație a hoărârii cu privire la restabilirea la lucru, instanța de judecătorească emite o decizie prin care obligă persoanele cu funcție de conducere să remunereze angajatul cu o sumă mărimii unui salariu mediu sau să-i achite diferența de plată pe toată perioada de ținere.

În alte cazuri, în cazul hoărârii instanței de judecătorească este neglijată, se intenționează procedura de executare. Titlul procedurii pot fi: reclamantul, procurorul, comitetul sindical, care apără interesele salariatului.

Procurorul poate iniția intentarea procedurii executivă atunci când, prin neexecutarea hoărârii instanței de judecătorească, sînt lezate interesele statului, ale organizațiilor obștești, ale cetățeanului.

Aplicarea forțată a hoărârii instanței de judecătorească cu privire la litigiul de muncă se efectuează prin executorul judiciar.

§ 5. Particularitățile ordinii examinării litigiilor individuale de muncă ale unor categorii de salariați

La examinarea litigiului individual de muncă pentru unele categorii de salariați legea prevede anumite particularități:

-În primul rând, ele se aplică numai față de un cerc restrîns de salariați; aceste norme nu se supun unor comentarii detaliate;

-În al doilea rând, numai la enumerarea precisă a problemelor concret indicate în lege.

În categoria salariaților pentru care sînt stabilite particularitățile ordinii examinării litigiilor de muncă intră:

- 1) persoanele alese, confirmate, numite în funcție de organele supreme ale puterii de stat și ale administrației de stat ale Republicii Moldova.
- 2) judecătorii, procurorii, locuitorii și ajutorii acestora.

La problemele care țin de particularitățile ordinii examinării litigiilor de muncă ale categoriilor de salariați se referă:

- a) concedierea;
- b) transferul la alt loc de muncă;
- c) salarizarea pentru timpul absenței motivate sau prestarea unei munci mai puțin plăcite;
- d) aplicarea pedepsei disciplinare.

Restul litigiilor de muncă ale salariaților vor fi examinate în ordinea generală.

Particularitățile ordinii examinării litigiilor individuale de muncă ale acestor persoane cu privire la problemele enumerate sînt stabilite de legislația Republicii Moldova (pentru cei aleși, confirmați sau numiți de organele supreme ale puterii de stat și administrației de stat).

Particularitățile ordinii soluționării litigiilor de muncă ale acestor salariați constă în faptul că pîngerile referitoare la problemele sus-numite sînt înaintate organelor superioare. Alte reguli de examinare a litigiilor de muncă sînt particular obligatorii pentru organul examinator, anume: cercetarea multilaterală a materialelor dosarului, termenul înaintării pîngerilor, plata pentru lipsa motivației etc, acționează și în cazul examinării litigiilor în mod deosebit.

Pentru judecători e stabilită regula că problemele referitor la transferuri disciplinare, concedieri se hotărăsc de către colegiile calificate.

Prin Legea din 04.05.1995 privind serviciul public în Republica Moldova sînt prevăzute particularitățile ordinii examinării litigiilor de muncă ale funcționarilor de stat.

Pentru soluționarea litigiilor referitoare la serviciul public, inclusiv a problemelor referitoare la examenele de calificare, atestarea acestor rezultate, conținutul caracteristicilor date, angajarea la serviciul de stat, așteptarea disciplinării, concedierea din serviciul de stat, este prevăzută adresarea organelor de stat corespunzătoare ori în judecătorească, cu alte cuvinte este prevăzută subordonarea alternativă.

De asemenea art. 230 al Codului Muncii prevede că litigiile de muncă ale conducătorilor aleși, confirmați sau numiți în funcție de organele supreme ale puterii de stat și ale administrației de stat privind concedierea, schimbarea datei a formulării motivelor de concediere, transferarea la altă funcție, plata pentru

timpul abseței forțate de la lucru sau privind prestarea unei munci cu o retribuție mai mică și aplicarea sancțiunilor disciplinare în examinate de către organele respective ale puterii de stat.

Dacă conducătorul a fost reintegrat în funcția anterioară, în baza hărârii organului suprem al puterii de stat administrative de stat, i se plătește câștigul mediu pentru timpul abseței forțate de la lucru sau i se plătește diferența de salariu pentru timpul prăsi unei munci cu retribuție mai mică, dar nu mai mult decât pe un an în acest caz se aplică corespunzător articolele 224 și 225 din Codului Muncii.

§ 6. Practica internațională în soluționarea litigiilor individuale de muncă

În practica europeană, litigiile de muncă sînt considerate un proces dialectic, firesc ce se produce peăsura dezvoltării economiei de piață sub influența realizărilor progresului tehnicoștiințific. Fiecare stat tind să atenueze sau să prevină mai mult sau mai puțin divergențele sociale. În acest scop se folosesc diferite forme și metode de soluționare a conflictelor de muncă care rezultă din prevederile legislației muncii, precuși din cutumele juridice ale fiecui stat aparte. Cu toate că soluționarea litigiilor de muncă este foarte diferită toate formele și metodele pot fi divizate în două mari categorii: judiciare și extrajudiciare, adică litigiile de muncă atât colective, it și individuale pot fi examinate de către judecătoriile cu competență generală sau de către judecătoriile specializate, acestea constituind căile judiciare de soluționare, ori de către organele de mediere, ce utilizează proceduri speciale de examinare, acestea constituind căile DSD extrajudiciare de soluționare a litigiilor de muncă.

În statele Europei de Apus se acordă atenție deosebită publicității examinării litigiilor de muncă. Dreptul muncii este conceput ca o totalitate de norme juridice conținute în sisteme legislative speciale, incluzînd legile de directivă, care reglementează problemele privind angajarea în timpul muncii, contractele colective și individuale de muncă.

Existența judecătoriilor specializate ce examinează litigiile de muncă se consideră o premie importantă pentru fundamentarea dreptului muncii ca ramură independentă de drept.

Particularitățile relațiilor de muncă denotă că litigiile de muncă trebuie soluționate mult mai operativ decât litigiile civile deosebi atunci cînd e vorba despre concedieri sau greve. Ca rezultat multetări activează judecătoriile specializate în soluționarea litigiilor de muncă aplică o procedură de examinare destul de operativă, așa-numita jurisdicție a ramurilor muncii, ca mecanism judiciar independent, ia în SUA și Japonia se aplică diferite proceduri arbitrale de conciliere.

În statele avansate se disting cîteva tendințe privind organizarea jurisdicției muncii:

- judecătoriile specializate cu vastă reputare în soluționarea litigiilor de muncă activează în Polonia, Franța, Belgia, Germania, Austria, Luxemburg, Danemarca, Finlanda, Israel;
- judecătoriile specializate cu jurisdicție redusă în soluționarea litigiilor de muncă - în Marea Britanie, Spania, Suedia, Norvegia;
- litigiile de muncă se examinează de către judecătoriile civile în Italia, Olanda și alte țări europene;
- litigiile de muncă se examinează în ordine arbitrală incluzînd deseori soluționarea obligatorie de către arbitraj și alte organe administrative specializate în SUA, Canada și Japonia.

Deci, în concluzie, se poate afirma în Europa jurisdicția muncii se înfăptuiește sub forma unei judecătoreii specializate în soluționarea litigiilor de muncă sau sub forma judecătoriilor de drept comun (de cele mai dese ori - civile), în America de Nord și Japonia sînt aplicate proceduri arbitrale de conciliere cu ajutorul unor organe administrative.

În Rusia, pentru soluționarea litigiilor individuale de muncă trebuie trecute mai înfîi cîteva trepte prejudiciare de examinare începînd cu tratativele directe între salariatul cointereseași administrația întreprinderii, instituției, organizației, examinarea continuă în comisia pentru soluționarea litigiilor, urmează apoi soluționarea în judecătoreie, aplicînd normele procesual civile.'

Potrivit Codului judiciar al Belgiei (redievăzută în anul 1977), jurisdicția muncii de prima instanță constă din două camere (palate) în fiecare dintre ele prezidea un judecător profesionist, asisitat de doi-a-zii **judecători sociali**,

i B.H.To/iKyrioBa.K.H.TCOB, TpyflOBOe nnaBOPOCCMM IOHOCTb, MoCKBa, 1996, CTp.355

adică asesori din parte antreprenzorilor și angajaților. În competența judecătoriei intră examinarea litigiilor privind respectarea condițiilor contractelor de muncă inclusiv problemele privind instruirea profesională, precum și cererile individuale în legătură cu realizarea contractelor colective de muncă (art. 578 din Codul judiciar al Belgiei). Mai mult decât atât, judecata este în drept să examineze cazurile privind repararea daunei cauzate de accidente în timpul muncii în drum spre sau de la serviciu, a bolilor profesionale (art. 579 din Codul judiciar Belgiei).

Conform legislației naționale belgiene, aceste obligații constau în plățile de indemnizații de deces, de invaliditate, pentru pierderea temporară a capacității de muncă, pentru pierdere în întreținătorului.

Judecătoria muncii (pată) de instanță a doua, ce activează la nivel de provincie, examinează apelurile împotriva hotărârilor acestora (art. 607 din Codul judiciar al Belgiei), iar rolul instanțelor de casare revine Judecătoriei casationale din Bruxelles (art. 609 din Codul judiciar al Belgiei).

Președinții judecătoriilor specializate în soluționarea litigiilor de muncă și adjuncții lor sunt numiți prin decret regal. Candidații la aceste posturi trebuie să fie nu mai tineri de 32 de ani să aibă studii juridice și titlul de doctor în jurisprudență și 5 ani vechime în muncă în domeniul justiției sau predării dreptului la instituții de învățământ superior. Judecătorii sociali (asesori și adjuncții lor de asemenea) sunt numiți de către rege la propunerea ministrului Justiției al muncii pe un termen de 3 ani (cu posibilitatea renumirii lor), limita de vârstă fiind de 25 ani.

În Danemarca judecătoria muncii din Copenhaga constă în președinte, 5 adjuncți, 20 de membri din partea organizațiilor antreprenoriale și 20 de membri din partea sindicatelor care aleg președintele judecătoriei și adjuncții acestora. Aceștia sunt, de regulă, membri ai judecătoriei supreme țării. Ședințele sunt prezidate de către președintele sau unul dintre adjuncții săi, împreună cu câte 3 judecători din partea antreprenorilor și sindicatelor.

În competența judecătoriilor intră următoarele probleme.

- a) includerea acordurilor generale ale contractelor colective privind achitarea salariilor și asigurarea condițiilor de muncă;
- b) legalitatea grevelor și avertismentelor respective;
- c) legalitatea grevelor de solidaritate.

În Germania litigiile legate de încălcarea normelor dreptului muncii sunt

soluționate potrivit regulilor procesuale civile de către tribunalele muncii create prin legea din 1953.

Tribunalele muncii din Germania au 3 instanțe:

- Tribunalele muncii locale;
- Tribunalele muncii districtuale, ce activează la nivel de provincie autonomă;
- Tribunalul federal al muncii din orașul Kassel.

Tribunalele muncii locale soluționează litigiile de muncă indiferent de valoarea acțiunii. Tribunalele muncii districtuale examinează apelurile la deciziile tribunalelor primă instanță, dacă valoarea acțiunii este mai mare de 800 de mărci. Deciziile adoptate de Tribunalul federal al muncii din Kassel sunt definitive de instanță de apel și recurs sunt definitive. Dar orice parte cointereseată poate contesta în Judecătoria federală privind apărarea Constituției, invocând necorespunderea ei cu Legea fundamentală.

În componența Tribunalului muncii de primele 2 instanțe de regulă, intră un judecător profesionalist - președintele - și câte unul sau doi asesori din partea angajaților și administrației întreprinderii. Tribunalele muncii districtuale constau din câteva palate (senate), fiecare dintre care are în componența sa sus numiți.

În componența Tribunalului federal al muncii figurează Marele senat compus din 6 judecători și 4 membri neprofesioniști și câteva senate compuse din judecători și 2 membri neprofesioniști care, conform legii, se bucură de independență totală.

Judecătorii profesioniști se numesc la recomandarea Departamentelor provinciale privind munca de comun acord cu organele județene sau pe viață.

Asesorii în tribunalele primelor două instanțe se numesc de către Departamentele provinciale privind munca pe un termen de 4 ani (cu dreptul de a fi renumiți) de pe listele propuse de sindicate, organizațiile antreprenorilor, organele municipale și alte organe de stat. Majoritatea asesorilor din partea funcționarilor ai sindicatelor (inclusiv cei pensionați) și funcționari de stat, iar din partea antreprenorilor - managerii și proprietari ai întreprinderilor, reprezentanții asociațiilor antreprenorilor.

Tribunalele muncii din Germania examinează atât litigiile individuale de muncă, cât și orice alte litigii, legate de executarea și interpretarea contractelor colective privind statutul sindicatelor și al reprezentanților muncitorilor la

întreprinderi. Altfel spus, vorba e despre reglementarea litigiilor cu caracter juridic în accepțiunea europeană a acestui termen.

Tribunalul muncii din Kassel este drept să corecteze și să completeze legislația muncii în vigoare, ținând cont de dinamismul condițiilor sociale și economice din țară. Adică Tribunalul federal al muncii a asumat funcția de inițiativă legislativă, facilitând astfel lucrul Parlamentului federal și al organelor legislative locale. Prin urmare, instanțele specializate din Germania au un rol primordial în evoluția dreptului muncii, asigurând astfel un înalt grad de flexibilitate și adaptabilitate a normelor juridice la condiții politice, economice și sociale.

În Marea Britanie în 1958 pe lângă judecătoriile de drept comun a fost creat o sistemă de tribunale specializate pentru reglementarea anumitor categorii de litigii. Activează aproximativ 40 de tipuri de asemenea tribunale, printre ele fiind așa-numitele tribunale industriale pentru examinarea litigiilor individuale de muncă în calitate de prim instanță. Ele funcționează în marile centre industriale țării și soluționează un cerc limitat de litigii: privind plata indemnizației pentru reducerea statelor de personal, remunerarea corespunzătoare a muncii egal depuse către bărbați și femei, perfectarea contractului de muncă, concedierile ilegale, instruirea profesională.

Tribunalele industriale își țin ședințele în componența a 3 persoane: președintele - 1 jurist profesionist și 2 asesori ce reprezintă antreprenorii și angajații acestora.

Apelurile, de regulă, se înaintează în înalta Judecătorie, iar pe anumite cazuri (privind problemele de plasare a timpului muncii) în Judecătoria de apel, creată în 1975.

Deși tribunalele industriale engleze aplică normele procesuale civile, ordinea examinării de către ele a litigiilor de muncă este mai simplificată și are un caracter mai puțin formal. Participarea avocaților nu este obligatorie. Tribunalele pot cita martori pentru a face depuneri sub jurământ. Deciziile tribunalelor industriale se execută în ordine obișnuită. O particularitate a procedurii judiciare în Marea Britanie este lipsa Codului de procedură civilă (aceasta fiind unică în lume, care nu are Cod procesual civil). Prin urmare, este necesar a aplica normele procesuale civile din alte izvoare, special, din dreptul statutar, regulile judecătorești precedentele judiciare, indicațiile practice, monografiile privind practica aplicării normelor procesuale. Probabil, aceasta o fi fiind din cauza existenței îndelungate a cauzelor

în tribunalele industriale. Altfel spus, particularitatea a procedurii civile engleze aplicate la examinarea litigiilor individuale de muncă este competitivitatea părților, adică divizarea funcțiilor între judecător, pe de o parte și părțile în litigiu, pe de altă parte. Se pornește de la premisa că litigiile individuale de muncă asemenea celor civile țin de interesele private ale părților, care hotărăsc singure cum și și le apere. Judecata apare ca arbitru părți, urmărind să fie respectate regulile necesare. O atenție deosebită se acordă principiilor orărilor și publicității în toate instanțele.

În Europa de Est un loc de frunte în organizarea și activitatea eficientă a judecătoriilor specializate în soluționarea litigiilor de muncă îl ocupă Polonia. La data de 18.04.1985 a fost adoptată legea privind noua procedură judiciară în sfera dreptului muncii și asigurărilor sociale, potrivit căreia s-a anulat vechea lege din 24.10.1974 și s-au introdus modificările și completările necesare din Codul Muncii al Poloniei, iar mai târziu, la 20.07.1985, au fost introduse modificările respective în Legea despre organizarea judecătorească.

Examinarea litigiilor de muncă în Polonia se pune pe seama unor instanțe judiciare independente, cu participarea asesorilor populari la nivel de poviat (raion) și voievodat (regiune), iar litigiile privind asigurările sociale urmează să fie examinate de judecătoriile de nivel regional, mai bine zis de judecătoriile specializate. Luate împreună aceste instituții judiciare au început a se numi judecătoria privind soluționarea litigiilor de muncă. Ministerul Justiției al Poloniei de comun acord cu organele privind muncă și problemele sociale stabilesc regulile de numire a judecătorilor și asesorilor acestor instanțe judecătorești specializate. Prioritate au persoanele care cunosc suficient de bine problemele legate de dreptul și muncii asigurării sociale. În jurisdicția judecătoriilor muncii nu intră problemele privind stabilirea unor noi condiții de muncă și aplicarea normelor de producție, premierea muncitorilor și organizarea spațiului locativ.

Dacă în Europa o dezvoltare arădă căpătat examinarea litigiilor de muncă de către judecătoriile (de drept comun sau specializate), atunci în SUA și Japonia prevalează metodele conciliator-arbitrale de examinare a litigiilor de muncă în cadrul parteneriatului social tripartitismului. Deci este vorba de litigii colective de muncă, așa-numitele **acțiuni industriale** care constituie o continuare firească a tratativelor colective de muncă.

Aceste metode sunt următoarele:

- implicarea părților pe calea concilierii;
- medierea, în care o terță persoană propune o variație de compromis;
- arbitrajul benevol și forțat;
- crearea unei comisii speciale, care stabilește cauzele conflictului și propune un mod de soluționare a lui.

Primele 3 metode sunt un fel de trepte consecutive în soluționarea conciliator-arbitrală, care în multe țări din Europa prevede în mod obligatoriu examinarea litigiilor de muncă în judecată. Metoda concilierii are ca scop și facilitarea dialogului între părțile în litigiu.

Concilierea o poate face fie o persoană sau o comisie specială în componența căreia intră reprezentanți ai părților în litigiu, precum și unul sau câțiva membri neutri (terțe persoane). În Franța, de exemplu, concilierea este de atribuție inspectorului de stat privind munca și legislația socială, care este membru obligator al comisiei paritare de conciliere. În Marea Britanie se prestează serviciile specialistului privind relațiile de muncă sau ale funcționarului din serviciul de conciliere, care există de altfel și în SUA. În Japonia între procedura de conciliere directă și cea de mediere nu-i o deosebire distinctă din punctul de vedere al dreptului, dar practic se utilizează mai frecvent cea de conciliere directă care este mai simplă, mai flexibilă și mai puțin costisitoare decât medierea sau arbitrajul. Medierea este o varietate a concilierii (concilierea arbitrală în SUA) în care mediatorul propune una sau mai multe variante de soluționare a litigiului, bazează-se pe un studiu profund al dosarului și încercă să găsească o soluție care să satisfacă pe ambele părți. Uneori mediatorul are posibilitatea și expune recomandările în publicațiile mass-media pentru a obține susținerea opiniei publice. Medierea este des aplicată în Scandinavia. În Japonia se folosesc grupuri de mediatori, formate pe bază de teripar

Reprezentanții antreprenorilor și angajaților trebuie să fie în număr egal, iar președintele grupului este un reprezentant al statului. În unele țări periodic se alcătuiesc liste de potențiali mediatori din rândurile persoanelor cunoscute prin remarcabil profesionalism, competență și imparțialitate. Dacă litigiul ia amploare atunci ca mediatori pot fi magistrii, primarii municipali sau delegații. În Marea Britanie, în asemenea cazuri, se instituie o investigație oficială pentru a elucidarea și cauzele litigiului și pentru a-l aduce la cunoștința opiniei publice.

Deși în multe țări medierea este detaliat reglementată de lege, în realitate marea majoritate a litigiilor de muncă se soluționează prin conciliere directă. Arbitrajul benevol se aplică în Germania și Elveția în baza înțelegerii dintre sindacate și asociațiile antreprenorilor la nivel național.

Înțelegerea-tip dintre Uniunea sindicatelor și Organizația federală a antreprenorilor din Germania prevede, în afară de alte proceduri de mediere, și posibilitatea soluționării litigiului în arbitrajul benevol. În acest scop se creează un organ paritar în componența căruia intră un președinte neutru. În Europa de Apus deseori se apelează la serviciile comisiilor arbitrale sau la cele ale unui singur arbitru.

De regulă, comisiile arbitrale (comitetele) se formează din persoane care au participat la procedura de conciliere, fiindcă ele cunosc mai bine esența litigiului. În Austria mecanismul arbitral de examinare a litigiilor de muncă este legat de sistemul judiciar. Majoritatea problemelor ce urmează să fie soluționate de arbitraj sunt legate de interpretarea anumitor prevederi ale contractelor colective (conflictele colective). Arbitrajul relativ rar soluționează litigii de muncă din sectorul privat, unde se pot aplica alte metode de soluționare (conciliere sau mediere). Comisii speciale la nivel de guvern se creează în SUA și Japonia în cazuri excepționale pentru a studia litigiile aprute la întreprinderile private de importanță socială (din domeniul transporturilor, comunicațiilor, serviciilor medicale etc), precum și în cazul în care este necesar a aplica asemenea procedură ultim mod de soluționare a unui litigiu. În Japonia această ultimă procedură permite prim-ministrului să se implice pentru a asigura interesele vitale țării. În aceste cazuri se interzice a desfășura greva sau alte acte de protest timp de 50 de zile până la soluționarea litigiului pe calea concilierii, medierii sau arbitrajului.

În statele europene se acordă atenție deosebită formelor prejudiciare de soluționare a litigiilor în ordine conciliator-arbitral. Asemenea proceduri, desfășurându-se, de regulă oral, pot fi părți ale procesului judiciar sau proceduri independente. De exemplu în Anglia, Franța și Italia procedura conciliator-arbitrală este un stadiu primar obligatoriu de soluționare. În Spania, potrivit Decretului regal nr.5 din 26.01.1979, nici o instanță specializată în soluționarea litigiilor de muncă nu poate examina reclamațiile înainte ca părțile să fi încercat să se împacă cu ajutorul organelor locale ale Institutului de mediere, pe calea arbitrajului sau concilierii directe.

În realitate nu-i prea mare diferență între conciliere directă, mediere și arbitraj. Diferența doar compoziția organelor (comisiilor) implică soluționarea litigiilor de muncă. Cu excepția Franței, unde în tribunale activează judecatori profesioniști sau funcționari de stat cu studii juridice, cu participarea acesorilor părților implicate în litigiu.

În Germania, Suedia, Danemarca și Israel judecătoriile la orice stadiu de examinare a cauzei pot propune părților să soluționeze litigiul în bună înțelegere. Participarea judecătorilor profesioniști la soluționarea litigiilor de muncă, atât concilierea, cât și intentarea examinării cauzelor în judecată contribuie la examinarea mai operativă a litigiilor.

În Polonia, alături de judecătoriile specializate în soluționarea litigiilor de muncă activează organe de conciliere la întreprinderi, instituții și organizații similare. Comisiile de soluționare a litigiilor de muncă. Aceste organe se creează la întreprinderi de stat prin hotărârea comunei a comitetului sindical și a organului de autoconducere a muncitorilor sau a altora la care luă parte.

Această ordine se aplică în cooperative și în întreprinderi cu alte forme organizatorico-juridice.

Arbitrajul poate avea loc, de regulă, în sectorul de stat în ramurile de importanță vitală ale economiei, după cum prevede legislația mondială. Legislația enumera cazurile care urmează să fie supuse arbitrajului forțat.

Când Președintele SUA face concluzie că greva sau pericolul declanșării ei poate provoca daune considerabile statului sau securității statului, el are dreptul să numească o comisie privind investițiile indicate.

Acest raport, chiar dacă nu conține propuneri privind soluționarea conflictului, se publică în presă. Dacă timp de 60 de zile conflictele nu s-au aplanat, se publică un alt raport care conține ultimele concesii ale antreprenorilor. În următoarele 15 zile toți angajații colectivului de muncă implicat în litigiu votează secret și nu sunt acceptabile propunerile administrației în țările scandinave litigiile de muncă care nu au fost soluționate pe calea concilierii sau medierii sunt propuse spre examinare parlamentară, care adoptă hotărâri speciale obligatorii pentru părți.

Experiența internațională demonstrează că reglementarea litigiilor de muncă atât individuale, cât și colective are loc în 3 moduri:

- a) cu ajutorul judecătorilor specializați în domeniul dreptului muncii și asigurărilor sociale (judecătoria ramurii);
- b) în judecătoriile de drept comun, aplicând normele procesuale civile;
- c) cu ajutorul procedurilor de conciliere arbitrale.

Multe sindicate și antreprenori în țările dezvoltate preferă procedurile de conciliere și arbitrale celor judiciare, întrucât acestea sunt mai puțin costisitoare și mai operative.

Activitatea Organizației Internaționale a Muncii contribuie mult la elaborarea sistemelor de mediere, arbitraj benevol, cu toate că nu există o convenție internațională privind reglementarea litigiilor de muncă, formele și metodele de soluționare sunt foarte diverse.

Litigiile individuale de muncă în țările Europei se soluționează, în special în judecătoriile specializate aplicând normele procesuale civile. Acest plan se observă o mare varietate în organizarea structurilor metodelor de lucru ale judecătorilor pentru soluționarea litigiilor de muncă (de exemplu, Marea Britanie, Franța, Germania, Spania, Belgia, Suedia, Norvegia, Dania, Finlanda, Polonia).

Soluționarea litigiilor individuale de muncă în Franța. Cel mai mare număr de litigii de muncă este soluționate în Franța de către Les Conseils des Prud-Hommes - tribunal compus paritar din reprezentanți ai salariaților și ai patronilor în vederea soluționării conflictelor individuale de muncă în afara de acest organ de jurisdicție a muncii, litigiile de muncă pot fi aduse în fața Tribunalului de instanță, Tribunalului de mare instanță, Tribunalului de comerț și judecătorilor de referență civilă.

În dreptul comparat se deosebesc două tehnici opuse de soluționare a litigiilor de muncă:

1) Tehnica profesională nejudiciară.

Este importantă în țările anglo-saxone, unde litigiile se află "în mână" organizațiilor sindicale muncitorilor și sunt soluționate la nivelul întreprinderilor sau la nivel superior prin vîrtej de conciliere a părților.

2) Tehnica judiciară.

Această metodă constă în a face salariatului contestație în fața judecătorului de drept comun (Italia), în fața unui tribunal al muncii (Germania).

Dreptul francez a consacrat această contestație judiciară, care constituie garanția tradițională majoră pentru muncitor.

Instituția Les Conseils des Prud-Hommes are origine este veche, a fost profund renovată prin Legea din 18 ianuarie 1979. Au urmat completări de detaliu la 6 mai 1982, iar prin Legea din 30 decembrie 1986 acestora li s-a redat competența integrată în materie de concediu.

Sediul materiei este Codul muncii francez. Les Conseils des Prud-Hommes consiliile ales și paritare, soluționând pe calea concilierii diferende ce pot apărea la încheierea contractului de muncă între patron sau reprezentantul său și salariații pe care el îi angajează.

Atunci când un organism se substituie subit obligațiilor legale ale patronului, poate să fie pus în cauză alături de acesta în caz de litigiu între patron și salariații pe care îi angajează (art.151 -1 Code du travail).

Pe lângă fiecare Tribunal de mare instanță există un consiliu. Fiecare consiliu este subdivizat în 5 secțiuni care trebuie să cuprindă ansamblul activităților economice: secțiunile industrie (muncitorii și patroni din industrie), comerț și servicii (muncitorii și patroni din comerț), agricultură (fiecare consiliu nu cuprinde decât o secție agricolă), activități diverse (toți salariații ai căror patroni nu aparțin nici de industrie, nici de comerț și nici de agricultură). Legea din 1978, modificată în 1982, a adăugat o a cincea secțiune: cea a cadărilor. Fiecare consiliu va avea minimum 40 de consilieri, câte 8 pentru fiecare secție.

O primă trăsătură originală a acestei jurisdicții este aceea că se compune exclusivitate din judecători aleși. Nu cuprind ca președinte nici un magistrat profesionist și interesele sunt judecate de egali lor; dreptul la vot: tinerii de la 16 ani, șomerii și muncitorii săini; dreptul de a fi ales - de la vârsta de 21 de ani, naționalitatea franceză și pensionarii timp de 6 ani după încetarea activității. Listele de alegători sunt întocmite pe baza documentelor furnizate de întreprinderi și votarea are loc în secții în timpul lucrului fără a pierde salariul, într-un loc apropiat de locul de muncă. Realegerea este integrată și are loc la fiecare 5 ani.

O a doua trăsătură caracteristică: aceste consilii sunt compuse dintr-un număr egal de salariați și patroni.

A treia caracteristică în cadrul acestor consilii se află competența de conciliere.

Consilierii fac justiție, finanțată fiind din bugetul de stat. Participarea la opera justiției nu va fi cauza de desfacere a contractului individual de muncă. Funcția constituie o nouă categorie de salariați protejați și trebuie să beneficieze de timp liber necesar îndeplinirii funcției lor.

Existența unui contract de muncă este criteriul competenței acestui consiliu. De unde:

- a) atribuirea tuturor litigiilor derivate din acest contract la competența acestui consiliu;
- b) existența legată a litigiilor derivate din alte contracte;
- c) excluderea din competența consiliului pentru un litigiu în viziunea sursă într-un alt contract sau
- d) încredințat expres unei alte jurisdicții.

Litigiile interesează salariații serviciilor publice, angajații condițiile Dreptului privat, pot fi derulate înaintea Les Conseils de Prud-Hommes cu deosebirea celor referitoare la funcționari, agenți contractuali de Drept public, autorii de stat, care cad sub jurisdicția administrativă.

Les Conseils de Prud-Hommes competent este acela al cărui raza teritorială se află întreprinderea unde lucrează salariatul. Dacă locul de muncă nu este fix, competența este cea a domiciliului salariatului în momentul înaintării litigiului spre examinare. El are dreptul de a sesiza, de asemenea, consiliul sediului unde angajarea a fost contractată. Opțiunile de competență sunt imperative.

Orice activitate care vizează competența consiliilor se desfoară cu luarea în considerare a activității principale a patronului, pentru determinarea acestor competente (industrie, comerț, agricultură, activități diverse). Profesiunea salariatului nu prezintă importanță.

Orice convenție derogatorie, orice clauză dintr-un contract individual sau dintr-un contract colectiv care atribuie litigiile de muncă unui consiliu incompetent teritorial este absolut nule. Instituirea unei comisii paritare sau a unui consiliu de disciplină nu are ca efect privarea salariatului de dreptul de a sesiza consiliul. Un compromis de arbitraj semnat ulterior expirării contractului de muncă depus la jurisdicția prud-homme în favoarea arbitrelui desemnat (singura ipoteză arbitraj în conflictele individuale de muncă).

Les Conseils de Prud-Hommes este singurul competent în soluționarea litigiilor individuale de muncă. Aceasta este adevărat și pentru tribunalul de mare instanță care are în regula generală prețutudinea de jurisdicție.

Le conseils de prud-homme nu este deci o jurisdicție excepție, este o judecător de drept comun a litigiilor individuale de muncă.

În cadrul consiliilor prud-homme procedura e de drept comun, aplicabile fiind normele Codului procesual civil și regulile particulare înscrise în articolele R.516-1 et. S din Codul muncii francez.

Acțiunea individuală a salariatului contra patronului este reglementată prin normele de intentare a acțiunilor în justiție: necesitatea unui interes, respectarea anumitor termene. Anumi grupate sunt frecvent intentate de mai mulți salariați pentru care judecătorul va pronunța joncțiunea.

Există câteva forme de participare a sindicatelor la activitatea consiliilor de prud-homme: sindicatul poate substitui salariatul, dacă acesta prevenit nu se opune; sindicatul exercită apoi o acțiune de sine stătătoare în favoarea unui sindicalist.

Consiliul prud-homme este sesizat printr-o cerere de la secretariat - grafic fie în scris, fie verbal. Secretarul convoacă apărătorul la ședința biroului de conciliere și avizează cererea, convocarea valorizând citarea în justiție. Salariatul, parte a unui litigiu individual de muncă, poate să solicite asistența juridică a unui avocat, dar poate să apeleze la delegați permanenți sau nepermanenți ai organizațiilor sindicale, muncitorești sau patronale. El mai poate, de asemenea, să facă apel la un alt salariat sau patron din aceeași categorie (idee a solidarității profesionale), iar patronul - la un membru dintr-o familie sau chiar la un membru al familiei sale. Există incompatibilitate între această asistență și funcția de concilier prud-homme.

Prima sarcină a judecătorului prud-homme este concilierea, care se desfășoară la ședința biroului de conciliere. În primul rând, biroul trebuie să contribuie la ameliorarea condițiilor de muncă. În al doilea rând, poate lua măsuri provizorii limitativ enumerate în art. R.516-18 din Codul muncii francez: remiterea unui buletin de plată unui certificat de muncă, atribuirea unei acoperiri asupra cheltuielilor salariatului privind la salariu, indemnizație de concediu plătit de asigurare a contractului de muncă.

Înainte de a fi judecată, acțiunea trebuie să fie "instrumentată" - pregătită. Judecătorul poate, conform Dreptului comun, să ordoneze prezentarea unei probe (cel mai des de natură de patron). Poate intenta o acțiune permițând ascultarea depozitiilor martorilor sau efectuarea unei expertize de litigiu compoartă un aspect tehnic. Printre procedurile originale de "instrumentare" figurează trimiterea la un consilier raportor. Această trimitere poate fi deosebită de către biroul de

conciliere sau cel de judecată se pot desemna unul sau doi consilieri. Aceștia pregătesc cauza pentru judecată făcând investigații și prezentând rezultatul acestora consiliului (unul sau doi rapoarte).

Consilierul raportor propune o soluție după care consilierul se pronunță adesea să o confirme.

Judecătorul soluționează litigiul în conformitate cu normele de drept viguare. Judecata este în fapt următoarea:

- fie de către biroul de judecată părțile sunt convocate prin scrisoare de secretariat. Se compune din doi consilieri ai patrocindului consilieri ai salariatului. Decizia se adoptă la majoritatea de voturi.
- fie de către judecătorul împărtitor: acesta nu ia cunoscință de esența litigiului, ci numai de punctele rămase ne soluționate. El deliberă cu judecătorii prud-homme sau eventual de sine stătător. El nu rezolvă în ansamblu diferendul, ci doar inițiază soluționarea litigiului.

Le conseil de prud-homme este integrat în aparatul judiciar. Hotărârile se atacă pe calea de apel la Curtea de apel, care cuprinde o cameră de conciliere, dar este lipsită de judecători aleși. Apelul poate fi făcut timp de o lună din ziua notificării judecății, formulându-se o declarație la secretariatul - grafic

Cu toate acestea apelul nu este posibil decât la taxa (taxa) cererii nu depășește o cifră (taxă) revizuită anual, denumită taxă de instanță. În acest caz, judecata se pronunță ultima. Evoluarea litigiului permite să se spună, dacă judecata este făcută în prima sau ultima instanță (fără apel). Cererile de valoare indeterminate sunt întotdeauna susceptibile de apel. Cererea de valoare poate fi înaintată apoi Camerei sociale. La aplicarea sentințelor (hotărârilor) prud-homme este din când în când mai utilizat mecanismul de comitere. Apelul suspendă executarea, dar executarea provizorie poate fi ordonată în pofida apelului.

În caz de urgență, o contestație poate fi soluționată provizoriu printr-o procedură referă prud-homal (o procedură rapidă și simplificată, instituită prin Decretul din 12.09.1974, apoi Legea din 18.01.1979, în care fiecare consiliu a fost obligat să se doteze cu o formație paritară de referenți exteriori sentințelor).

Această formație este competentă pentru litigiile care depășesc limitele competenței jurisdicțiilor prud-homales (art. R. 516-30).

Le jud des referes este judecată de urgență, dar această noțiune fiind imprecisă, legea le atribuie spre soluționare litigiul în cazul daunelor iminente sau

de tulburare aditivă ilicită (prima - important de păstrat, a doua - important de făcut să înceteze). Măsurile pe care le poate lua județul des referes nu sînt limitativ enumerate (spre deosebire de cele adoptate de biroul de conciliere); el poate în mod particular să ordone o reintegrare, să anuleze o sancțiune disciplinară nejustificată sau disproporționat, să ia o măsură de conservare în așteptarea unei decizii de fond, să pronunțe o măsură de constîngere.

Soluționarea litigiilor individuale de muncă în România. În România litigiile de muncă sînt date în competența diferitelor organe, potrivit prevederilor legislației muncii. Astfel, organele de jurisdicție în România sînt:¹

- a) instanțele judecătorești;
- b) organele de conducere colectivă;
- c) organele administrative ierarhic superioare;
- d) consiliile disciplinare;
- e) alte organe care pînă la activitatea lor principală și specifică execută și atribuții jurisdicționale;
- f) Curtea de Conturi persoana colegiului jurisdicțional.

Judecătoriile examinează toate cererile în afaa de cele date prin legea competența altei instanțe. Astfel este stabilită competența generală sau de drept comun a judecătii. Conform prevederilor art.174 din Codul Muncii al României, sînt de competența instanțelor judecătorești toate litigiile de muncă ce nu sînt date printr-o dispoziție expresă în competența altor organe. Litigiile de orice fel în care sînt implicate regii autonome sau societăți comerciale cu capital de stat sînt de competența instanțelor judecătorești de drept comun.

De exemplu:

1. În cazul neeliberării carnetului de muncă la încetarea activității în unitate, titularul se poate adresa cîmpier la instanța de judecată în a cărei rază teritorială își are sediul unitatea care a luat asupra respectiv în termen de 30 de zile de la comunicare, pîngirea urmînd a fi soluționată cu precădere (Decretul nr.92/1976).

2. Actele normative referitoare la salarizare pentru care judecata este competență să soluționeze contestațiile împotriva măsurilor unilaterale prin care s-a modificat unilateral salariul stabilit potrivit prevederilor legale în termen de 30 de zile de la data cînd cel în cauză a luat cunoștință (art.26¹) al Legii nr.53/1991; art. 24(9) al

Legii nr.40/1991).

3. Judecătoria soluționează litigiile privind stabilirea și plata ajutorului de șomaj (art.28 al Legii nr.1/1991).

4. Litigiile în legătură cu executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului colectiv de muncă sunt litigii de muncă ce se soluționează de către judecător (art.17 al Legii nr.13/1991).

Competența organului administrativ ierarhic superior sau a organelor de conducere colective este expres prevăzută de lege. Conform legislației din România, aceste organe au competența lor:

- soluționarea contestațiilor împotriva sancțiunilor disciplinare, cu excepția celor care prin Codul Muncii sau alte dispoziții legale nu au fost date competența judecătoriei sau alte organe;
- rezolvarea contestațiilor împotriva desfacerii contractului individual de muncă precum și litigiile privind reintegrarea în muncă a persoanelor cu funcție de conducere, numite de organul ierarhic superior, precum și directorilor generali.
- soluționarea contestațiilor în legătură cu stabilirea salariului, acordarea gradelor, premiilor, sporurilor și a altor drepturi stabilite potrivit reglementărilor

legale.

Astfel, litigiile cu privire la salarizarea personalului din unitate bugetare sunt de competența consiliului de administrație sau, după caz, altor organe de conducere similare, respectiv a organului ierarhic superior din unitate bugetare (art.27 (1) al Hărtii Guvernului României nr.281/1993).

Contestațiile personalului din unități de transport împotriva desfacerii disciplinare a contractului individual de muncă se soluționează de către consiliile de disciplină.

Asemenea consilii se organizează și funcționează la cele trei compartimente ale transporturilor formate din toți membrii împotriva hotărârilor consiliului de disciplină respectiv, partea nemulțumită poate face pîngere la judecătoria în raza căreia își are sediul unitatea, în termen de 15 zile de la pronunțare sau comunicarea hotărârea judecătorei este definitivă și executorie.

Colegiul jurisdicțional al Curții de Conturi judec în prima instanță

contestațiile înaintate împotriva acțiunilor de imputare de către administratorii, gestionarii, contabilii, precum și de către ceilalți salariați, care au participat împreună cu aceștia la producerea pagubelor cauzate persoanelor juridice prevăzute de lege în legătură

cu formarea, administrarea și întrebuințarea resurselor financiare ale statului și ale sectorului public, precum și cu gestiunea patrimoniului public și privat al statului și al unităților administrativ-teritoriale (art.46 al Legii nr.94/1992).

Pe lângă colegiul jurisdicțional al Curții de Conturi mai există și Colegii jurisdicționale ale Camerei de Conturi județene, compuse din judecători financiari.

Colegiul jurisdicțional al Camerei de Conturi județene judecă cauze care fac obiectul sus-indicat privind activitatea administrativ-teritorială a instituțiilor publice de interes local, precum și regiile autonome și societățile comerciale cu capital integral sau majoritar de stat, a căror sedii se află pe teritoriul județului (art.50 al Legii nr.94/1992).

Hotărârile colegiilor jurisdicționale pot fi atacate la instanța jurisdicțională a Curții de Conturi, care judecă în ultima instanță cererile de recurs îndreptate împotriva încheierilor și sentințelor pronunțate de aceste colegii jurisdicționale (art.50 (1) al Legii nr.94/1992).

§ 71 *litigiile colective de muncă*

La organizarea și desfășurarea relațiilor de muncă apar divergențe între salariați și administrație din mai multe motive: reținerea sau neachitarea la timp a salariului; suspendarea salar par procesului de producție sau, dimpotrivă, intensificarea lui; dășirea duratei timpului de muncă; alte încălcări ale drepturilor de muncă și intereselor salariaților.

Dreptul la soluționarea litigiilor colective de muncă inclusiv dreptul la grăv sînt stipulate în Constituția Republicii Moldova (art. 45). **Legea cu privire la modul de soluționare a litigiilor colective de muncă adoptată la 24 februarie 1993**¹

Declarate de această Lege, normele se extind asupra tuturor salariaților patronilor, precum și asupra asociațiilor salariaților, patronilor și organelor lor împuternicite. Adică, Legea stabilește sfera de acțiune a modului de soluționare a litigiilor colective de muncă apărarea drepturilor colective și intereselor salariaților în relațiile lor de muncă. Soluționarea litigiilor colective de muncă apar în legătură cu apărarea colectivă a drepturilor individuale de muncă a salariaților nu constituie obiectul acestei Legi. Această seamă că avînd aceleași conținut litigiile individuale de muncă în ansamblu nu alcătuiesc litigii colective de muncă și sînt examinate în ordinea stabilită pentru soluționarea litigiilor individuale de muncă. De exemplu,

plîngerea fiecărui salariat concret cu privire la muncă trebuie examinată în ordinea soluționării litigiilor individuale de muncă indiferent dacă cu aceleași cereri se adresează toți salariații, doar fiecare salariat are mărimea individuală a salariului său ce depinde de funcția pe care o îndeplinește.

Însă, deoarece termenele de achitare a salariilor sînt stabilite de către organele locale (de exemplu, contractul colectiv), litigiul cu privire la respectarea obligațiilor patronului față de salariați poate obține un caracter colectiv.

În afara de ordinea stabilită de legea menționată mai poate fi:

- a) stabilirea unei noi ordine de soluționare a litigiilor de muncă
- b) limitarea realizării dreptului de grăv în scopul de a apăra principiile regimului constituțional, sănătatea, drepturile și interesele legitime ale altor persoane, de a asigura apărarea țării și securitatea statului.

Astfel de limitări și modul deosebit de soluționare a litigiilor colective sînt stabilite de aceeași Lege din 24 februarie 1993 privind unele categorii de salariați cărora este interzis dreptul la grăv

1. Noțiune de litigiu colectiv de muncă **Obiectul, părțile și formele lor.** Prin **litigiu colectiv de muncă** înțelegem divergențele ce apar între salariați și patron în continuare - (art.1) în privința stabilirii și schimbării condițiilor de muncă (inclusiv salariul) întocmirea, modificarea și anularea contractului colectiv de muncă, înțelegeri privind relațiile lor de muncă.

Obiectul litigiilor colective de muncă constituie drepturile și interesele în privința cărora au apărut neînțelegeri între salariați și patroni:

- în cazul stabilirii la organizație a noilor sau schimbarea condițiilor de muncă;
- în cazul întocmirii sau executării contractelor colective.

Adică, conform legii, nu toate drepturile și interesele salariaților constituie obiectul litigiilor colective de muncă și sînt examinate în modul stabilit pentru astfel de litigii.

Părțile litigiilor colective de muncă sînt:

- pe de o parte - patronul (patronii);
- pe de altă parte - salariații subdiviziunilor organizației, ai unor organizații.

Părțile în litigiul colectiv de muncă realizează împuternicirile sale prin intermediul reprezentanților.

¹ Monitorul Parlamentului al Republicii Moldova, nr. 4, 1993/93.

Reprezentanți ai patronilor - conducătorii organizației sau ai împuterniciți în corespundere cu statutul organizației sau ai împuterniciți în corespundere cu statutul organizației, altor acte de drept, persoane, organe împuterniciți ai societăților patronilor, alte organe împuternicite de patron.

Reprezentanți ai salariaților - organele profesionale ale uniunilor societăților lor, împuterniciți, pentru reprezentanțe corespundere cu statutele lor, organele de activitate obștească, create la adunările (conferințele) salariaților la organizație, filiale, reprezentanțe.

Sindicatele și organele lor sunt reprezentanți tradiționali ai salariaților în relațiile de muncă și litigiile de muncă.

Organele de activitate obștească, unite în organizații sunt învățământul public, despre care legislația precedență referitor la soluționarea litigiilor de muncă amintește. Despre organele de activitate obștească în organizații acum se menționează și în Legea cu privire la contractele colective de muncă.

Comitetele de lucru și consiliul colectivelor de muncă corespund indicilor organului activității obștești. Având în vedere că organele activității obștești nu au un organ ierarhic superior, reprezentanții salariaților pot fi numai sindicatele.

Nu toate problemele ce apar între subiecte pot fi rezolvate conform modului de examinare a litigiilor colective de muncă. De exemplu, prețurile sau cererea colectivului de muncă către Guvernul Republicii Moldova privind finanțarea insuficienței a activității organizației nu pot fi examinate în ordinea stabilită privind litigiile colective de muncă.

Prin noțiunea **condiții de muncă social-economice** în legătură cu stabilirea sau modificarea lor, care poate duce la apariția litigiilor colective de muncă, se înțelege stabilirea sau modificarea normelor de muncă, prețurilor în acord, sistemelor și mărimilor plăților pe categorii de angajați, regimului și duratei timpului de muncă pentru organizația în întregime, sau a unor grupe de angajați, longivitatea și ordinea acordării timpului de odihnă (inclusiv concediile anuale și suplimentare plătite), regulilor de ordine a muncii interioare, lista angajaților cu răspundere materială deplină, ziua de muncă și pentru acordarea înlesnirilor în legătură cu condițiile grele și nocive de muncă, condițiile sanitaro-igienice de muncă etc.

Litigiul colectiv de muncă privind stabilirea sau schimbarea condițiilor de muncă pot să se refere la volumul conținutul drepturilor angajaților, precum și la ordinea prin care normele de drept locale nu se aplică corespunzător astfel de litigii se

clasifică în litigii materiale și litigii cu caracter procedural. La astfel de litigii se referă dezacordul dintre patron, care reprezintă administrația, și angajați, reprezentanți de sindicate. Trebuie constatat în legislație sunt indicații directe privitor la participarea obligatorie a sindicatelor în rezolvarea multor probleme privind stabilirea condițiilor colective de muncă. De exemplu, stabilirea sistemului de remunerare a muncii și formelor de stimulare materială, aprobarea regulamentului cu privire la premii și gratificare potrivit rezultatelor muncii la un an se efectuează de către administrația întreprinderii sau organele respective de comun acord cu comitetul sindical.

Răspunderea materială colectivă se stabilește de către administrație de asemenea conform acordului comun cu organul sindical (art. 123 Codul Muncii) în astfel de cazuri administrația este obligată să respecte prevederile legii litigiul poate fi rezolvat în favoarea angajatului (sindicatului) procesul elaborării și încheierii contractului de muncă pot să apară diferite neînțelegeri. În acest scop urmează să fie creată o comisie care ar asigura procesul de dezbateri, atingerea acordului între părți privind conținutul contractului, modificarea, completarea și, în sfârșit, încheierea contractului colectiv de muncă evghind ulterior îndeplinirea obligațiilor de către părți.

Prin noțiunea de acord încheiat între administrație și colectivul de muncă sau sindicat se înțeleg și alte noțiuni: acordul cu privire la protecția muncii, cu privire la corelarea administrației și sindicatului și altele.

Acordurile încheiate la un nivel ierarhic superior de asemenea pot provoca apariția litigiilor colective de muncă.

Discordanțele dintre reprezentanții angajaților (sindicatelor), patronilor (asociațiile lor) și ai organelor de stat care au participat la elaborarea și încheierea acordurilor, precum și controlul respectării lor se rezolvă în condițiile înțelegerii reciproce. În cazul în care înțelegerea nu poate fi atinsă litigiul privind aceste acorduri pot fi rezolvate în ordinea stabilită pentru litigiile colective de muncă.

2. Ordinea soluționării conflictelor colective de muncă. Procesul de soluționare a conflictelor colective de muncă parcurge următoarele etape: înaintarea cererilor; examinarea conflictului între părți; examinarea conflictului de către comisia de conciliere; examinarea conflictului cu participarea mijlocitorului; examinarea litigiului de către Arbitrajul de muncă.

Examinarea conflictului cu participarea mijlocitorului are în vedere înțelegerea părților conflictului (reprezentanților lor).

În cazul apariției năpăstierilor dintre părți salariați sau reprezentanți lor formulează cererile și le înainteaș administrăției.

Punctul de începere a conflictului colectiv de muncă se consideră ziua anunțată de către patron a refuzului de a satisface cererile salariaților sau neanunțarea în termenul stabilit a hotărârii luate referitor la cererile salariaților, inclusiv și data încheierii procesului-verbal despre înțelegere în timpul negocierilor colective.

Cererile salariaților se înainteaș și se aproă la Adunarea generală (Conferință) cu majoritatea de voturi.

Odată cu înaintarea cererilor salariaților și aleg reprezentanți împuterniciți pentru participarea la soluționarea conflictului colectiv de muncă în timpul înaintării cererilor similare de către reprezentanți ai salariaților, aceștia sînt în drept să formeze un organ comun pentru participarea la soluționarea conflictului de muncă dat.

La Adunare (conferință) se redacteaș un proces-verbal în deciziile luate în formulare clar cererile salariaților, care ulterior sînt prezentate patronului la necesitate, organelor de soluționare a conflictului de muncă pe lângă Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei. În acest caz organul dat este obligat să ducă evidența recepționării cererilor salariaților de către patron.

Patronul e obligat să primeaș pentru examinare cererile salariaților adresate lui și să-i anuțe despre hotărîrea luaș în formă scrisă în timpul stabilit -îpă la trei zile din momentul primirii cererilor.

În caz de refuz din partea patronului de a satisface cererile salariaților sau neprimirea răspunsului în timpul stabilit pentru soluționarea litigiului, se aplică procedura de conciliere.

Pentru desășurarea procesului de conciliere la examinarea conflictului colectiv de muncă participă comisia de conciliere a părților antrenate în conflict, care nu au dreptul să se sustraș de la procedura de conciliere.

Examinarea pe etape a conflictului colectiv de muncă în organul de conciliere, procedura și termenele de soluționare a lui în ansamblu asigură ordinea soluționării conflictului colectiv de muncă în mersul soluționării litigiului colectiv de muncă angajații au dreptul să petreaș adunări, întruniri,

Fiecare dintre părți în orice clipă după începutul litigiului colectiv de muncă are dreptul să se adreseze în Serviciul de coordonare a litigiilor colective de muncă pentru înregistrare.

Procedura de conciliere decurge în termenele prevăzute de Legea Republicii Moldova din 24.02.1998 în caz de necesitate, termenul, prevăzut pentru conciliere, poate fi prelungit în coordonare cu părțile litigiului colectiv de muncă.

Reprezentanții părților, comisia de conciliere, mijlocitorul, Arbitrajul de muncă și Serviciul sunt obligați să folosească toate posibilitățile prevăzute de legislație pentru rezolvarea litigiului colectiv de muncă. Conform Legii indicate se prevede înregistrarea documentelor în problemele cu privire la soluționarea litigiului colectiv de muncă. Activitatea părților, acordurile și recomandările aprobate în legătură cu soluționarea litigiului colectiv de muncă sunt înregistrate în procese-verbale ale reprezentanților părților, organelor de conciliere, organului care dirijează.

3. Soluționarea litigiului colectiv de muncă către comisia de conciliere.

Soluționarea litigiului colectiv de muncă către comisia de conciliere constituie o etapă obligatorie. Dacă părțile litigiului colectiv de muncă nu au ajuns la un acord în comisia de conciliere, ele iau mijlocitorul.

Comisia de conciliere se creează în termen de până la trei zile lucrătoare din momentul începutului litigiului colectiv de muncă și se confirmă printr-un ordin al patronului și o hotărâre a reprezentantului angajatului. Comisia de conciliere se formează din reprezentanți părților în bază egală. Inițiativa în formarea comisiei de conciliere se face în formă scrisă și se transmite altei părți pentru înștiințare. Părțile de sine stătător își desemnează reprezentanți în comisie.

Patronul aprobă aceste acțiuni printr-un ordin (dispoziție) al administrației, angajații (reprezentanții lor) - printr-o hotărâre a Adunării generale (conferință), iar sindicatele - printr-o hotărâre a comitetului sindical cu indicarea numelui, prenumelui și patronimicului la fiecare recomandare în comisia reprezentanților. Patronul nu are dreptul să refuze crearea comisiei de conciliere sau să se eschiveze de a participa la lucrările ei. Patronul este obligat să realizeze condițiile necesare de lucru pentru comisie.

La examinarea conflictului comisia de conciliere ascultă cererile ale colectivului (sindicatului) care nu este satisfăcută în procesul convorbirilor dintre părți. Persoanele, reprezentate în comisia de conciliere, trebuie să aibă o poziție

stabilă în emiterea de către comisie a hotărârii, precum și în cazul schimbării cerințelor sau a compromisurilor.

Litigiul colectiv de muncă trebuie să fie examinat de către comisia de conciliere în termen de până la cinci zile lucrătoare din momentul emiterii ordinului de creare.

Comisia se consultă cu angajații (reprezentanții lor), administrația, organele administrației publice locale, cu reprezentanții altor organizații cointerestate.

Hotărârea comisiei de conciliere se emite la acordul comun al părților, se întocmește un proces-verbal, pentru a fi fiind executorie în ordinea și termenul prevăzut.

În comisia de conciliere nu este reglementată procedura soluționării litigiului colectiv de muncă. Aceasta permite a conduce ședințe deschise, a alege președintele cu majoritatea de voturi a membrilor comisiei, a invita a asculta concluziile specialiștilor, experților, consultanților. La ședință se întocmește un proces-verbal, unde se includ membrii prezidenți ai comisiei, aprobarea împuternicirilor lor,

alegerea președintelui (e posibilă prezidarea pe rând din fiecare parte), se fixează părerea părților referitor la dispozițiile privind litigiul, comunicarea hotărârii pe litigiul sau lipsa acesteia, dacă părțile nu au ajuns la un acord. Locul și timpul petrecerii ședinței de obicei le stabilesc de comun acord reprezentanții părților în comisie.

În practică se instalează procedura de aprobare dintre părți a Regulamentelor privind la comisia de conciliere se ordinea examinării litigiului colectiv de muncă. Proiectele Regulamentelor și recomandările cu privire la regulile de formare a comisiei sunt elaborate de organele de muncă (organele Serviciului de coordonare a litigiilor de muncă) și sindicatele.

Pentru executarea hotărârii ea se trimite părților litigiului prin reprezentanții lor din comisia de conciliere. Termenul de executare a hotărârii comisiei de conciliere nu este stabilit de lege. Trebuie constatat dacă după îndeplinirea deciziei nu necesită timp (de exemplu, pentru aprobarea unui nou act local normativ), atunci ea trebuie executată imediat. În caz de

neglijare la înțelegerea comună, părțile contină procedura de împăcare cu participarea intermediarului sau în Arbitrajul de muncă.

4. Soluționarea litigiului de muncă cu participarea intermediarului Dacă 'din momentul adresării la Serviciu nu s-a ajuns la comun acord privind candidaturii intermediarului, el este numit de Serviciu.

Ordinea de examinare a litigiului colectiv de muncă cu participarea intermediarului este determinată de către intermediar cu acordul comun al părților din litigiul colectiv de muncă

Intermediarul are dreptul de a interpela și de a primi de la patron informațiile și documentele necesare referitoare la litigiul colectiv de muncă. Examinarea litigiului colectiv de muncă cu participarea intermediarului se efectuează în termen de până la șapte zile calendaristice, din momentul numirii sau înmânării lui ca intermediar și se termină cu adoptarea hotărârii convenite ambelor părți în formă scrisă sau cu întocmirea unui proces-verbal de divergențe. Intermediarul este atras la participarea în soluționarea litigiului colectiv de muncă pentru acordarea de ajutor părților (sau reprezentanților lor) în căutarea hotărârii de comun acord. Prezența intermediarului nu este obligatorie pentru părți.

5. Examinarea litigiului colectiv de muncă în Arbitraj În caz de eschivare a patronului de la participarea în constituirea sau lucrul comisiei de conciliere, litigiul colectiv de muncă poate fi transmis spre examinare în Arbitrajul de muncă

Arbitrajul de muncă este un organ provizoriu de examinare a

litigiului colectiv de muncă format de către părțile la litigiu și Serviciu, în termen nu mai mare de trei zile lucrătoare din momentul terminării examinării litigiului colectiv de muncă de către comisia de conciliere sau intermediar. Arbitrajul de muncă se constituie în baza acordului comun al părților în componență de trei persoane din rândul arbitrilor de muncă recomandați de Serviciu sau propuși de părțile în litigiu.

Din componența Arbitrajului de muncă nu pot face parte reprezentanții părților aflate în litigiu colectiv de muncă. Constituirea Arbitrajului de muncă, componența lui, regulamentul, atribuțiile lui sunt stabilite, respectiv, de către patron, reprezentantul lucrătorilor și Serviciu. Președintele Arbitrajului de

muncă, de regulă, este confirmat, la acordul părților, din rândul membrilor Arbitrajului de muncă dat.

Litigiul colectiv de muncă este examinat în Arbitrajul de muncă cu participarea reprezentanților părților, în termen de până la cinci zile lucrătoare, din ziua formării lui.

Arbitrajul de muncă examinează adresările părților; adună documente și culege informațiile necesare, referitoare la litigiul de muncă dat; informează, în caz de necesitate, organele puterii publice centrale și organele autoadministrative locale despre eventualele consecințe sociale ale litigiului colectiv de muncă; elaborează recomandări izvoite din sesizarea litigiului de muncă dat.

La ședințele Arbitrajului de muncă se întocmește un proces-verbal, unde sînt introduse numele, prenumele și patronimicul membrilor lui; data constituirii Arbitrajului de muncă cu indicația documentului (convieția) ce adevăratele voiața părților asupra acestui subiect; datele petrecute la ședințele; esența litigiului, părțile părților, precum și părțile expunilor, speciastilor, dacă aceștia din urmă au fost invitați; hotărîrea emisă de Arbitraj cu argumentarea respectivă.

Recomandările Arbitrajului de muncă pentru aplanarea litigiului se transmit părților în formă scrisă și sînt executorii pentru aceștia, dacă părțile la litigiu au încheiat anterior o convieție în formă scrisă despre îndeplinirea obligatorie a lor.

Părțile și organele de conciliere trebuie să folosească toate mijloacele și căile posibile pentru înlăturarea cauzelor și circumstanțelor ce au antrenat survenirea litigiului colectiv de muncă (a conflictului).

Acordul la care au convenit părțile în timpul soluționării litigiului colectiv de muncă se redactează în formă scrisă și capătă forța obligatorie pentru aceștia. Controlul asupra executării lui este efectuat de către părțile litigiului colectiv de muncă.

În caz de eschivare a patronului de la formarea Arbitrajului de muncă sau de la executarea recomandărilor lui, dacă este încheiată convieția despre obligativitatea recomandărilor, lucrătorii pot purcede la declararea grevei.

6. Garanțiile lucrătorilor în legătură cu soluționarea litigiului colectiv de muncă. Membrii comisiei de conciliere, intermediarii, Arbitrajul de muncă au dreptul să participe la soluționarea litigiului colectiv de muncă și să fie eliberați de la lucrul de bază, cu păstrarea salariului mediu.

Reprezentanții sindicatelor, a uniunilor de sindicate, a organizațiilor profesionale, care participă la soluționarea litigiului colectiv de muncă, pot, în timpul rezolvării litigiului colectiv de muncă, să fie supuși sancțiunilor disciplinare, transferați la alt loc de lucru sau concediați la inițiativa administrației, fără acordul prealabil al organului ce i-a delegat reprezentare.

7. Concursul la rezolvarea litigiului colectiv de muncă. Îngă organele deja amintite, cei-au asumat funcția de a concilia, există și alte organe ce contribuie la aplanarea, dezlegarea și înlăturarea conflictuale, bunăoară, comisia tripartită pentru reglementarea relațiilor sociale de muncă. Aceste comisii, ca organe din sistemul parteneriatului social, compuse din reprezentanți ai

uniunilor de sindicate și ai patronilor, de la nivelul respectiv, prezidenți din reprezentanți ai organelor de stat municipale.

Unul din scopurile acestor comisii este contribuirea la rezolvarea litigiilor colective de muncă. Astfel, sarcina Comisiei tripartite este soluționarea divergențelor apărute în timpul încheierii și realizării conviețiilor de muncă.

Alt organ creat pe lângă Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei este Serviciul special pentru soluționarea litigiilor colective de muncă.

El contribuie la rezolvarea litigiului pe calea organizării procedurilor de conciliere și participării la aceste proceduri.

Serviciul:

-înfăptuiește înregistrarea informațiilor litigiilor colective de muncă

-verifică, în caz de necesitate, deplinele puteri ale reprezentanților părților în litigiul colectiv de muncă

-întocmește lista intermediarilor și a arbitrilor, alături de muncă;

-efectuează pregătirea intermediarilor și a arbitrilor de muncă ce se specializează în soluționarea litigiilor colective de muncă

■ evaluează și tipizează, generalizează cauzele și premisele apariției litigiilor colective de muncă, pregătește propuneri pentru înlăturarea lor; acordă ajutor metodic părților la toate etapele soluționării litigiilor colective de muncă; organizează, într-o ordine prestabilită, finalizarea procedurilor de conciliere; organizează lucrul asupra reglementării litigiilor colective de muncă în condiționare reciprocă cu reprezentanții lucrătorilor și ai patronilor, ai organelor puterii publice centrale și ai organelor autoadministrării locale.

Serviciul funcționează în conformitate cu Legea cu privire la soluționarea litigiilor colective de muncă și Regulamentul despre serviciul de reglementare a litigiilor colective de muncă.

Lucrătorii Serviciului au dreptul de liberă recuză, la prezentarea respectivei legitimații, pe teritoriul organizațiilor, filialei, reprezentanților în scopul rezolvării litigiului colectiv de muncă, stabilirea și înlăturarea circumstanțelor ce au determinat apariția acestor conflicte.

8. Grevele. Dacă organele de conciliere, ce examinează litigiul colectiv de muncă (conflictul), nu au putut aplană divergențele părților, atunci lucrătorii au dreptul de a folosi (pentru satisfacerea cerințelor) înaintate într-o ordine prestabilită, alte mijloace legale (mitinguri, greve de protest etc), inclusiv greva.

Greva, ca mijloc de presiune asupra patronului pentru satisfacerea cerințelor salariale, este refuzul temporar, de bunăvoie, a lucrătorilor de a îndeplini obligațiile de muncă (parțial sau complet) în scopul soluționării litigiilor colective de muncă.

Greva este un mijloc de apărare pentru drepturile și interesele salariaților, ce este urmarea, de regulă, de consecințe grave sociale și economice pentru organizație, uneori pentru stat și societate în întregime. De aceea greva, ca singura rezolvare a litigiului colectiv de muncă (conflictului) este folosită numai atunci când restul mijloacelor a eșuat.

Realizarea dreptului la grevă Participarea la grevă este benevolă. Nimeni nu poate fi constrins la participare sau neparticipare la grevă. Persoanele ce conștientizează salariații la participarea sau neparticiparea la grevă răspund (disciplinar, administrativ, penal) în ordinea prestabilită de legislație. Reprezentanții patronului nu au dreptul de a organiza greva și de a participa la ea.

Hotărârea despre declararea grevei este adoptată de către Adunarea (conferința) salariaților organizației, filialei, reprezentanței sau organizației sindicale, uniunii de sindicate.

Adunarea (conferința) salariaților se consideră legală dacă la ea participă nu mai puțin de 2/3 din numărul total al salariaților, membrii organizației sindicale (delegații conferinței). Hotărârea se consideră aprobată, dacă pentru ea au votat nu mai puțin de jumătate din cei prezenți la Adunare (conferință). După cinci zile calendaristice de muncă de către comisia de soluționare poate fi declarată greva de avertizare cu durată de o săptămână despre ce patronul trebuie să se încunoștințat în formă scrisă, cu trei zile înainte.

În timpul grevei de avertizare organul care ține asigură minimul de servicii în cazurile prevăzute de lege.

Despre desășurarea ulterioară a grevei patronul trebuie înștiințat în formă scrisă nu mai târziu decât în decurs de două săptămâni.

În hotărârea de declarare a grevei se indică conflictele dintre părți, care servesc drept motiv pentru declararea grevei; data și timpul începerii grevei, durata și numărul aproximativ de participanți, denumirea organului care conduce greva, componența reprezentanților salariaților împuterniciți de a participa în procesul aplatării contradicțiilor; propuneri asupra minimumului necesar de lucru (servicii) îndeplinite în organizații, filiale, reprezentanțe în timpul desășurării grevei.

Patronul prin înștiințarea Serviciului despre desășurarea ulterioară a grevei.

Dreptul constituțional la grevă nu este absolut. El este limitat de lege pentru anumite categorii de salariați în anumite condiții. În legea despre soluționarea conflictelor colective de muncă se prevede că greva, ca mijloc de soluționare a conflictelor dintre părți, nu se permite, dacă aceasta amenință viața și sănătatea oamenilor, precum și la întreprinderi și organizații de transport feroviar și obștesc, în aviația civilă, în energetică, comunicații, în organele de stat, întreprinderi și organizații care au ca menire asigurarea păcii ordinii de drept și securității statului, în ramurile a căror activitate fiind stopată atrage după sine urmări periculoase și grave.

În cazurile prevăzute de lege dreptul de a sista greva revine Președintele Republicii, Curtea Supremă de Justiție prin recunoașterea ei ilegală.

Organul de conducere a grevei Greva este condusă de organul ales de Adunare (conferință) sau de organul sindical respectiv.

Acest organ este în drept de a convoca Adunarea (conferința) salariaților, de a primi de la patron informații în problemele ce privesc interesele salariaților de a atrage specialiști pentru formularea concluziilor referitor la problemele în discuție.

Organul ce conduce greva are drept de a o suspenda. Pentru începerea grevei nu se cere cercetarea repetată a litigiului de către comisia de mediere, mijlocitorului sau Arbitrajul de muncă. Patronul și Serviciul trebuie să fie avertizați despre începerea grevei nu mai târziu de trei zile înainte.

Împuternicirile organului de conducere a grevei, ales de Conferința salariaților încetează în cazul semnării de către părți a aplatării litigiului colectiv de muncă sau în cazul când declararea grevei e declarată ilegală, dacă altfel nu a fost prevăzut de hotărârea Adunării salariaților (conferință). Astfel, el poate activa temporar (pentru petrecerea unei greve concrete) sau permanent (pentru petrecerea corva sau a tuturor grevelor către organizația respectivă) până când salariații la adunare sau sindicatele nu vor lua altă hotărâre.

Obligațiile părților în perioada desășurării grevei. În perioada de declarare a grevei părțile sînt obligate să soluționeze litigiul colectiv de muncă prin petrecerea procedurilor de mediere (conciliere, negociere).

Patronul, organul puterii executive, organele autoadministrative și organul ce conduce greva sînt obligate să ia toate măsurile pentru asigurarea pe parcursul

grevei a ordinii sociale, strării patrimoniului organizației, filialei, reprezentanților și persoanelor fizice, precum și a funcționării mașinilor și utilajului, a unor oprire prezintă o amenințare nemijlocie a vieții oamenilor.

În organizații, filiale, reprezentanți cu lucrul legat de securitatea oamenilor, pe parcursul petrecerii grevei trebuie asigurat un minimum de servicii necesare. Minimumul de servicii necesare se determină între părți împreună cu organul puterii executive sau organele autoadministrării locale în termen de cinci zile din momentul deciziei despre declararea grevei.

Grevele ilegale Grevele, în cazul prezentei litigiului colectiv de muncă, se consideră ilegale, în:

- a) ea a fost declarată fără luarea în considerare a termenelor, procedurilor și cerințelor prevăzute în Legea Republicii Moldova din 24.02.1993;
- b) în conformitate cu art.45, punctul 2, din Constituția Republicii Moldova sunt considerate ilegale grevele care creează amenințare reală bazelor orânduirii constituționale și sănătății altor persoane;
- c) sunt ilegale grevele lucrătorilor Forțelor Armate ale Moldovei, organelor de ocrotire a normelor de drept, și prin aceasta se creează amenințarea apărării statului.

Dreptul la grevă poate fi limitat în conformitate cu Legea despre starea excepțională.

Hotărârea despre recunoașterea grevei ilegale se adresează către Curtea Supremă de Justiție a Republicii Moldova, la cererea patronului sau procurorului. Hotărârea se aduce la cunoștința salariaților prin intermediul organului care conduce greva și este obligat a informa participarea grevii despre hotărârea instanței judecătorești.

Hotărârea instanței judecătorești despre recunoașterea grevei ilegale care a intrat în vigoare, urmează a fi executată imediat. Salariații sunt obligați să înceteze greva și să iasă la lucru nu mai târziu decât în ziua următoare după înmânarea copieii hotărârii instanței judecătorești organului ce conduce greva.

În cazul creării unei amenințări nemijlocite a vieții și sănătății oamenilor instanța de judecată este în drept să amâne începerea grevei cu 90 de zile sau să o suspendeze pe acest termen, dacă ea deja s-a început.

În cazurile ce au o importanță deosebită pentru asigurarea intereselor Republicii Moldova sau a unor teritorii apartenente Republicii și Guvernul în

drept de a opri greva în ³⁶⁵ la rezolvarea problemei date instanța de judecată respectivă.

Garantiile și statutul Juridic al salariaților în perioada desfășurării grevei.

Participarea salariatului la grevă poate fi examinată drept încălcare a ordinii muncii și ca temei de desfacere a contractului de muncă. Excepție sunt cazurile când salariații încep greva sau nu încetează în termenul stabilit după recunoașterea grevei drept ilegale către instanța de judecată sau după stoparea ei.

Se interzice a trage răspundere disciplinară salariații ce participă la greve cu excepția acelor cazuri.

Pentru salariații ce participă la grevă se păstrează locul de muncă și funcția. Salariații ce îndeplinesc minimumul necesar de activitate (servicii) în remunerații respective. Altora salariați timpul participării lor la grevă nu le este remunerat.

Prin contractul colectiv, în timpul soluționării litigiului colectiv de muncă pot fi prevăzute plăți compensaționale participării la grevă.

Salariaților ce nu participă la grevă, dar în legătură cu aceasta nu au posibilitatea de ași presta munca, în remunerații conform prevederilor legislației muncii.

Patronul, conform legislației muncii, e în drept de a-i transfera pe salariați la o altă muncă.

În contractul colectiv de muncă acord sau acordurile încheiate în timpul soluționării litigiilor colective de muncă pot fi prevăzute înlesniri mai avantajoase pentru salariați ce nu participă la grevă. Colectivul de muncă sau sindicatul în drept de a crea un fond pentru grevă în contul donatilor, precum și un fond de asigurări.

În procesul soluționării litigiilor colective de muncă provoacă desfășurarea grevei, se interzice concedierea salariatului în timpul grevei, lichidarea, reorganizarea filialei, reprezentanților.

Răspunderea în cazul încălcării legislației despre ordinea soluționării litigiului de muncă Legea Republicii Moldova din 24.02.1993 prevede răspunderea juridică în următoarele cazuri:

- 1) eschivarea de la participarea la procedurile de soluționare;
- 2) neîndeplinirea acordului, în urma procedurilor de soluționare;

3) pentru grevele ilegale.

Reprezentanții patronului care nu doresc să participe la procedurile de solare inclusiv refuză acordarea încăperii pentru petrecerea Adunam (conferinței) de înaintare a cerințelor, sînt trași la răspundere

ReprLeW

disciplinare sau unei amenzi.

irprea la

Salariații care au declanșat greva sau nu au suspendat-o după aducerea la

disciplinare pentru încălcarea disciplinei muncii.

Cnizația sindicală care nu a sistat greva după recunoașterea e ilegală
JS» <*«* PaQ^ele pricinuite de greva ilegală din contul sau in mărimea stabilită de judecată.

Secțiunea a III-a. Dreptul muncii internațional

CAPITOLUL XVII. REGLEMENTAREA JUDICIARĂ A DREPTULUI MUNCII INTERNAȚIONAL

§ 1. Noțiunea de reglementare a dreptului muncii internațional

Prin reglementarea internațională a dreptului muncii înțelegem reglementarea cu ajutorul acordurilor internaționale încheiate între state (convenții bilaterale și multilaterale) a problemelor legate de folosirea muncii salariaților, îmbunătățirea condițiilor de muncă ale salariaților, protecția muncii și protecția intereselor individuale și colective ale salariaților. Aceste norme sînt consfințite în actele adoptate de Organizația Națiunilor Unite (ONU), Organizația Internațională a Muncii (OIM), Uniunile regionale ale statelor din Europa, America, Africa, Occidentul Apropiat, precum și în convențiile bilaterale ale diferitelor state.

Standardele internaționale de muncă, în special de importanță universală, adoptate de ONU și OIM înglobează practica juridică internațională. Aceste norme minuțios studiate, împrumutate, aplicate în practică drept etalon în lumea civilizată, reprezintă un fel de cod internațional al muncii.

Conform articolului 8 al Constituției Republicii Moldova, principiile și normele recunoscute ale dreptului internațional și contractele internaționale ale Republicii Moldova constituie o parte din sistemul dreptului, luîndu-se în vedere că contractele internaționale, semnate și ratificate de Republica Moldova, au prioritate față de legislația internă (printre actele internaționale ratificate de Republica Moldova ce conțin norme cu privire la dreptul muncii cele mai importante sînt Pactul cu privire la drepturile omului al ONU și 50 de convenții adoptate de OIM).

Reieșind din această particularitate, putem face concluzia că o parte din Codul internațional al muncii ce include norme și principii recunoscute ale dreptului internațional, precum și convențiile și alte acte normative internaționale de muncă, care-s ratificate de Republica Moldova, capătă o importanță primordială în elaborarea legislației naționale, urmînd să fie aplicate de către instanțele de judecată și alte organe de stat concomitent cu legislația internă, și mai mult decît atît, dacă Republica Moldova a încheiat un contract internațional în care sînt

stabilite alte norme, decât cele prezente de legislația internă, atunci normele contractului internațional au drept de prioritate. La aceasta mai trebuie adăugată, în conformitate cu art. 4 din Constituția Republicii Moldova, în corespundere cu contractele internaționale încheiate de către Republica Moldova, fiecare cetățean are dreptul să se adreseze în organele internaționale cu privire la apărarea drepturilor și libertăților omului, dacă în interiorul statului sunt epuizate toate modalitățile de apărare a lor.

Astăzi se pot evidenția următoarele tendințe în influențarea standardelor de muncă internaționale asupra legislației muncii Republicii Moldova:

- folosirea directă a actelor internaționale în textele legilor;
- inclusiunea normelor internaționale în cazul ratificării lor de Republica Moldova;
- realizarea cerințelor actelor internaționale ratificate și neratificate prin editarea actelor corespunzătoare ale legislației interne.

Aceasta face necesară studierea reglementării dreptului muncii internațional, și îndeosebi a normelor internaționale de muncă. Ultimele trebuie studiate ca un izvor important în elaborarea normelor dreptului muncii al Republicii Moldova deschizând perspective noi pentru perfecționarea în continuare a legislației muncii naționale. Normele internaționale extind drepturile cetățenilor Moldovei, consolidează legislația noastră în ramura dreptului muncii, ameliorează și intensifică activitatea de drept a legislatorului.

§ 2. Izvoarele reglementării relațiilor internaționale de muncă

Unul din principalele izvoare ale reglementării relațiilor internaționale de muncă sînt actele, adoptate de Organizația Internațională a Muncii (OIM). OIM, formată în 1919, la momentul actual este o instituție specializată a ONU, ce reunește 170 de state. Organul suprem al OIM este Conferința internațională a muncii convocată în fiecare an, compusă din reprezentanți ai statelor-membre ale OIM.

Fiecare stat este reprezentat de 4 delegați din componența Guvernului, unul din partea întreprinzătorilor, unul din partea muncitorilor.

Consiliul administrativ al OIM, ales la Conferința internațională a muncii, constă din 56 de persoane: 28 de delegați prezintă Guvernele, 14 - întreprinzătorii, 14 - muncitorii.

Biroul internațional al muncii (BIM) este organul permanent al OIM. Componența lui o formează directorul general al BIM, care este numit de Consiliul administrativ.

O caracteristică distinctă a structurii OIM este tripartitismul, adică formarea tuturor organelor principale și accesorii în baza reprezentării triple: Guvern, antreprenoriat, muncitori.

Conform statutului OIM, una dintre principalele activități ale acestei organizații este elaborarea standardelor internaționale în problemele muncii. Această activitate a OIM constă în adoptarea convențiilor și recomandărilor. Numărul lor până în anul 1995 a constituit 357 (175 de convenții și 182 de recomandări).

Convențiile și recomandările OIM se elaborează și se adoptă la Conferința internațională a muncii prin aplicarea procedurilor caracteristice. Adoptarea este anticipată de examinarea lor la ultimele două conferințe internaționale (sesiunile OIM). BIM prezintă raporturile preliminare care se face o generalizare a legislației și aplicării ei în practică în diferite țări. Fiecare convenție și recomandare se discută de către o comisie special formată de Conferință, și, în vederea adoptării, ele trebuie să fie acceptate de majoritate - 2/3 din delegați prezenți.

Cu toate că procedura de adoptare a convenției, a recomandărilor și a recomandărilor este aceeași, puterea lor juridică și ordinea aplicării sînt diferite.

Convenția, după ratificarea ei de către 11 state-membre ale OIM, devine o convenție multilaterală internațională și e obligatorie atât pentru acele state care au ratificat-o, cât și pentru acele care n-au ratificat-o, dar state-membre ale ONU. În cazul ratificării convenției statul e obligat să adopte acte legislative, precum și alte acte pentru punerea în practică și în mod regulat să informeze OIM despre măsurile luate în vederea aplicării ei. Dacă convenția nu este ratificată statul are obligația de a informa Consiliul administrativ al OIM relativ la interdicțiile sale, legislația națională și practica judiciară cu privire la convenția neratificată și despre măsurile care se vor lua pentru a da putere juridică acestei convenții.

Recomandarea nu este o convenție internațională și nu necesită ratificare. Cu toate acestea, n-ar fi corect să nu-i acordăm atenție puterii ei juridice. Ea reprezintă o recomandare adresată statelor, care pot introduce normele necesare pentru ameliorarea legislației naționale. Cu alte cuvinte, recomandarea este un izvor de informație și model pentru perfecționarea

legislației naționale. Recomandăm

detaliază, precizează, uneori completează statutul convenției, face conținutului mai concret, extinde posibilitățile statelor în rezolvarea problemelor cu privire la adaptarea normelor internaționale.

Recomandarea trebuie să fie prezentată de către Guvernul statului-membru al OIM organelor competente pentru a fi examinată și a da putere juridică prin adoptarea unei legi sau pe altă cale; cu toate acestea, OIM trebuie să fie informată despre rezultatele examinării. Statele trebuie să prezinte la OIM informații atât despre realizarea recomandărilor ratificate, cât și despre convenția neratificată.

Conform statutului, adoptarea de către stat a convenției sau recomandărilor OIM nu poate schimba defavoarea muncitorilor legislația care funcționează în statul dat.

Statutul OIM stabilește ordinea reexaminării actelor internaționale învechite. La momentul actual aproximativ 50 de convenții OIM sunt reexamineate datorită convențiilor ulterioare. Acestea nu anihilează convențiile anterioare, ci doar sesizează că din momentul ratificării și intrării în vigoare a convențiilor noi, cele anterioare își încetează acțiunea.

Statutul OIM conține dispoziții cu privire la controlul și respectarea convențiilor și recomandărilor. Mecanismul controlului include activitatea comitetului de experți la aplicarea convențiilor și recomandărilor, compus din juristi cu autoritate din diferite țări, numiți de BIM în calitate personală, și Comitetul internațional al conferinței de muncă cu privire la folosirea convențiilor și recomandărilor, ce sunt compuse din reprezentanți ai statelor, sindicatelor, organizațiilor, antreprenorilor.

Rapoartele statelor cu privire la folosirea convențiilor și recomandărilor se examinează mai întâi de Comitetul de experți. El formulează obiecțiile referitoare la unul sau alt Guvern ori le trimite întregul Comitet public. Comitetul publică examinările succinte periodice cu privire la aplicarea convențiilor OIM în diferite țări. Rapoartele anuale ale Comitetului de experți se transmit la Comitetul cu privire la aplicarea convențiilor și recomandărilor, care se formulează la fiecare sesiune a OIM. Acest ultim comitet analizează raportul Comitetului de experți în cazurile necesare solicitând explicații de la statele corespunzătoare, trimite reprezentanți ai OIM (cu acordul statului) statele unde s-au comis încălcări ale standardelor de muncă internaționale pentru examinarea pe loc.

Statutul OIM dispune de un mecanism special pentru examinarea plîngerilor cu privire la încălcările de către state ale obligațiilor referitor la respectarea standardelor internaționale de muncă.

Sesizările contra statelor-membre ale OIM, ce nu respectă prevederile convențiilor, pot fi trimise la OIM de către orice stat-membru al OIM, de organizația națională a muncitorilor și antreprenorilor, de organizațiile internaționale. Ele se examinează la comisii și comitetele formate de Consiliul administrației. Comitetul de asociere liberă

Convențiile și recomandările OIM conțin un număr imens de diverse norme, ce reglementează un cerc mare de probleme care se extind asupra majorității absolute a populației muncitoare.

Trebuie menționat că actele normative ale OIM reglementează numai probleme ce țin de dreptul muncii, obiectul de reglementare. Ele includ dispoziții ce se referă la dreptul asigurării sociale, timpul liber al muncitorilor, construcția spațiului locativ pentru muncitori, deservirea lor socială, statistica muncii, orientarea profesională-tehnică, organizarea și metodele activității organelor de stat, dirijarea muncii. Multe acte ale OIM se referă numai la muncitorii dependenți (mămiciți), dar și la lucrătorii independenți, antreprenorii în unele cazuri la toată populația.

După conținutul lor actele normative ale OIM se clasifică în următoarele grupe:

- acte ce asigură apărarea drepturilor liberăților omului în relații de muncă;
- acte referitoare la asigurarea plasării în câmpul muncii, ocrotirea de omaj;
- acte ce reglementează condițiile de muncă;
- acte cu privire la tehnica securității și sanitară de producție;
- acte ce reglementează munca salariilor, ce au nevoie de asigurare juridică avansată;
- acte ce reglementează munca unor anumite categorii de salariați
- acte ce reglementează colaborarea organizațiilor muncitorești cu statul în rezolvarea pacifică a conflictelor de muncă

Această clasificare corespunde doar parțial instituțiilor dreptului muncii. Unele probleme privind munca rămân complet sau parțial în afara reglementărilor. De exemplu, deosebit de puține sînt reglementate de actele internaționale contractul de muncă, ordinea rezolvării litigiilor individuale de muncă, participarea salariaților în conducerea întreprinderii, lipsesc regulile referitoare la disciplină muncii.

Posibilitatea participării ONU la reglementarea muncii internaționale se bazează pe articolul 1, punctul 9, articolul 55 ale statutului ONU, ce au stabilit sarcinile coopeării internaționale pentru asigurarea drepturilor liberăților fundamentale ale cetățenilor.

*> «mm deV,,^T §' **,urte b muncă S ^ ""^A«ate

reaPă Pentru munca ore ^^^^^
 existența munc/fori/nr ara d,scfTMnare- conditi/ /?, U"CaPafa

ureP,ur'e la mună în Part,,/ ,w P a asocerea libeă

i ""igrați și a membrilor

' La nivel regional izvoare ale reglementărilor internaționale de drept al muncii sunt actele adoptate de uniunile regionale europene: Consiliul European Uniunea Europeană

Consiliul European a adoptat peste 130 de acte. Printre ele: Carta Socială Europeană (1961), care, cu unele modificări de specificul regional, reflectă drepturile universale ale omului în domeniul economic și social, confirmate în actele ONU și OIM. În Convenția europeană cu privire la apărarea drepturilor liberăților fundamentale (1950) este interzisă orice formă de discriminare și este confirmat dreptul asocierii libere, inclusiv dreptul de a forma sindicate și de a deveni membru al lor.

Cel mai important act al Uniunii Europene care sunt proclamate drepturile sociale și economice, este Carta drepturilor fundamentale ale omului (1989).

§ 3. Drepturile fundamentale în domeniul muncii

Dreptul la muncă. Interacțiunea muncii, interdicția muncii forțate. Pentru prima dată dreptul la muncă a fost consacrat cași celelalte drepturi ale omului în Declarația universală a drepturilor omului. Mai apoi acest drept a fost consacrat mai pe larg în Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale și în Carta Socială Europeană.

În pact prin dreptul la muncă se înțelege dreptul fiecărui om de a-și câștiga sursele pentru existență prin munca pe care o alege liber. Astfel, statul trebuie nu doar să recunoască dreptul la muncă, dar și să ia măsuri pentru a asigura acest drept. Aceasta presupune promovarea unei politici social-economice, care ar include programele de învățământ profesional-tehnic, orientarea profesională, asigurarea dezvoltării economice, social-culturale și ocupărilor în producție ce garantează libertățile fundamentale politice, economice ale omului. Conținutul noțiunii dreptul la muncă Carta Socială Europeană introduce unele elemente noi și nuanțe suplimentare.

Ea obligă statul să garanteze realizarea dreptului omului la muncă. În acest scop se propune: a) să se asigure eficient dreptul salariaților la muncă pentru ca ei să-și asigure existența, lucrând într-o specialitate liber aleasă; b) să organizeze burse de muncă fără plată pentru tinerii salariați; c) să asigure orientarea profesională necesară, instruirea și ridicarea calificărilor profesionale pentru salariați. După cum vedem,

pe prim plan sînt cerința obligatorie pentru stat de a duce o politică de antrenare completă în câmpul muncii ca mijloc de realizare a dreptului la muncă în toate actele examinate se accentuează dreptul la muncă este incompatibil cu munca forțată, dar într-o mare măsură normele referitoare la muncă sînt fixate în actele OIM. Privind problema adoptate Convenția nr. 29 (1935) și Convenția nr. 105 (1957). Convenția nr. 29 obligă statele de a renunța la folosirea muncii forțate sub toate formele în cel mai scurt timp. Convenția definește munca forțată drept orice muncă prestată de o persoană prin aplicarea metodelor de constrîngere, dacă anume persoana dănuș-a propus benevol serviciile, însă Convenția nu se aplică la unele genuri de activitate care sîmpuse de anumite condiții, de exemplu în legătură cu caracterul excepțional al muncilor militare obligatorii, pentru lucrări prestată în baza sentinței judiciare.

Convenția nr. 105 argește cercul de obligații ale statelor cu privire la lichidarea muncii forțate, și în special completează Convenția nr. 29 cu privire la interzicerea muncii forțate ca mijloc de violență politică și ideologică. Se interzic deosebi următoarele genuri de muncă forțată: ca metoadă de constrîngere politică, în calitate de măsură de pedeapsă pentru exprimarea opiniilor politice sau ideologice contraresistemului politic, social și economic stabilit, folosirea forței a muncii de șoc pentru dezvoltarea economiei țării, în calitate de măsuri a disciplinei muncii, ca metoadă de pedeapsă pentru participarea la greve în calitate de mijloc de discriminare rasială, națională, apartenență socială, confesiune; egalitatea în muncă; interdicția discriminării; egalitatea în privința realizării drepturilor și libertăților omului, dreptul fiecăruia la apărarea de către lege sînt proclamate în toate actele internaționale altele universale, regionale și regionale. Aceasta se referă și la drepturile în domeniul muncii.

Un număr mare de norme și condiții îndreptate contra discriminării în domeniul muncii și relațiilor de muncă se găsesc în convențiile și recomandările OIM. Aceste probleme sînt consfințite în Convenția nr. 111 cu privire la discriminarea în domeniul muncii și ocupației; în Convenția nr. 117 despre scopurile de bază norme politice sociale; în Convenția nr. 156 despre salarii cu obligații familiale; în Convenția nr. 100 cu privire la remunerarea egală. Recomandările nr. 162 despre salariu în vîrstă. Mai amănunțit după conținut este Convenția nr. 111, care obligă statul să stabilească și să ducă o politică națională orientată spre stimularea egalității

posibilităților tuturor categoriilor de a aplica capacitățile în procesul presării muncii, exclud astfel orice discriminare.

Discriminarea presupune orice diferență, neadmitere sau preferință în efectuarea după apartenența de rasă, culoarea pielii, sex, religie, convingeri politice, origine socială sau stătină ce duce la lichidarea sau reducerea posibilității de a se încadra în câmpul muncii și de a beneficia din plin de legislația cu privire la domeniul muncii.

Convenția OIM nr. 100 obligă statele să folosească metodele naționale de stabilire a măririi recompensei cu scopul de a asigura principiul realității a bărbaților și femeilor pentru aceeași muncă. Cu alte cuvinte, înimea recompensei trebuie să fie stabilită fără discriminare după sex.

De înd cu actele universale OIM cu privire la egalitatea de drepturi în domeniul muncii și interzicerea discriminării, funcționează convenții și recomandări ce se referă la anumite categorii de salariați: salariați-migranți; persoane cu obligații familiale; salariați în vîrstă.

Dreptul la asociere Cu toate acestea principiul dreptului la asociere este consfințit în toate actele internaționale, universale și originale, majoritatea normelor concrete, ce se referă la acest drept, se află în actele OIM.

În acest domeniu sînt în vigoare două convenții principale: Convenția nr. 87 despre libertatea la asociere și apărarea dreptului la organizare, Convenția nr. 98 despre dreptul la organizare și administrarea contractelor colective.

În Convenția nr. 87 prin libertatea asocierii sînt consacrate dreptul muncitorilor și antreprenorilor de a forma organizații (uniuni, asociații) la dorința lor fără permisiunea preliminară precum și dreptul de a intra în asemenea organizații cu o singură condiție: de a se subordona statutelor acestor organizații.

Organizațiile date au dreptul de a elabora statute și să aleagă liber reprezentanții, să creeze aparatul de conducere și activitatea lui, să formuleze programul de acțiune; nu sînt supuse dizolvării sau interzicerii temporare în ordine administrativă; pot forma federații și confederații, să adere la ele; fiecare organizație de acest tip are dreptul de afiliere la organizații internaționale ale muncitorilor și antreprenorilor.

Convenția nr. 87 obligă statele să ia măsurile necesare în vederea garanției muncitorilor și antreprenorilor să realizeze dreptul de organizare. Aceasta se asigură prin garanții suplimentare, care sînt prevăzute în Convenția nr. 98. În

primul înd, ea a stabilit dreptul muncitorilor cu privire la apărarea de orice acțiune de discriminare, orientată spre înfrângerea libertăților asociației. În al doilea rând, organizațiile muncitorilor și antreprenorilor trebuie să folosească dreptul de apărare civilă împotriva oricăror acțiuni din partea oricui în special să nu admită formarea sindicatelor "de cășdăică organizațiile muncitorilor, ce se află sub controlul antreprenorilor.

Regulile examinate cu privire la dreptul de asociere au caracter universal, adică se referă, cu unele excepții (armata, poliția), la toți muncitorii. Totodată, OIM a adoptat și acte specializate în dreptul la asociere în gospodăria țărăneasă, serviciul de stat. Convenția nr. 151 stabilește că asupra slujbaşilor se răsfîrînge dreptul de a se asocia liber și de asemenea înstapărați de discriminare în dreptul spre limitarea acestei libertăți. Printre altele, se interzice stabilirea unor condiții pentru angajarea la serviciu în afară, a fi sau a nu fi membru al sindicatului este inadmisibilă concedierea slujbaşului de stat, sau provocarea unor daune morale sau fizice pentru faptul că este membru al vreunei organizații.

Drepturile reprezentanților muncitorilor în întreprinderi În multe țări la întreprinderi funcționează nu doar sindicatele, dar și alte organe alese de muncitori (colectivele de muncă). Drepturile reprezentanților muncitorilor în întreprindere o apără Convenția OIM nr. 135. Conform acestei convenții reprezentanții muncitorilor trebuie să beneficieze de dreptul la apărare de la orice acțiune care ar putea provoca pagube materiale, inclusiv concedierea, pentru activitatea lor. Aceste persoane trebuie să se creeze condiții pentru executarea funcțiilor lor repede și efectiv, fiind în vedere că activitatea reprezentanților în interesul muncitorilor nu trebuie să reducă eficacitatea funcționării întreprinderii. Dacă la aceeași întreprindere există atât sindicate, cât și reprezentanți ai colectivului de muncă aleși, trebuie luate măsuri pentru ca activitatea reprezentanților de la colectivele de muncă să nu fie folosită la subminarea pozițiilor sindicatelor, ci, dimpotrivă, trebuie stimulată cooperarea între reprezentanții colectivelor de muncă și sindicate. Funcțiile reprezentanților colectivului de muncă nu trebuie să includă activitatea care este considerată prerogativa exclusivă sindicatelor.

Dreptul la contractele colective Cele ONU nu prevăd dreptul la tratative colective și la încheierea contractelor colective în schimb, acestei acțiuni i se acordă o mare atenție de către OIM, care, conform statutului, pune problema de a ajuta recunoașterea dreptului la tratative colective.

Convenția nr. 98 stipulează dreptul la tratative colective și a dedicat acestui fapt articolul 4 care spune: "acolo unde este necesar se asigură ca corespund prevederilor statutului în scopul aplicării procedurii de ducere a tratativelor, în mod benevol, între antreprenori și organizațiile muncitorilor în vederea reglementării condițiilor de muncă prin încheierea contractelor colective".

Partea de bază a normelor concrete, referitoare la reglementarea colectiv-contractuală a muncii se află în Convenția nr. 154 a OIM cu privire la ajutorul acordat tratativelor colective în Recomandarea nr. 163, precum și în Recomandarea nr. 91 cu privire la contractele colective.

Convenția nr. 154 cuprinde toate domeniile activității economice, cu excepția armatei și poliției; în afară de aceasta legislația națională poate stabili diferențe de folosire a convenției cu privire la serviciul de stat.

Colective în tratativele care se duc între antreprenor, grup de antreprenori, sau de una sau mai multe organizații de antreprenori, pe de o parte, una sau mai multe organizații ale muncitorilor, pe de altă parte, pentru a stabili condițiile de muncă și ocupație.

Convenția nr. 154 mai reglementează problemele cu privire la tratativele colective, al cărei subiect este nu numai sindicatul și alte organizații alese de muncitori. Hotărîrea acestei probleme este transpusă în examinarea organelor competente naționale sau practice; numai regulile naționale sînt chemate să hotărască în ce măsură termenul "tratative colective" se sfîrșește asupra tratativelor dintre aceste reprezentanți. Cu toate acestea, în caz de necesitate trebuie să fie întreprinse măsuri pentru ca prezența acestor reprezentanți să nu diminueze pozițiile altor organizații cointeresate de muncă în primul înd ale sindicatelor.

Normele referitoare la contractele colective sînt și în Recomandarea nr. 91. Ea determină acele contracte, cum ar fi, în afară, acordurile referitor la condițiile de muncă încheiate, pe de o parte, între antreprenor, grup de antreprenori sau de una sau mai multe organizații de antreprenori, pe de altă parte, de una sau de cîteva organizații reprezentative ale salariaților sau, în lipsa lor, de către reprezentanți ai salariaților aleși și învestiți conform legislației țării.

Contractul colectiv leagă în mod juridic părțile ce le-au semnat, precum și persoanele în numele cărora este încheiat. Antreprenorii muncitorii nu trebuie să includă în contractele de muncă condiții ce contravin prevederilor legislației

internationale. Astfel de conținuturi nu sînt valabile și trebuie substituite cu normele respective ale contractului colectiv; dar condițiile contractului de muncă sînt mai favorabile pentru muncitori, ele nu se socot drept încălcări ale contractului colectiv și acțiunea lor se așfînge asupra tuturor muncitorilor ce lucrează la întreprindere.

În caz de necesitate și avînd în vedere existența în fiecare țară a sistemului de contracte colective, legislația națională pot fi preăzute măsuri cu privire la corespunderea tuturor sau numai a unor reguli ale contractului colectiv de muncă pentru toți antreprenorii și salariații care cad sub influența lor după reglementarea de producție sau teritorială.

Dreptul la grevă. Dreptul la grevă la nivel internațional este consacrat în Pactul internațional cu privire la drepturile economice, social-culturale și Carta Socială Europeană.

În actele OIM nu este păzuit dreptul la grevă dar, cum presupun organele de control și supraveghere ale OIM, acest drept reiese din Convenția 87. După cum se vede, nu este posibilă blocarea efectelor a asocierii libere la interzicerea dreptului la grevă astfel greva este un mijloc legal de apărare a intereselor salariaților. De aici putem conchide interzicerea directă grevei și echivalent arbitrajului politic universal impus reprezintă limitarea posibilităților sindicatelor în dreptate spre apărarea drepturilor și intereselor muncitorilor.

Din punctul de vedere al OIM, limitarea dreptului la grevă este admisă în anumite cazuri: la serviciul de stat (pentru funcționarii de stat); la serviciile (genurile de activitate) care stopare duce la diminuarea potențialului a economiei naționale); în situații excepționale; pe perioada tratativelor. toate aceste cazuri trebuie să fie preăzute garanții pentru asigurarea apărării intereselor muncitorilor. Aceasta poate fi în principiu, o procedură de înțelegere rapidă și deciziile convenite trebuie să fie executorii pentru ambele părți.

§ 4. Utilizarea forței de muncă și plasarea în câmpul muncii

Declarația universală a drepturilor omului constă în apărarea deșomaj prin realizarea drepturilor la muncă în Pactul internațional despre drepturile economice, sociale și culturale gradul de utilizare completă a forțelor de muncă în producție de asemenea e considerat ca o metodă aplicată în practică a dreptului la

muncă. Aceste principii generale sînt desășurate și concretizate în actele organizațiilor internaționale de muncă. Dintre acestea pot fi evidențiate actele de acțiune generală și actele care se referă la anumite grupe de salariați: femei, invalizi, tineri, luători în vîrstă, lucrători-migranți sau la anumite ramuri: gospodăria satească etc.

Convenția nr. 122 declară în calitate de scop principal al acțiunii de stat politica activă îndreptată spre asigurarea antrării în munca completă producție și liber aleasă în scopul stimării creșterii și dezvoltării economice, ridicarea nivelului de viață, satisfacerea necesităților în forță de muncă și hotărîrea problemei șomajului. Această politică trebuie să fie îndreptată spre asigurarea cu un lucru cît mai productiv a celor care sînt gata să-l înceapă și îl cauă, precum și libertatea alegerii ocupației și posibilităților largi pentru fiecare salariat de a-și alege o pregătire profesională și de a folosi deprinderile și capacitățile sale în prestarea muncii.

Convenția nr. 168 stabilește metodele de asigurare a antrării în muncă, inclusiv pregătirea profesională și orientarea profesională. Un rol important în realizarea politicii de stat plasarea în câmpul muncii aparține bursei de muncă de stat și particulare, serviciilor de angajare sau birourilor de muncă.

Convenția nr. 2 și nr. 88 obligă statele să creeze birouri de angajare muncă gratuite al căror scop principal este a influența de muncă pentru a atrage și a menține cel mai înalt grad de ocupare a forțelor de muncă.

În scopul asigurării ocupației stabile, în scopul nepermitterii re-venirea antreprenorilor în actele organizațiilor internaționale de muncă sînt stabilite criterii de încetare legală a relațiilor de muncă și e preăzută apărarea lucrătorilor contra concedierilor în legătură cu falimentul întreprinderii.

Conform Convenției nr. 158 concedierea din inițiativa patronului se permite numai cînd sînt prezente temeiuri legitime, legate de capacitățile sau purtarea salariatului, sau din motive de producție declarate drept temeiuri ilegale pentru concediere următoarele motive:

- interția de a deveni reprezentant al muncitorilor în îndeplinirea funcțiilor de reprezentant al muncitorilor (inclusiv trecut);
- înnaintarea în grînză sau participarea în cauza intentată contra patronului cu învinuirea de încălcare a legislației sau adresarea în organele administrative;
- rasa, culoarea pielii, sexul, starea civilă, obligațiile de familie, graviditatea, religia, opiniile politice, naționalitatea sau proveniența socială;

- lipsa de la lucru din motivul concediului de maternitate sau concediului de boală.

Recomandă OIM nr.166 a adăugat la cele enumerate mai sus:

- vârsta (în dependență de normele privitoare la ieșirea la pensie);
- încorporarea în armată;
- îndeplinirea altor obligații civile.

Lucrătorul care consideră că a fost concediat incorect poate intenta o plângere în legătură cu această judecată sau alt organ competent, care decide valabilitatea concedierii. Convenția nr. 158 consideră imposibilă lăsarea greutății de demonstrare a netemeinicii concedierii numai seama salariatului. Această instanță poate fi transmisă exclusiv în competența antreprenorului sau judecata poate emite o hotărâre despre temeinicia sau netemeinicia concedierii în considerarea dovezilor aduse de părți.

Dacă judecata (sau alt organ competent) consideră concedierea netemeinică și dacă ea, în corespundere cu legislația națională sau practica judiciară, nu consideră necesar a abroga hotărârea despre concediere și a restabili salariatul la lucrul precedent, decizia judecătorească obligă antreprenorul să plătească salariatului retribuția corespunzătoare. Este stabilit dreptul salariatului la înfrângerea despre concediere în termen rațional sau la compensația bănească, dacă el n-a săvârșit o încălcare disciplinară gravă.

Alt drept al salariatului concediat este privitor la primirea indemnizației concediate a căror mărime în primul rând depinde de vechimea muncii și mărimea salariului care se plătește nemijlocit de către antreprenor sau din fondul creat din cotizațiile antreprenorilor.

Legislația națională poate prevedea ca la concedierea pentru încălcare gravă indemnizația concediată să nu fie plătită.

Specificul reglementării concedierii din cauze economice constă în faptul că antreprenorul este obligat să prezinte reprezentanților muncitorilor informații despre concedierile planificate, să consulte în privința măsurilor de atenuare și de înlăturare a urărilor lor, să comunice numărul concret de concedieri organului de stat competent, prezentându-i informația corespunzătoare.

§ 5. Condițiile de muncă

Conform cerințelor standardelor internaționale de muncă, statele trebuie să tindă spre stabilirea săptămânii lucrătoare de 40 de ore fără vreo oarecare reducere a salariului (Convenția nr.47 și Recomandă OIM).

Orele lucrate în plus față de durata normală timpului de muncă actele OIM califică drept ore suplimentare, care sunt permise numai în anumite cazuri care necesită remunerare suplimentară (cu minimum 25 % mai mult decât pentru lucrul de durată normală). Cu excepția cazurilor de forță majoră neprevăzute, organele de stat competente pentru fiecare țară trebuie să stabilească limita într-o anumită perioadă de timp.

În ultimul timp obiect al reglementării drept al muncii a devenit ziua de muncă incompletă.

Conform Convenției nr. 175 (1994), statele sunt obligate să stabilească o egală securitate și apărare a muncii persoanelor care lucrează în timpul complet. Această referă la dreptul cu privire la organizare, la contractele colective, precum asigurarea și igiena muncii, la interzicerea discriminării la apărare (mamelor) maternității, la ordinea concedierii, la concediile anuale, la zilele de sărbătoare pătite, a concediilor de boală. Legislația națională trebuie să excludă reducerea salariului de bază numai din cauza lucrătorii sunt ocupați ziua de muncă incompletă. Plata pentru ziua de muncă incompletă trebuie să fie determinată proporțional față de timpul sau lucrul efectuat.

Statele sunt obligate să asigure trecerea benevolă de la timpul de muncă complet la incomplet și invers. Convenția se aplică față de toți parțial ocupați, însă țările care au ratificat-o au dreptul să excludă din sfera aplicării ei anumite categorii de lucrători sau anumite întreprinderi, dacă aplicarea față de ei a prevederilor convenției creează probleme esențiale de ordin economic sau de alt ordin. Referitor la timpul de odihnă sunt stabilite standarde internaționale ale duratei odihnei săptămânale, concedii plătite pentru odihnă concedii plătite pentru învățătură.

Actul de bază al OIM despre concediile anuale este Convenția nr.132, conform căreia durata concediului trebuie să constituie nu mai puțin de trei săptămâni pentru fiecare an de lucru.

Perioada minimă de lucru pentru a avea concediu este de 6 luni. Lipsa de la lucru din cauza bolii, incidentul de producție sau concediului de maternitate se includ în vechime în muncă ce dă dreptul la concediu.

Duminicile și zilele de sărbătoare, precum și timpul de boală în concediu nu se includ. Pentru timpul concediului trebuie să se plătească salariul concediat egal cel puțin cu salariul mediu. Divizarea concediului în părți se permite, dar astfel încât perioada fiecărei părți să nu fie mai mare de 2 săptămâni.

Lucătorul care a lucrat perioade minimale necesare pentru a i se acorda concediu și care se eliberează de la lucru are dreptul să primească după încetarea lucrului un concediu proporțional duratei de muncă prestată sau în locul concediului i se plătește o compensație bănească. Acordul despre refuzul de la dreptul de concediu anual minim sau nefolosirea acestui concediu schimbă compensația bănească și se recunoaște valabil sau se interzice.

Legislația națională poate stabili drepturi speciale în cazurile în care persoana angajată în lucru prestează o altă muncă în perioada concediului anual care contravine scopului concediului anual.

Acele OIM referitor la problemele salariului se aplică mult la proceduri și principii de stabilire a salariului minim și asigurarea apărării lui în scopul ocrotirii intereselor materiale ale lucrătorilor. Convenția nr. 131 obligă statele să introducă sistemul de stabilire a salariului minim, care cuprinde grupa activităților și condiții de muncă care fac rațională aplicarea lui.

Salariul minim are puterea legii și nu poate fi redus. Neglijarea acestei indicații provoacă aplicarea anumitor sancțiuni penale sau de altă natură. La stabilirea salariului minim se recomandă să fie luate în considerare: necesitățile salariilor și familiilor lor ținându-se cont de salariul mediu țară, costul vieții, indemnizațiile sociale, nivelul comparativ de trai al diferitelor grupe sociale, concepțiile economice, inclusiv cele de dezvoltare economică, nivelul productivității muncii și dorința de a atinge și menține nivelul înalt al ocupării forței de muncă. Este determinată necesitatea cării procedurii speciale care permite a stabili din când în când a examina salariul minimal. Același salariul e stabilit în Convenția nr. 95 și Recomandarea nr. 85. Ele conțin regulile care se referă la ordinea plății salariului, interzicerea tăierii părții sale sau totale a salariului.

§ 6. Reglementarea juridică a protecției muncii

Astfel, OIM cere de la statele-membre ale acestei organizații să organizeze creșterea înfăptuiri politice naționale în domeniul securității, igienei muncii, protecției mediului de producție în contact strâns cu problema securității ecologice. Scopul acestei politici - prevenirea traumatismului, reducerea la minimum a pericolului caracteristic mediului de producție. Obligățiunile generale despre realizarea practică a acestor prevederi le revine antreprenorilor și reprezentanților lor li se propune a colabora cu antreprenorii în vederea asigurării protecției muncii. La întreprindere trebuie să se creeze servicii de igienă muncii care să asume funcții de profilaxie și funcții de consultanță ale antreprenorului, muncitorilor și reprezentanților lor în activitatea de creare, menținere și securitate a mediului de producție sănătos, acomodarea proceselor de muncă cu condițiile de lucru, luând în considerare starea sănătății lor fizice și psihice. În convențiile și recomandările OIM sunt numeroase și detaliate norme care cuprind reguli generale și ramurale despre tehnica securității, reguli tehnice speciale de înzestrare a mașinilor cu atribute de protecție a salariilor, în folosirea liberă a salariului său, apărarea salariului în cazurile de faliment sau lichidare a întreprinderii în urma deciziei judecătorești sau din altă cauză, regularitatea plății. Se prevede că reținerile din salariu să fie limitate pentru a permite salariatului să asigure întreținerea familiei sale. Plățile din salariu în scopul restituirii daunei cauzate antreprenorului trebuie permise numai după ce a fost dovedită vina lucrătorului. Suma acestor plăți trebuie să fie moderată și să nu depășească costul daunei pricinuite. Termenele maximale de plată a salariului: pentru lucrători cu calcularea salariului pe ore, pe zile sau pe săptămâni nu mai rar de două ori pe lună cu intervale de timp care nu depășesc 16 zile; pentru funcționari nu mai rar de dată pe lună; pentru lucrătorii rămiți nu mai rar de 2 ori pe lună cu intervale de timp ce nu depășesc 16 zile. De fiecare dată când i se înmânează salariul lucrătorul trebuie să fie informat despre suma totală a remunerației salariale și despre toate reținerile din salariu.

Mai mult de 10 convenții și recomandări ale OIM conțin norme sanitaro-igienice, care apară lucrătorii de anumite feluri de daune, special de substanțe toxice: benzol, asbest, fosfor alb, substanțe cancerigene, vopsele de plumb, radiații și

sporii ulcerului siberian. Aceste reguli au o importanță deosebită din punct de vedere profilactic pentru a împiedica multe boli profesionale. Convenția nr.1 obligă statele care au ratificat-o să creeze sistemul inspecției muncii și să investească pe inspectori cu următoarele împuterniciri: să treacă fără obstacole și fără preîntâmpinare prealabilă, în orice timp, la orice întreprindere care urmează să fie supusă controlului; să cerceteze în timpul zilei toate încăperile și locurile de lucru pentru a se convinge că actele normative se respectă efectiv. Inspectorii au dreptul de sine ațăr sau în prezența martorilor să adreseze întrebări patronului sau personalului întreprinderii; să ia cunoștință de orice document pentru a verifica dacă măsura corespunde el legislației muncii; la necesitate, are dreptul să multiplice sau să facă extrase din aceste documente; să indice sau să ia cu sine pentru analiza de laborator unele modele de materii sau substanțe utilizate în procesul de producție, aducând la cunoștință antreprenorului sau reprezentantului acest fapt. Inspectorul muncii are dreptul să informeze în prealabil antreprenorul și reprezentantul lui despre vizita de inspecție, dacă consideră că această înștiințare poate aduce daune eficienței controlului. Inspectorul muncii are dreptul să ceară înlăturarea neajunsurilor descoperite în timpul controlului și să emită anumite dispoziții sau să se adreseze la organul de putere competent scopul ca el să trimită prescrierea sau să ordoneze luarea măsurilor prevăzute de legislația națională; inspectorilor muncii li se interzice să participe direct sau indirect în treburile întreprinderii care le au sub controlul său; să divulge chiar după plecarea din funcție tainele de producție sau comerciale de care ei au luat cunoștință în timpul exercitării funcțiilor lor; să divulge sursa primirii deșănălăcării prescripției legii. O parte importantă a normelor internaționale despre protecția muncii se referă la lucrătorii care necesită intensificarea apărării sociale și de drept: femeile, femeile cu obligații familiale, femeile-mame, copiii adolescenții, muncitorii în etate (de exemplu, Convenția nr.3, Convenția nr.138, Recomandarea nr. f62). Ele limitează munca femeilor în timp de noapte și la muncă subterană, stabilesc privilegii pentru femeile-mame (concediul de maternitate).

munca și sănătatea tineretului (vasta minimă de angajare la lucru), asistența medicală.

§ 7. Colaborarea socială a organizațiilor și patronilor. Metodele paice de soluționare a litigiilor de muncă

Activitatea inițială de bază a OIM, baza ei ideologică au fost și rămân ideile cooperării sociale în sfera muncii și relațiilor de muncă în primul rând sub formă de cooperare socială bilaterală și trilaterală, sau, după terminologia înțeleasă, a bipartitismului și tripartitismului. Bipartitismul se bazează pe relația strânsă (dialog, consultări, convorbiri) benevolă, independent și de egalitate a părților: organizațiile muncitorilor și antreprenorilor în timpul elaborării și utilizării normelor de muncă naționale, cât și internaționale, precum și la soluționarea litigiilor de muncă.

Dacă această colaborare se înfăptuiește cu participarea a trei părți: organizațiile de muncitori, antreprenorii și reprezentanții puterilor de stat, atunci e vorba de tripartitism.

Bipartitismul și tripartitismul constituie nu numai o concepție ideologică, dar și modelul de comportare a participanților la relațiile colective de muncă, confirmate de standardele de drept internaționale. Ele includ normele de colaborare între antreprenori și muncitori la

nivelul întreprinderii (Recomandările nr. 94 și nr. 129). Normele despre consultări și colaborarea între puterile de stat, organizațiile de antreprenori și muncitori pe scară ramurală și națională sunt prevăzute în Recomandarea nr. 113, iar normele despre modul de consultare a trei părți pentru înlesnirea aplicării normelor de muncă internaționale - în Convenția nr. 144, Recomandarea nr. 152. Soluționării pașnice a litigiilor de muncă sunt dedicate două recomandări ale OIM.

Recomandarea nr. 92 cheamă statele să creeze organe de conciliere benevolă în scopul prevenirii și soluționării conflictelor de muncă. În aceste organe trebuie să intre un număr egal de reprezentanți ai antreprenorilor și muncitorilor. Procedura de conciliere trebuie să fie gratuită și operativă. Termenul examinării litigiilor de muncă se reduce la minimum. Procedura concilierii poate fi inițiată de una din părți în litigiu sau din partea organului de conciliere.

Totalurile procedurii de conciliere se formulează scris și au puterea contractelor colective. Dacă acordul dintre părți se aplică procedura de conciliere atunci lor li se recomandă să se abțină de la greve și locanți în decursul întregii perioade a convorbirilor. Dacă conform acordului dintre părți, litigiul este transmis

pentru soluționare definitivă în arbitraj, atunci când trebuie să se atină de la greve și locanți în timpul soluționării de către arbitrași să primească tacit hotărârea arbitrajului.

Recomandarea conține o importantă indicație: procedurile indicate ea nu pot fi fălcămite ca limitare a dreptului la grev

Recomandarea nr.130 conține reguli despre examinarea cererilor individuale a lucrătorului referitor la litigiile individuale cu caracter juridic (litigii de drept). Procedura de soluționare stabilită în Recomandare constă din câteva tentative: la început trebuie să fie făcute încercări de a reglementa litigiile prin convorbiri directe între lucrătorii cointeresați și conducătorul nemijlocit. Dacă aceste încercări nu duc la împăcare sau dacă acesta metoă nu este convenabil lucrătorului, atunci el transmite litigiile în una sau mai multe instanțe în corespundere cu 'regulile prevăzute în contractele colective. Procedura examinării litigiului trebuie să fie cât mai simplă și rapidă, iar formalitățile - minime. În orice stadiu al examinării trebuie să existe posibilitatea reală a rezolva litigiul cu acordul părților. În cazul când încercările de a reglementa litigiile la întreprindere nu au succes, litigiile pot fi aționate în organul de judecată sau soluționate cu ajutorul altor proceduri prevăzute în contractele colective, precum și prin arbitraj benevol. Aplicarea procedurii examinate nu trebuie să aibă ca rezultat reducerea drepturilor lucrătorului de a se adresa cu litigiile în organul de muncă de stat competent sau organul de judecată, dacă acest drept este prevăzut de legislația națională.

§ 8. Rolul Organizației Internaționale a Muncii (OIM) în politica internațională

Fără îndoială, crearea locurilor de muncă în orice țară a devenit o problemă primordială și, din aceste considerente, una dintre cele mai importante examinate de OIM.

Conform datelor statistice, prezent aproximativ 30% din populația mondială aflată de muncă nu este antrenată în procesul de producție. Mai mult de 120 milioane de oameni sunt înregistrați ca șomeri; aproximativ 700 milioane au o ocupație parțială. În prezent, însă, această problemă afectează nu numai statele în curs de dezvoltare. Statele a căror economie este dezvoltată are 20 de ani urmă au atins un progres considerabil în ceea ce privește antrenarea în câmpul de

muncă și care considerau că pot suferi, așa s-au ciocnit de o creștere rapidă a șomajului - până la 8,5 %, dar unele state luând în particular acest număr a ajuns la 20 %. Nivelul șomajului de aproximativ 15 % însoțește în Europa de Est, iar statele ce intră în componența Uniunii Sovietice în viitorul apropiat pot atinge această cifră, ba chiar și-o depășească.

Majoritatea statelor în curs de dezvoltare, chiar și la criza economică din anii 1980, treceau prin crize acute ale șomajului și antrenării parțiale în câmpul muncii. În Africa, spre exemplu, nivelul șomajului urban atinge 20 %, și 60 % din populația urbană este antrenată în sectorul neformal. Doar unele state din Estul și Sud-Estul Asiei fac excepție având un înalt nivel de dezvoltare economică, aici s-a redus brusc șomajul, uneori se simte chiar un deficit de brațe de muncă.

Ridicarea economiei la stadiul corespunzător, antrenarea de noi forțe în câmpul muncii țin de competența Guvernului fiecărei țări, care e dator să armonizeze acțiunile sale în domeniul economiei naționale cu schimbările din politica economică internațională și în acest caz cu activitatea OIM.

Care este deci rolul OIM în politica internațională?

Pentru a influența soluționarea problemelor sociale, după ce în urma liberalizării economiei mondiale, bătăuă ocuparea brațelor de muncă, lichidarea șomajului, ridicarea nivelului de trai, OIM trebuie să asume rolul de promotor în traducerea în viață a fiecărei țări a legislației internaționale cu privire la dreptul muncii.

Reieșind din aceste considerații conform statutului său, OIM este obligat să cerceteze mințios toate programele economice financiare la nivel internațional, OIM are dreptul, după examinarea acestor programe, să elaboreze și să propună recomandări esențiale privitor la problemele vizate. Spre exemplu, în timpul crizei din anii 1980 OIM a depus toate eforturile pentru stabilizarea economiilor naționale. În acest sens un aport considerabil l-a adus Comitetul din anul 1987, la care s-a accentuat necesitatea punerii în aplicare a unei politici sociale modificate ce i-ar permite OIM să joace un rol prioritar față de alte organizații internaționale și să intensifice cooperarea cu instituțiile financiare internaționale pentru a le înștiința încrederea și respectul și împreună să întreprindă măsuri mai energice în soluționarea problemelor din domeniul condițiilor sociale.

Însă, deși e învestită cu vastă puternicie, trebuie menționat faptul că până în prezent OIM nu a acordat suficientă atenție acestor obligațiuni ale sale.

Conform Declarației de la Philadelphia, OIM în totdeauna a reușit să facă față obligațiilor sale din mai multe cauze: nedreptățile statelor-membre ale ONU ca OIM să le influențeze politica economică lipsa de autoritate în comunitatea internațională. Pentru ca OIM să se situeze ferm pe poziția de legiuitor internațional, ea urmează să cucerească încrederea statelor-membre pe calea coaliției dialogului politic cu fiecare în parte. Dar aceasta depinde de capacitatea OIM de a influența procesul legislativ și soluționarea problemelor social-economice.

Trebuie amintit faptul că în 1944 la Conferința din Philadelphia a fost propus spre adoptare rezoluția în care se menționează:

"Pentru ca Conferința mondială a muncii să-și poată îndeplini obligațiile sale referitor la examinarea minușă a măsurilor economice și financiare din punctul de vedere al laturii sociale, directorul Biroului Internațional al Muncii în fiecare an este obligat să prezinte Conferinței o comunicare despre orientările principale în dezvoltarea economică și finanțelor, despre menținerea ocupării totale a brăilor de muncă, precum și despre ridicarea nivelului de trai".

Și, în sfârșit, este oare posibil ca OIM să capete o autoritate în comunitatea internațională?

Este clar că modificarea sistemului internațional necesită un mecanism anumitor care i-ar facilita participarea la reglarea politicii sociale.

OIM are posibilități unice pentru îndeplinirea acestui rol. Structura ei tripartit mecanismul de elaborare a normelor și controlul asupra apărării lor, principiile ce le aparțin, precum și practica sa de lucru operativ o plasează într-un loc privilegiat în raport cu comunitatea internațională.

§ 9. Necesitatea ratificării de către Republica Moldova a unor Convenții ale Organizației Internaționale a Muncii

Începând cu anul 1992 Republica Moldova este membru al Organizației Internaționale a Muncii - organ specializat al Organizației Națiunilor Unite pentru probleme de muncă și protecție socială, care își fondează activitatea pe ideea că o pace socială nu se poate realiza decât pe baza justiției sociale.

În perioada regimului sovietic, Moldova, prin legislația adoptată în domeniul muncii și protecției sociale, s-a plasat uneori în situații de conflict cu normele de

principiu care guvernează activitatea OIM, cuprinsă în Constituția acestei organizații, precum și cu prevederile Convențiilor adoptate de acest organism internațional specializat.

După proclamarea independenței Republica Moldova și-a manifestat disponibilitatea de a colabora cu OIM prin colaborări constructive la creșterea în republica noastră a unui regim de muncă realmente uman, așa cum se precizează chiar în preambulul Constituției OIM.

Una dintre modalitățile de a alinia legislația muncii din Moldova la prevederile Constituției, Convențiilor și Recomandărilor OIM este și aceea de a veghea ca noile reglementări adoptate să nu contravieze acestora, ci, dimpotrivă, să le dea o expresie mai deplină.

Conform prevederilor articolului 19, punctul 5, litera "e", din Constituția OIM, statele-membre ale organizației au obligația de a lua măsuri legislative - modificarea, completarea sau abrogarea unor reglementări existente ori, după caz, adoptarea unor noi acte normative care să permită ratificarea Convențiilor în vigoare ale OIM. De asemenea, potrivit dispoziției articolului 22 din aceeași Constituție, fiecare stat-membru are obligația de a prezenta un raport anual Biroului Internațional al Muncii în legătură cu măsurile legislative luate pentru a pune în executare Convențiile ratificate în situația în care unele reglementări din legislația internă ar fi considerate că nu ar satisface exigențele prevederilor Convențiilor ratificate.

Prin Hotărârea nr. 359-XIII din 02.02.1995 Parlamentul a ratificat aderarea Republicii Moldova la OIM. Faptul acesta ne va îngădui să intensificăm activitatea privind ratificarea Convențiilor acestei Organizații.

Până astăzi au fost ratificate 14 Convenții, printre care cele cu privire la libertatea de asociere, privind protecția salariului, privind folosirea principiilor de organizare și petrecere a negocierilor colective, privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă, privind obiectivele și normele de bază ale politicii sociale etc.

Normele de drept prezente în majoritatea convențiilor ratificate sunt deja reflectate în legislația națională. Rezultatul convențiilor ratificate de către Republica Moldova: **Hotărârea Parlamentului Republicii Moldova nr. 707-XII din 10.09.1991** (Convenția nr. 105); **Hotărârea Parlamentului Republicii Moldova nr. 593-XIII din 26.09.1995** (Convențiile nr. 81, 87, 88, 95, 98, 111, 117, 122, 135,

144); **Hotărârea Parlamentului Republicii Moldova nr. 994-XIII din 15.10.1996** (Convențiile nr.103,154,158).

**Convenția nr. 81 privind inspecția muncii
în industriile și comerț**

A fost adoptată la 11 iulie 1948 și ratificată până în prezent de majoritatea statelor-membre ale OIM (107 state). Printre statele ce au ratificat-o sînt Angola, Bangladesh, Bulgaria, Burkina-Faso, Burundi, Republica Centralăfricană, Cuba, Djibouti, Guatemala, Koweit, Mauritania, Niger, Nigeria, Pakistan, Paraguay, România, Senegal, Sudan, Sri Lanka, Tunisia, Ungaria etc.

Convenția în cauză prevede organizarea structurii inspecției muncii în industriile și comerț, sarcinile inspecției muncii etc.

Sistemul de inspecție a muncii trebuie să asigure aplicarea dispozițiilor legale referitoare la condițiile de muncă și la protecția lucrătorilor în exercitarea profesiei lor, să furnizeze celor care angajează lucrătorilor informații și îndrumări tehnice asupra mijloacelor celor mai eficiente de respectare a dispozițiilor legale, etc.

Numărul inspectorilor de muncă trebuie să fie suficient pentru a asigura exercitarea cu eficacitate a funcțiilor serviciului de inspecție.

Autoritatea competentă trebuie să ia măsurile necesare pentru a pune la dispoziția inspectorilor de muncă birouri locale amenajate corespunzător nevoilor serviciului înlesniri de transport necesare exercitării funcțiilor acestora.

Convenția determină atribuțiile inspectorilor de muncă

Prevederile Convenției date sînt deja reflectate în legislația națională. Legea Republicii Moldova cu privire la protecția muncii a fost elaborată în conformitate cu prevederile Convenției nr.81.

**Convenția nr. 87 despre libertatea uniunii
asociații și apărarea dreptului de a se organiza**

Conform prezentei Convenții lucrătorii și antreprenorii au dreptul de a se uni în organizații, supunându-se statutului acestora.

Organizațiile lucrătorilor precum și ale antreprenorilor au dreptul de a elabora statutul și regulamentele lor administrative, liber de a avea programele de acțiune.

' Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 59,1995/671.
Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 75,1996/718.

Organele puterii de stat sînt date de a se abține de la amestecul în activitatea organizațiilor lucrătorilor și antreprenorilor.

Organizațiile lucrătorilor și antreprenorilor nu pot fi lichidate sau temporar interzise în ordine administrativă

Convenția în cauză prevede, de asemenea, dreptul organizațiilor lucrătorilor și antreprenorilor de a se uni în federații și confederații, precum și dreptul de a participa ca membru în organizațiile internaționale ale lucrătorilor și antreprenorilor.

Legislația națională a statului concret prevede ce măsură convenția se răsfrînge asupra activității armatei și poliției.

Conform Convenției date cuîntul "organizație" înseamnă orice organizație a lucrătorilor sau antreprenorilor ce are dreptul de a apăra interesele lucrătorilor sau antreprenorilor.

Fiecare membru al OIM care ratifică convenția în cauză se obligă să ia toate măsurile de a apăra interesele lucrătorilor și antreprenorilor, realizarea liberă a dreptului de a se organiza.

Ratificarea Convenției în cauză a fost condiționată de necesitatea existenței unei norme de drept internațional ca bază pentru elaborarea legislației naționale despre Sindicate ca reprezentant al lucrătorilor și despre Patronat - ca reprezentant al antreprenorilor.

**Convenția nr.88 privind organizarea
activității de folosire a forței de muncă**

A fost adoptată la 9 iulie 1948 și pînă la 1 ianuarie 1991 ratificată de 71 de state. Printre statele ce au ratificat-o sînt Angola, Bolivia, Republica Centralăfricană, Cuba, Egipt, Ghana, Liban etc.

Convenția prevede că activitatea de folosire a forței de muncă trebuie să fie organizată sub forma unui sistem național de birouri de folosire a forței de muncă aflate sub controlul unei autorități naționale.

Politica generală a activității de folosire a forței de muncă a statului, atunci cînd este vorba de îndrumarea lucrătorilor către locurile de muncă disponibile, trebuie să fie stabilită după consultarea reprezentanților celor care angajează și a reprezentanților lucrătorilor, prin intermediul comisiilor consultative.

Sistemul de folosire a forței de muncă trebuie să fie organizat astfel încît să asigure eficacitatea recrutării și plasării lucrătorilor.

- Fiecare stat-membru trebuie ia măsuri pentru a lesni, în cadrul diferitelor birouri de folosire a forței de muncă, specializarea pe profesii pe industrii, cum este agricultura sau oricare altă ramură de activitate în care această specializare poate fi utilă, precum și de a răspunde în mod satisfăcător la nevoile categoriilor speciale de solicitanți de locuri de muncă cum sînt invalizii.

În ce privește tinerii, în cadrul activității de folosire a forței de muncă și de orientare profesională trebuie luate măsuri cu caracter special.

Prevederile Convenției date sînt în mare măsură reflectate în legislația Republicii Moldova privind utilizarea forței de muncă.

Convenția nr. 95 privind protecția salariului

A fost adoptată la 1 iulie 1949 și ratificată de către 87 de state (la 1 ianuarie 1991), și în special de republicile din fosta U.R.S.S., România etc.

Autoritatea competentă va putea să permită sau să prevadă plata salariului prin cec ori mandat postal, atunci cînd acest mod de plată se practică în mod curent sau se face necesar datorită unor împrejurări speciale, cînd este prezăcut de un contract colectiv ori o hotărîre arbitrală sau cînd, în lipsa unor astfel de dispoziții, lucrătorul consimte.

Legislația națională, contractele colective sau hotărîri arbitrate pot permite plata parțială în natură a salariului în industriile sau profesiile unde acest mod de plată se practică în mod curent sau este preferat datorită naturii industriei sau profesiei în cauză.

Se interzice celui care angajează să restrîngă în orice fel libertatea lucrătorului de a dispune după voia sa de propriul salariu.

Retinerile din salariu nu vor fi autorizate decît în condițiile și limitele prescrise de legislația națională sau stabilite printr-un contract colectiv ori o hotărîre arbitrală.

Convenția nr. 98 privind folosirea principiilor organizării petrecere a negocierilor colective

A fost adoptată la 8 iunie 1949 și prevede în special: 1. Protecția lucrătorilor împotriva oricărei discriminări în dreptate împotriva libertății de organizare colectivă în domeniul muncii:

-dreptul lucrătorului de a deveni sau nu membru al sindicatului;
-interzicerea eliberării din funcție sau alte daune care ar putea fi aduse lucrătorului care activează în organele sindicale.

2.Organizațiile muncitorilor și cele ale antreprenorilor se bucură de imunitate în organizarea și activitatea lor.

3.Statul este obligat a crea condiții de petrecere a negocierilor între antreprenori și organizațiile lor, pe de o parte și de organizațiile lor, pe de altă parte.

4.Legislația statului concret prevede ce măsură convenția se aplică în activitatea armatei și poliției.

Convenția în cauză constituie actul normativ de drept internațional necesar pentru crearea bazei juridice naționale menite să reglementeze colaborarea partenerilor sociali la toate nivelurile.

Convenția nr. 103 cu privire la protecția maternității

A fost adoptată la 28 iunie 1952 și a intrat în vigoare de la 07.09.1955. Conținutul convenției se aplică asupra tuturor femeilor, indiferent de condiții locul de muncă. Stabilește dreptul la concediu de maternitate pentru orice femeie indiferent de vîrstă, naționalitate, rasă, religie, stare civilă. Determină durata minimă a concediului de maternitate ce constituie săptămîni (include perioada concediului obligatoriu pentru leuze).

Convenția reglementează problemele cu privire la stabilirea plății indemnizației bănești și asistenței medicale pe contul sistemului de asigurare socială. Prevede crearea condițiilor pentru alptarea copilului (pauzelor) pe parcursul zilei de muncă, menținerea locului de muncă pe perioada maternității. Interzicerea concedierii din muncă din inițiativa administrației în această perioadă.

Convenția nr. 105 privind desființarea muncii forțate

A fost adoptată la data de 25.06.1957.

Prevede că orice stat-membru al OIM ce ratifică convenția se angajează să desființeze munca forțată sau obligatorie și să nu facă uz de ea sub nici o formă, să ia măsuri efective pentru desființarea genurilor de muncă forțată sau obligatorie.

**Convenția nr.111 privind
discriminare în domeniul ocupației
forței de muncă și exercitării profesiei**

A fost adoptată la 25 iunie 1958 și ratificată de către 110 state.

Prin termenul discriminare în convenție se înțelege:

- a) orice diferențiere, excludere sau preferență în temeiul de rasă, culoare, sex, religie, convingeri politice, ascendență națională sau origine socială, care are ca efect să suprimă sau să știrbească egalitatea de posibilități sau de tratament în materie de ocupare a forței de muncă și de exercitare a profesiei;
- b) orice altă diferențiere, excludere sau preferență având ca efect suprimarea sau știrbirea egalității de posibilități sau de tratament în materie de ocupare a forței de muncă și exercitare a profesiei, care ar putea fi specificată de către statul-membru interesat după consultarea organizațiilor reprezentative ale celor care angajează și a organizațiilor lucrătorilor, dacă acestea există, precum și a altor organisme. Diferențierile, excluderile sau preferențele întemeiate pe calificare cerute pentru o anumită ocupație, nu sînt considerate discriminări.

Orice stat-membru care aplică convenția trebuie, prin metode adaptate condițiilor și uzanțelor naționale:

- a) să se străduiască să obțină colaborarea organizațiilor care angajează și a organizațiilor lucrătorilor, precum și a altor organisme competente pentru a favoriza acceptarea și aplicarea acestei politici;
- b) să adopte legși să încurajeze programe de educație care să asigure acceptarea și aplicarea acestei politici;
- c) să abroge orice dispoziție legislativă și să modifice orice dispoziție sau practică administrativă care este incompatibilă;
- d) să urmeze această politică în ceea ce privește ocupațiile supuse controlului direct al unei autorități naționale;
- e) să asigure aplicarea acestei politici în activitatea serviciilor de orientare profesională, de pregătire profesională și de plasare, supuse controlului unei autorități naționale.

**Convenția nr. 117 privind
obiectivele și normele de bază ale politicii sociale**

A fost adoptată la 22 iunie 1966 și ratificată de către 31 de state în special de către România, Bolivia, Republica Centralăfricană, Costa Rica, Nepal și altele.

La elaborarea planurilor de dezvoltare economică a oricărui stat trebuie să se ia toate măsurile practice și posibile pentru a pune în concordanță această dezvoltare cu evoluția în bune condiții a colectivității interesate. Se va urmări, în mod special, să se evite dislocarea vieții familiale și a oricărei celule sociale tradiționale, mai ales prin:

- a) studierea atentă a cauzelor și efectelor mișcărilor migratorii și eventuala adoptare de măsuri corespunzătoare;
- b) încurajarea urbanizării în regiunile în care necesitățile economice antrenează o concentrare a populației;
- c) prevenirea și eliminarea aglomerației în zonele rurale și amplasarea unor industrii speciale în regiunile rurale, precum și amplasarea unor industrii speciale în regiunile în care există forță de muncă suficientă.

Următoarele măsuri vor figura printre cele pe care autoritățile competente vor trebui să le ia în considerare în vederea creșterii capacității de producție și îmbunătățirii nivelului de trai al producătorilor agricoli:

- a) eliminarea, în cel mai mult posibil, a cauzelor care deteriorează contractarea de datorii în mod obișnuit;
- b) controlarea cesiunilor de terenuri cultivabile persoanelor care nu sînt cultivatori, cu scopul ca aceștia să se facă pe cât posibil numai în interesul țării;
- c) controlarea, prin aplicarea unei legislații corespunzătoare, a proprietății și a folosirii pământului, precum și a altor resurse naturale, pentru a se asigura ca acestea să fie cât mai bine folosite în interesul populației țării, ținându-se cont de drepturile tradiționale;
- d) controlarea condițiilor de cedare a pământului pentru cultivare și a condițiilor de muncă, în scopul de a se asigura fermierilor și lucrătorilor agricoli cel mai ridicat nivel de trai posibil și o parte echitabilă din avantajele care pot rezulta din îmbunătățirea randamentului sau a producției;
- e) reducerea costurilor de producție și de distribuție prin toate mijloacele

posibile, în special prin înființarea, favorizarea și ajutorarea cooperativelor de producători și de consumatori.

Politica oricărui stat trebuie să fie îndreptată în primul rând la ridicarea bunăstării și dezvoltării populației, precum și la stimularea tinerii acesteia spre progres social.

Convenția nr. 122 privind politica de ocupare a forței de muncă

A fost adoptată la 9 iulie 1964 și ratificată de către 73 de state, printre care Ucraina, Bielarusi, România și altele.

În vederea stimulării creșterii și dezvoltării economice, a ridicării nivelului de trai, a satisfacerii necesităților de forță de muncă și a rezolvării problemei șomajului și subocupării forței de muncă, orice stat trebuie să aplice ca un obiectiv esențial, o politică activă, urmărind promovarea ocupării depline a forței de muncă, în scop productiv și în condiții de liberă alegere a muncii.

Politica menționată va trebui să tindă a garanta:

- a) că va fi de lucru pentru toate persoanele disponibile în căutare de muncă;
- b) că acesta muncă va fi pe cât posibil productivă;
- c) că va exista liberă alegere a muncii, ca fiecare lucrător va avea toate posibilitățile de a dobândi calificările necesare pentru a ocupa un serviciu care să-i convină și de a folosi în această muncă calificările, precum și aptitudinile sale fără deosebire de rasă, culoare, sex, religie, opinii politice, ascendență națională sau origine socială.

Orice stat trebuie, prin metode adaptate condițiilor și în măsura în care acestea permit:

- a) să determine și să reexamineze cu regularitate cadrul unei politici economice și sociale coordonate, asigurările care trebuie adoptate vederea atingerii obiectivelor enumerate mai sus;
- b) să ia măsurile necesare de aplicare a acestor surse, inclusiv elaborarea de programe, dacă este cazul.

Legislația națională privind utilizarea forței de muncă reflectă în mare măsură prevederile sus-menționate.

Convenția nr. 135 privind protecția reprezentanților lucrătorilor la întreprinderi și înlesnirile ce se acordă acestora

A fost ratificată de către 44 de state (1 ianuarie 1991) special de Ucraina, Austria, Spania, Grecia, România și altele.

Reprezentanții lucrătorilor din întreprinderi trebuie să beneficieze de o protecție eficace împotriva oricăror măsuri care i-ar putea prejudicia, inclusiv desfacerea contractului de muncă și care ar avea drept cauză calitatea sau activitățile lor de reprezentanți ai lucrătorilor, apartenența sindicală sau participarea la activități sindicale, în măsura în care acționează potrivit legilor, convențiilor colective sau altor aranjamente convenționale în vigoare.

Sînt reprezentanți ai lucrătorilor, în înțelesul convenției, următoarele persoane recunoscute ca atare de legislație sau practica națională:

- a) reprezentanți sindicali, care sînt numiți sau aleși de sindicate sau de membrii sindicatelor;
- b) reprezentanți, care sînt liber aleși de lucrătorii din întreprindere în conformitate cu dispozițiile legislației naționale sau ale convențiilor colective și ale căror funcții nu se extind la activități care în țările interesate sînt recunoscute ca aparținînd prerogativelor exclusive ale zonele urbane ale sindicatelor.

Cînd într-o întreprindere există în același timp reprezentanți sindicali și reprezentanți aleși, trebuie luate măsuri corespunzătoare de garanție pentru ca prezența reprezentanților în zonele urbane să nu fie folosită pentru a slăbi situația sindicatelor interesate sau a reprezentanților acestora, ci pentru încurajarea cooperării în toate problemele adoptate de reprezentanți aleși, pe de o parte și sindicatele interesate și reprezentanții acestora, pe de altă parte.

Convenția nr. 144 privind consulările tripartite destinate să promoveze aplicarea normelor internaționale a muncii

Convenția a fost adoptată la 21 iunie 1976 și ratificată de către 50 de state (1 ianuarie 1991) și în special de Germania, Argentina, China, Spania și alte state.

Orice stat democrat trebuie să pună în practică procedurile care asigură consulări eficace între reprezentanți guvernului, ai celor care angajează

lucrătorilor asupra problemelor privind chestiunea aplicării practice naționale a normelor internaționale ce vizează munca și protecția socială a populației. Natura și forma procedurilor prevăzute în prezentul articol vor fi determinate în fiecare țară conform practicii naționale, după consultarea organizațiilor reprezentative, dacă acestea există și dacă astfel de proceduri nu au fost încă stabilite. Procedurile vizate prin convenția noastră avea ca obiect consultări asupra:

- a) răspunsurilor guvernelor la chestionarea referitoare la punerea în aplicare pe ordinea de zi a Convenției Internaționale a Muncii, comentariilor guvernelor asupra proiectelor textelor care trebuie să fie discutate în Conferință;
- b) propunerilor ce urmează să fie prezentate autorităților competente în legătură cu convențiile și recomandările care trebuie să le fie supuse conform articolului 9 al Constituției OIM;
- c) reexaminării, la intervale rezonabile, conținutului neratificate și recomandărilor care încă nu s-au pus în aplicare pentru a determina sursele care ar putea fi luate pentru promovarea ratificării lor, dacă este cazul;
- d) problemele pe care le pot pune rapoartele ce urmează să fie prezentate Biroului Internațional al Muncii conform articolului 22 al Constituției OIM;
- e) propunerilor referitoare la depunerea convențiilor ratificate.

**Convenția nr. 154 privind
promovarea negocierilor
colective**

Convenția dată prevede adoptarea unor surse corespunzătoare condițiilor naționale care să înlesni negocierile colective.

Convenția determină scopurile acestor surse și precizează că dispozițiile ei nu împiedică funcționarea sistemelor de raporturi de muncă care negocierile colective sunt susținute în cadrul unor organe sau a unui mecanism conciliant sau arbitral, unde părțile care negociază participă benevol.

Convenția prevede, de asemenea, conștientizarea preliminară cu organizațiile patronilor și salariaților și precizează că măsurile luate în scopul contribuției la negocierile colective nu trebuie să limiteze libertatea negocierilor colective.

Aplicarea prevederilor Convenției este asigurată prin contractele colective, deciziile arbitrale sau prin alt. mijloc care corespunde tradiției naționale, în lipsa acestora ea se asigură prin legislația națională.

Ratificarea Convenției sus-menționate va crea condiții pentru aplicarea, prin intermediul legislației naționale, a principiului de bază al acesteia: contribuția autorităților publice la negocierile între partenerii sociali, caracterul benevol al acordurilor privind condițiile și remunerarea muncii, utilizarea corectă de muncă și garanțiile sociale.

Aceasta va permite definitivarea legislației muncii în vederea determinării măsurilor de protecție a salariilor în parte și a dreptului sindicatelor și patronilor (asociațiilor de patroni) de a lua decizii legate nu numai de protecția colectivului de salariați ci și de căutarea unor soluții raționale în perioada acutizării raporturilor de muncă.

Ratificarea va permite, de asemenea, crearea unui mecanism nu numai de realizare a dreptului constituțional la libertatea asocierii, de negociere a deciziilor (adesea de protecție a părților de amestec excesiv), ci și de transmitere a reglementării chestiunilor principale, special a celor care se referă la remunerare și condițiile muncii, în competența partenerilor, utilizând obligațiile lor de a contribui la asigurarea securității și stabilității sociale.

Statul, săbinduși amestecul în economie, ar trebui să fie cointerestat în orice negocieri arbitrare ale partenerilor sociali, ci întrucât acestea care îl ajută la diminuarea eventualelor tensiuni sociale, primul rând în chestiunile care se referă la remunerarea muncii și utilizarea corectă de muncă.

În legătură cu aceasta, legislația națională trebuie să reflecte rolul important al contractelor colective la un nivel înalt, în special la cel teritorial de ramură, în situații de conflict rolul acestora din urmă trebuie să se schimbe radical - de la un fel de repere de orientare pentru patroni la un document cu valoare de normă obligatorie, având menirea de a fi îndeplinit în anumite situații funcția de contract colectiv până la momentul adopției lui în unitate.

Un astfel de sistem ne va permite asigurarea reglementării raporturilor de muncă în baza unei înțelegeri negociate în locul reglementării rigide din partea statului.

**Convenția nr. 158 privind încetarea raporturilor
de muncă din inițiativa celui care angajează**

Convenția în cauză constituie un standard internațional al muncii care determină normele de fundamentare a încetării raporturilor de muncă (necesitatea unui temei legal legat de capacitățile sau comportamentul salariatului sau generat de necesitățile de producție ale întreprinderii, sau de interesele de serviciu).

Principiul de bază al acestei norme internaționale este protecția salariaților de concedieri fără temei legal.

Convenția dă determinare cauzele care nu constituie motiv legal pentru încetarea raporturilor de muncă, de exemplu, calitatea de membru al sindicatelor sau activitatea în organele sindicale în timpul corespunzător, intenția de a fi reprezentant al salariaților sau executarea funcției de reprezentant al salariaților, înaintarea unei plângeri sau participarea într-un proces intentat împotriva patronului sub acuzație de încălcare a legislației, rasa, culoarea pielii, sexul, statură fizică, obligațiile familiale, graviditatea, confesiunea religioasă, concepțiile politice, naționalitatea sau proveniența socială, absența de la serviciu în timpul concediului de maternitate, absența provizorie de la serviciu legată cu boala sau trauma.

Convenția expune procedura de contestare a deciziei de încetare a raporturilor de muncă

Pentru ca povara dovedirii temei incetării concedierii să fie numai asupra salariatului, Convenția prevede una sau două sau ambele posibilități ce urmează:

- a) povara dovezii prezentei temeiului legal pentru concediere este în sarcina patronului;
- b) organele competente în împuternicite să ia decizia despre cauza concedierii pe baza argumentelor prezentate de ambele părți și în corespundere cu legislația și uzanțele naționale.

Convenția prevede că salariatul cu care se întreprinde a se înceta raporturile de muncă, în cazul în care nu a comis o contravenție gravă, are dreptul de fi preîntâmpinat cu o anumită perioadă de timp înainte sau are dreptul la o compensație bănească în loc de preîntâmpinare, are dreptul la preavizul de concediere și/sau alte tipuri de protecție a venitului (indemnizație din fondul de asigurări pentru șomaj, fondurile de ajutorare șomerilor sau alte "forme de asistență socială").

În cazul concedierii întemeiate și imposibilității anulării deciziei despre concediere și/sau repunerii salariatului în funcție, trebuie să se plătească compensația respectivă sau un alt fel de indemnizație care e considerată rațională.

În cazul încetării raporturilor de muncă din motive economice, tehnologice, structurale și altele analogice, convenția prevede obligația patronilor să consulte organele respective ale salariaților și să prezinte informația respectivă organelor competente în termene cât mai reduse.

CUPRINSUL Secțiunea I

Partea Generală

Capitolul I. *Obiectul, metoda și sistemul dreptului muncii*

§1. Obiectul dreptului muncii	3
§2. Metoda dreptului muncii	8
§3. Sistemul dreptului muncii.....	11
§4. Delimitarea dreptului muncii de alte ramuri de drept	13

Capitolul II. *Principiile fundamentale ale dreptului muncii*

§1. Conceptul de principii ale dreptului muncii	17
§2. Principiile ce exprimă politica în domeniul reglementării juridice a pieței muncii și utilizării forței de muncă efectivă	20
§3. Principiile ce determină stabilirea condițiilor de muncă	22
§4. Principiile care determină aplicarea muncii salariaților	24
§5. Principii de reglementare a garanției dreptului la muncă al salariaților	28

Capitolul III. *Izvoarele dreptului muncii*

§1. Noțiunea și tipurile de izvoare ale dreptului muncii	30
§2. Acțiunea actelor normative în timp, spațiu și în raport cu categoriile de salariați	36

Capitolul IV. *Subiectele dreptului muncii*

§1. Noțiunea și clasificarea subiectelor dreptului muncii	44
§2. Categoriile de subiecte ale dreptului muncii.....	45

Capitolul V. *Statutul juridic al sindicatelor în dreptul muncii*

§1. Noțiune de sindicate. Sarcinile și funcțiile lor Reglementarea juridică a activității lor	61
§2. Caracteristica generală a statutului juridic al sindicatelor în sfera muncii	64

§3. Clasificarea drepturilor sindicatelor.....	65
§4. Garantarea drepturilor sindicatelor	70
§5. Raportul drepturilor sindicale ale activității organelor publice în organizații	76

Capitolul VI. *Raporturile juridice în dreptul muncii*

§1. Noțiunea și sistemul raporturilor juridice	79
§2. Raporturile juridice de muncă	82
§3. Raporturile juridice organizaționale de conducere	89
§4. Raporturile juridice de plasare în câmpul muncii	91
§5. Raporturile juridice apărute în procesul de pregătire profesională a cadrelor nemijlocit în producție	93
§6. Raporturile de supraveghere asupra protecției muncii și respectării legislației muncii	94
§7. Relațiile juridice de examinare a litigiilor de muncă	96

Capitolul VII. *Contractul colectiv de muncă*

§1. Noțiune de contract colectiv de muncă	97
§2. Părțile contractului colectiv de muncă și ordinea încheierii lui	99
§3. Conținutul și structura contractului colectiv de muncă	102
§4. Realizarea contractului colectiv și controlul asupra aplicării lui	104
§5. Contractul colectiv republican.....	107
§6. Negocieri colective (aspect internațional).....	109

Secțiunea a II-a **Partea Specială** Capitolul VIII.

Reglementarea juridică a utilizării forței de muncă

și plasării în câmpul muncii

§ 1. Noțiunea, formele utilizării forței de muncă și politica de stat în acest domeniu	118
§ 2. Statutul juridic al șomerului	121
§ 3. Bazele juridice de plasare în câmpul muncii	134
§ 4. Unele aspecte ale angajării pentru unele categorii de cetățeni.	136

Capitolul IX. **Contractul individual de muncă**

§1. Noțiunea și conținutul contractului individual de muncă.....	138
§2. Modul general de încheiere a contractelor individuale de muncă.....	144
§3. Unele forme de contracte de muncă.....	149
§4. Transferarea la un alt loc de muncă.....	157
§5. Clasificarea temeiurilor de încetare a contractului individual de muncă.....	163
§6. Perfectarea concedierii lucrătorului și modul de achitare a dărilor.....	179
§7. Reglementarea juridică a muncii prin cumul.....	181
§8. Contractul individual de muncă în legislația unor țări străine.....	186

Capitolul X. **Timpul de muncă și timpul de odihnă**

§1. Noțiunea, normele cu privire la durată și tipurile timpului de muncă în dreptul muncii.....	193
§2. Regimul timpului de muncă.....	197
§3. Munca suplimentară. Timpul de serviciu.....	200
§4. Noțiunea și tipurile timpului de odihnă.....	202
§5. Normele juridice ale timpului de muncă și de odihnă în legislația unor țări de peste hotare.....	216

Capitolul XI. **Salariul**

§1. Noțiune generală de salariu.....	220
§2. Sistemul tarifar.....	226
§3. Sistemele de salarizare.....	228
§4. Salarizare în cazul abaterilor de la condițiile normale de muncă.....	232
§5. Păți și suplimente de garaj.....	234
§6. Păți și compensații.....	236

Capitolul XII. **Protecția muncii**

§1. Noțiune de protecție a muncii în ramura dreptului muncii.....	239
---	-----

§2. Drepturile și obligațiile lucrătorilor și patronilor cu de asigurarea securității și igienei muncii.....	240
§3. Regulamentul și instrucțiunea cu privire la protecția muncii.....	242
§4. Regulile speciale de protecția muncii la locurile de muncă grele, periculoase și vătămătoare pentru sănătate.....	244
§5. Norme speciale cu privire la ocrotirea muncii femeilor, minorilor și persoanelor cu capacitate de muncă redusă.....	246
§6. Măsurile îndreptate spre asigurarea condițiilor normale de muncă.....	249
§7. Cercetarea și evidența accidentelor la locul de muncă.....	252
§8. Umanizarea muncii (aspect interdisciplinar).....	259

Capitolul XIII. **Disciplina muncii**

§1. Noțiunea, metodele de asigurare a disciplinei muncii.....	263
§2. Regimul intern al muncii (regulile de ordine în interiorul muncii).....	265
§3. Încurajările pentru succes în muncă.....	267
§4. Răspunderea disciplinară.....	268

Capitolul XIV. **Răspunderea materială la părțile raportului juridic de muncă**

§1. Conceptul și tipurile răspunderii materiale a părților raportului juridic de muncă.....	271
§2. Răspunderea materială la salariatului.....	274
§3. Răspunderea materială la administrației întreprinderii, organizației, instituției față de salariat.....	283

Capitolul XV. **Supravegherea și controlul respectării legislației muncii**

§1. Noțiunea și aspectele de bază ale supravegherii și controlului.....	301
§2. Organele supravegherii și controlului. Competențele lor.....	302
§3. Răspunderea pentru încălcarea legislației muncii și a regulilor de protecția a muncii.....	309

Capitolul XVI. **Litigiile de muncă**

§1. Noțiuni generale privind soluționarea litigiilor de muncă.....	311
--	-----

§2. Ordinea examinării litigiilor individuale de muncă.....	318
§3. Examinarea litigiilor individuale de muncă către comisiile pentru soluționarea litigiilor de muncă.....	319
§4. Examinarea litigiilor individuale de muncă în judecătoria.....	327
§5. Particularitățile ordinii examinării litigiilor individuale de muncă ale unor categorii de salariați.....	334
§6. Practica internațională în soluționarea litigiilor individuale de muncă.....	336
§7. Litigiile colective de muncă.....	352

Secțiunea a III-a **Dreptul muncii internațional**

Capitolul XVII **Reglementarea juridică dreptului de muncă internațional**

§1. Noțiunea de reglementare a dreptului muncii internațional.....	367
§2. Izvoarele reglementării relațiilor internaționale de muncă.....	368
§3. Drepturile fundamentale în domeniul muncii.....	373
§4. Utilizarea forței de muncă și plasarea în câmpul muncii.....	378
§5. Condițiile de muncă.....	381
§6. Reglementarea juridică a protecției muncii.....	383
§7. Colaborarea societății organizărilor și patronilor. Metodele practice de soluționare a litigiilor de muncă.....	385
§8. Rolul Organizației Internaționale a Muncii (OIM) în politica internațională.....	386
§9. Necesitatea ratificării de către Republica Moldova a unor convenții ale OIM.....	387

Bibliografie.....	402
--------------------------	------------