

**Institutul de Științe Penale și Criminologie Aplicată**  
**Catedra Științe Juridice și Securitate Criminologică**

APROBAT  
la ședința Catedrei  
\_\_\_\_\_ 2013

**Șef catedră,**  
**V. Guțuleac**

**NOTE DE CURS**  
**la disciplina**  
**Dreptul muncii**

**Autor:**  
Mariana Nistor  
magistru în drept,  
lector universitar

**Chișinău 2013**

## TEMA 1

### OBIECTUL, METODA ȘI SISTEMUL DREPTULUI MUNCII

1. *Noțiunea dreptului muncii*
2. *Obiectul de studiu al dreptului muncii*
3. *Metoda de reglementare a dreptului muncii*
4. *Legătura dreptului muncii cu alte ramuri de drept*

#### 1. *Noțiunea dreptului muncii*

Termenul:

MUNCA – activitatea specifică oamenilor (manuală sau intelectuală) prin care ei utilizează aptitudinile fizice și psihice cu care sunt înzestrați, în scopul producerii bunurilor cerute de viața lor. Conform Dicționarului explicativ al limbii române prin muncă se înțelege activitatea conștientă specifică omului, îndreptată spre un anumit scop în procesul căruia omul efectuează, reglementează și controlează, prin acțiunea sa, schimbul de materii dintre el și natură pentru satisfacerea trebuilor sale.

În sens general munca este activitatea de producere a bunurilor materiale și spirituale.

În sens restrâns munca reprezintă activitatea de producere a bunurilor și serviciilor recunoscute social și care reprezintă o sursă de venit pentru cei care o prestează.

Munca poate fi efectuată:

- a) pentru sine – Ex. în gospodăria proprie fără a recurge la serviciile altora, aici nu se aplică normele de drept.
- b) pentru o altă persoană – nu se aplică în toate cazurile dreptul muncii, ci normele altor ramuri de drept – dreptul civil, cel mai adesea.

Ex.1. Frizerul sau croitorul lucrează la domiciliul sau la sediul profesional, pentru un client – el este supus normelor de drept civil în relațiile în care intră cu acesta.

#### 2. Există și muncă la domiciliu supusă normelor dreptului muncii.

Același tratament îl au și liber-profesioniștii din diferite domenii: medicii, avocații, notarii publici, farmaciști etc.

Ex. 2. a) Medicii sunt salariați în rețeaua sanitară de stat (contract de muncă), unii dintre ei își exercită profesia liberală și în cabinete particulare.

b) Munca este prestată în cadrul unui raport juridic civil, prin încheierea de convenții civile — cum ar fi: zugrăvirea sau repararea casei unei persoane fizice.

Concluzie:

Persoana care muncește în schimbul unui salariu, în folosul altuia și sub autoritatea acestuia, intră sub incidența dreptului muncii, atît aceasta cît și angajatorul său.

Aplicarea Dreptului muncii este determinată de:

- primirea periodică a unei remunerații ca preț al muncii – partea economică;
- dependența juridică, adică exercitarea de către patron a autorității sale asupra salariatului.

Meseriașul care lucrează pentru un client nu se află sub autoritatea acestuia, deoarece el primește o sarcină, dar o execută în deplină libertate.

Definiție:

Dreptul muncii poate fi definit ca fiind acea ramură a sistemului de drept alcătuită din ansamblul normelor juridice care reglementează relațiile individuale și colective de muncă dintre patroni (angajatori) și salariați (angajați).

Prin Dreptul muncii înțelegem atât totalitatea normelor ce reglementează relațiile de muncă, dar și știința, ideile, concepțiile și teoriile despre aceste norme.

Menționăm, deasemenea că dreptul muncii nu reglementează toate relațiile sociale de muncă, ci doar acele relații sociale care se referă la munca prin angajare. Astfel la munca prestată înafara unor raporturi juridice de muncă se referă: 1) munca prestată în baza unui raport juridic civil(de ex.contractul de antrepriză);

2) munca persoanelor ce practică o profesiune liberă (notar, avocat, auditor);

3) munca efectuată în cadrul diferitor forme de activitate individuală ( de ex. munca unui lucrător agricol care-și cultivă singur pământul, aflat în proprietatea sa).

Dreptul muncii este analizat sub 2 aspecte:

1) În sens restrâns poate fi definit ca dreptul contractelor de muncă.

2) În sens larg dreptul muncii s-a format și există la ora actuală ca ramură de drept de protecție a lucrătorului de lezarea intereselor sale, de influențele nocive ale crizelor și inflației asupra nivelului de trai, apărare a părții mai slabe, adică a salariaților de punerea în pericol a sănătății datorită activităților periculoase, sau grele pe care le înfăptuiesc.

În concluzie:Dreptul muncii este un drept de protecție a salariaților, care este compus din ansamblul normelor juridice prin care sînt reglementate relațiile ce se formează în procesul încheierii, executării, modificării și încetării raporturilor juridice de muncă, întemeiate pe contractual individual de muncă.

## **2. *Obiectul dreptului muncii***

Noțiune:

Obiectul de reglementare al Dreptului muncii îl constituie raporturile juridice de muncă, relații care pot fi atât individuale, cât și colective:

a) Relațiile de muncă individuale sunt definite ca acele relații socialereglementate de lege ce iau naștere între o persoană fizică, pe de o parte, și, de regulă,o persoană juridică, pe de altă parte; ex. urmare a prestării unei anumite munci de către prima persoană, în folosul celei de-a doua persoane care, la rîndul ei, se obligă să o remunereze și să creeze condițiile necesare prestării acelei munci.

Totodată putem menționa că totalitatea normelor juridice dintr-un stat formează un sistem național unitar de drept. Caracterul unitar admite cu certitudine divizarea în ramuri de drept. La baza împărțirii sistemului de drept în ramuri se află caracterul relațiilor sociale reglementate de o grupă de norme de drept, Cu alte cuvinte, împărțirea pe ramuri pornește de la obiectul reglementării juridice.

În calitate de obiect al dreptului muncii, raporturile juridice individuale de muncă se caracterizează prin faptul că:

- Se desfășoară, de regulă, în condițiile regimului intern de muncă al unității;
- Salariatul se include în colectivul de muncă al unității respective;
- Relațiile de muncă se manifestă prin prestarea de către salariat a unei activități în conformitate cu specialitatea, funcția pe care o ocupă sau calificarea pe care o are;
- Includerea salariatului în colectivul de muncă se bazează pe un fapt juridic deosebit (contractul de muncă sau actul de alegere în funcție etc.).

Așadar relațiile de muncă salariată sunt relații sociale bazate pe acordul dintre lucrător și angajator cu privire la prestarea unei munci pentru și sub autoritatea angajatorului persoană fizică sau juridică în schimbul unei recompense sau cîștig evaluat în bani. Totodată sfera de reglementare a dreptului muncii cuprinde și alte relații sociale legate de raporturile de muncă salariată – raporturi juridice conexe.

Raporturile juridice conexe în ansamblu cu cele individuale de muncă formează obiectul dreptului muncii. Aceste raporturi se aplică în următoarele domenii:

- Plasarea în cîmpul muncii;
- Formarea profesională;
- Parteneriatul social;

- Organizarea și administrarea activității de muncă;
- Răspunderea materială a părților raporturilor juridice de muncă;
- Supravegherea și controlul asupra respectării legislației muncii;
- Jurisdicția muncii.

Obiect al dreptului muncii se consideră de asemenea raporturile juridice care de iure iau naștere în baza unor contracte civile (de antrepriză sau de prestări servicii), care după conținutul lor, adică potrivit drepturilor pe care le obțin și obligațiilor pe care și le asumă în rezultatul încheierii acestor acte juridice nu sunt de facto civile, ci de muncă. Astfel dacă între beneficiar și antreprenor sau prestator există legături de subordonare, întrucât activitatea de muncă a executorului se desfășoară sub conducerea beneficiarului, care pentru munca prestată face plăți periodice, practice salariale, atunci este vorba de raporturi juridice de muncă, deoarece asemenea drepturi și obligații correlative sunt caracteristice unor relații sociale de muncă salariată. Codul muncii prin art.2, alin.3 stabilește că în cazul în care instanța de judecată constată că, printr-un contract civil, se reglementează de fapt, raporturile de muncă dintre salariat și angajator, acestor raporturi li se aplică prevederile legislației muncii.

### **3. Metoda de reglementare a dreptului muncii**

Metoda dreptului muncii constituie modalitatea, procedeele, mijloacele specifice de reglementare a relațiilor sociale dintr-o sferă concretă, de activitate socială. Reglementările juridice se efectuează prin trei procedee de bază: prescripție, interdicție, permisiune.

*Prescripția*-este modalitatea directivă, numită imperativă. Reglementarea imperativă se caracterizează prin limitarea libertății participanților la relațiile sociale și se exprimă prin formula : Tot ceea ce nu se permite este interzis.

*Interdicția și permisiunea* sunt modalități de reglementare mai liberă numită dispozitivă. Prin interdicție se permite totul din ceea ce nu este interzis. Prin permisiune libertatea comportamentului în genere nu este limitată. Relațiile sociale de muncă salariată conțin trei elemente: patrimoniale, de administrare, de protecție. În funcție de elementul predominant, se aplică o modalitate sau alta de reglementare – imperativă sau dispozitivă.

Reglementarea imperativă este efectuată de organele administrației publice de sine stătător.

Reglementarea dispozitivă – de către organele administrației publice centrale și locale cu participarea reprezentanților angajatorilor și salariaților. Aceste modalități de reglementare sînt prevăzute în Codul muncii. Art.11 CM RM prevede faptul că nivelul minim al drepturilor și garanțiilor de muncă pentru salariați se stabilește decodul muncii și de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii. Contractele individuale de muncă, colective de muncă și convențiile colective pot stabili pentru salariați drepturi și garanții de muncă suplimentare față de cele prevăzute în cod și alte acte normative. Normele care au scopul stabilirii unui nivel minim de drepturi și garanții în sfera muncii salariate sunt stabilite legislative în mod centralizat, la nivel național și au un caracter imperative, astfel ele nu pot fi modificate de către părțile raporturilor juridice de muncă individuale sau colective, dacă asemenea modificări ar fi în detrimentul salariaților. Conf.art.64 alin.2 CM RM, salariații nu pot renunța la drepturile ce le sînt recunoscute prin Codul muncii. Orice înțelegere prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute salariaților sau limitarea acestora este nulă. La fel sunt și prevederile art.12 CM RM, conform cărora clauzele din contractele individuale de muncă, din contractele colective de muncă și din convențiile colective sau din actele juridice emise de autoritățile administrației publice (Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei, de alte autorități centrale de specialitate; autoritățile publice locale), care înrăutățesc situația salariaților în comparație cu legislația muncii sunt nule și nu produc efecte juridice.

Concluzie:

Este important de menționat faptul că, în cadrul contractului individual de muncă în privința salariaților este interzisă stabilirea unor condiții mai prejoase decît cele prevăzute de actele

normative în vigoare, de convențiile colective și de contractul colectiv de muncă. În contractul colectiv de muncă în dependență de starea financiară a angajatorului, pot fi prevăzute înlesniri și avantaje pentru salariați, precum și condiții mai favorabile decât cele prevăzute de legislația în vigoare și de convențiile colective.

#### **4. Legătura dreptului muncii cu alte ramuri de drept**

Sistemul de drept al unui stat este un sistem omogen, nefiind posibil ca ramurile sistemului de drept să aibă o existență singulară, ruptă de orice legătură cu vreuna dintre celelalte ramuri de drept, componente ale sistemului. Ramura de drept este constituită din norme de drept grupate după anumite criterii legate organic între ele, ce reglementează relațiile sociale care au același obiect ori

folosesc același complex de metode. Dar cum nici o normă juridică nu poate exista independent în sfera restului normelor, este clar că nici ramurile de drept nu pot exista izolat ca niște grupări de norme separate. Legăturile dintre ramurile juridice de drept se concretizează și în conținutul raporturilor juridice conexe în dreptul muncii, pregătirea profesională, protecția muncii etc.

Dreptul muncii constituie dreptul comun pentru celelalte categorii de raporturi sociale de muncă.

În concluzie, ramurile de drept se găsesc într-o strânsă interdependentă, corelație și interferență, fără a exista izolat unele de altele. Cele mai importante corelații ale Dreptului muncii sînt cu următoarele ramuri de drept: Dreptul constituțional, Dreptul civil, Dreptul procesual civil, Dreptul administrativ, Dreptul protecției sociale.

##### ***Legătura dintre dreptul muncii și dreptul constituțional***

Legătura dintre dreptul muncii și dreptul constituțional se manifestă prin aceea că dreptul constituțional prevede cele mai importante valori economice, sociale și politice, iar la baza acestei discipline stau principiile sale de care țin cont toate celelalte ramuri de drept, Dreptul muncii inclusiv.

##### ***Legătura dintre dreptul muncii și dreptul civil***

Dreptul civil reprezintă dreptul comun din care face parte și dreptul muncii, așa încât ori de câte ori această ramură nu reglementează prin norme proprii o situație juridică, se va apela la norma din dreptul comun și anume din dreptul civil.

Pentru a se putea aplica normele dreptului comun raportului juridic de muncă trebuie să se îndeplinească condițiile și limitele acestora după cum urmează:

- Dacă nu există în acel domeniu reglementări proprii ale legislației muncii.
- Dacă dispozițiile proprii dreptului civil nu sînt incompatibile cu specificul raporturilor de muncă.

Asemănările și deosebirile celor două ramuri se concretizează în următoarele: în ambele ramuri raporturile juridice sînt de regulă contractuale și se bazează pe principiul negocierii și al egalității părților; însă în Dreptul muncii negocierea are loc în limitele stabilite prin lege, iar egalitatea se păstrează pînă la încheierea contractului individual de muncă, după care o parte contractantă, salariatul, capătă o poziție de subordonare.

Răspunderea materială a salariatului din dreptul muncii are anumite particularități în ceea ce privește întinderea ei ( ca regulă, nu poate depăși salariul mediu lunar al angajatului) și este mai restrînsă necuprinzînd venitul ratat.

##### ***Legătura dintre dreptul muncii și dreptul procesual civil***

Dreptul procesual civil reprezintă ansamblul normelor juridice ce reglementează activitatea de judecare a cauzelor civile și de executare a hotărârilor pronunțate în cauzele respective. Aceste norme ce privesc soluționarea conflictelor de natură civilă se vor aplica și soluționării conflictelor deduse judecării rezultate din raporturi juridice de muncă, în măsura în care în privința acestora din urmă nu le sunt consacrate norme juridice cu caracter special sau acestea fac trimitere la cadrul normativ general reprezentat de Codul de procedură civilă.

### ***Legătura dintre dreptul muncii și dreptul administrativ***

Corelația dreptului muncii cu dreptul administrativ se manifestă în următoarele forme: - printre izvoarele dreptului muncii se numără actele normative emise de organele puterii executive guvernul RM, Ministerul Muncii, Protecției Sociale și a Familiei); - autoritățile publice apar ca subiecți ai raporturilor juridice de muncă.

### ***Legătura dintre dreptul muncii și dreptul protecției sociale***

Dreptul muncii și dreptul protecției sociale au trăsături comune deoarece:

- unele drepturi ce țin de asigurări sociale sînt întemeiate pe calitatea de salariat;
- convențiile colective ( în calitate de izvoare specifice dreptului muncii) pot cuprinde clause prin care se acordă salariaților drepturi suplimentare de asistență socială;
- izvoarele internaționale ale dreptului muncii și ale protecției sociale sînt deseori comune.

Dreptul protecției sociale este constituit din totalitatea normelor juridice al căror obiect este dat de relațiile de asigurare și asistență socială.

Conținutul asigurărilor sociale este format din: drepturile de asigurări sociale acordate pentru refacerea sănătății în caz de incapacitate temporară de muncă, naștere ori deces; dreptul la pensie; protecția socială a șomerilor și asigurările de sănătate.

Conținutul asistenței sociale este format din drepturile recunoscute familiilor cu copii; protecția copilului aflat în dificultate ori a persoanelor în vîrstă sau cu handicap și alte forme de ajutor social.

Dreptul muncii are o strînsă legătură cu dreptul protecției sociale, prin faptul

că unele din drepturile de asigurare socială se acordă ca urmare a calității de salariat (indemnizațiile pentru incapacitate de muncă, ajutorul de șomaj) sau izvoarele internaționale de cele mai multe ori sunt comune; precum și faptul că litigiile privind asigurările sociale sunt asimilate litigiilor de muncă. Nu de puține ori, ele sunt considerate una și aceeași ramură.

### ***Legătura dintre dreptul muncii și dreptul penal***

Corelația dintre dreptul muncii și dreptul penal este relevantă de existența răspunderii juridice reglementată de Codul muncii – răspunderea disciplinară, patrimonială, contravențională și răspunderea penală al căror subiect sunt salariații sau după caz angajatorii.

Există de asemenea, posibilitatea cumulului răspunderii penale cu alte forme de răspundere reglementate de Codul muncii.

Deci răspunderea penală survine inclusiv pentru încălcări în Dreptul muncii (ex.art.183 cod penal “Încălcarea regulilor de protecție a muncii”).

### ***Subiecte pentru lucrul individual asupra temei (și întrebări recomandate pentru discuții la seminar):***

1. *Relevați semnificația și importanța muncii în societatea contemporană.*
2. *Formulați noțiunea Dreptului muncii.*
3. *Specificați cazurile în care munca este prestată în afara unor raporturi juridice de muncă.*
4. *Definiți obiectul Dreptului muncii.*
5. *Evidențiați trăsăturile caracteristice profesiunilor libere (independente).*
6. *Analizați relațiile sociale de muncă reglementate de Dreptul muncii*
7. *Ce categorii de raporturi juridice formează în ansamblu obiectul de reglementare juridică a dreptului muncii ?*
8. *Definiți noțiunea metodei de reglementare a Dreptului muncii.*
9. *Analizați specificul metodei de reglementare a Dreptului muncii.*
10. *Numiți modalitățile de influență juridică ramurale a metodei juridice unitare.*
11. *Care sînt procedeele de bază a metodei de reglementare a Dreptului muncii?*
12. *Numiți și caracterizați trăsăturile relațiilor de muncă.*
13. *Comparați relațiile sociale reglementate de Dreptul muncii cu relațiile sociale reglementate de Dreptul civil și decideți asupra autonomiei Dreptului muncii.*
14. *Analizați conexiunea Dreptului muncii cu Dreptul constituțional.*
15. *Caracterizați legătura Dreptului muncii cu Dreptul civil.*
16. *Describeți posibilele asemănări dintre Dreptul muncii și dreptul administrativ.*

17. Care este corelația Dreptului muncii cu Dreptul familiei?
18. Ce interferențe există între Dreptul muncii și Dreptul protecției sociale.

## TEMA 2

### PRINCIPIILE DREPTULUI MUNCII

1. *Noțiunea de principii ale Dreptului muncii și clasificarea lor*
2. *Principiile generale privind reglementarea relațiilor sociale de muncă*
3. *Principiile ramurale ale Dreptului muncii*

#### 1. *Noțiunea de principii ale Dreptului muncii și clasificarea lor*

Principiile sunt niște idei călăuzitoare, reguli fundamentale care evidențiază esența reglementărilor private în ansamblul lor, precum și a fiecărei ramuri sau instituții aparte.

Principiile în dreptul muncii se clasifică în modul următor:

Principiile de bază ale dreptului – constituie fundamentul întregului sistem de drept, evidențiază esența dreptului în genere și sunt incluse în legislație și au legătură cu toate sau cu majoritatea ramurilor de drept.

Principiile interramurale – sînt acele principii ce stau la baza a două sau mai multor ramuri de drept.

Principiile ramurale – sînt niște idei de bază, care exprimă esența normelor ramurii dreptului muncii și principalele direcții ale politicii statului în domeniul reglementării juridice a relațiilor sociale legate de funcționarea pieței muncii, folosirea și organizarea forței de muncă.

Principiile instituțiilor de drept – sînt acele idei călăuzitoare valabile pentru instituțiile unei ramuri.

Principiile generale ale Dreptului muncii se mai clasifică:

#### 1. *Principii fundamentale generale ale sistemului dreptului:*

- Principiul democrației
- Principiul legalității
- Principiul egalității în fața legii
- Principiul separației puterii în stat
- Dreptul la odihnă
- Dreptul la protecția muncii
- Dreptul la asocierea în sindicate
- Dreptul la grevă

#### 2. *Principii fundamentale proprii ale Dreptului muncii:*

➤ *Libertatea muncii, incluzînd dreptul la munca liber aleasă sau acceptată, dreptul de capacitățile sale de muncă, dreptul alegerii profesiei și ocupației* prevăzută de art.5, lit.a din Codul muncii. Art.23 din Declarația Universală a Drepturilor Omului (1948) prevede că orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii sale. Dreptul la muncă este definit și în art.6 din Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale, culturale (1966), ca dreptul pe care îl are orice persoană de ași câștiga existența printr-o muncă liber aleasă sau acceptată.

➤ *Interzicerea muncii forțate (obligatorii) și a discriminării în domeniul raporturilor de muncă* (art.5 lit.b codul muncii). Libertatea muncii este incompatibilă cu munca forțată (obligatorie). În Convenția OIM nr.29/1930 privind munca forțată sau

obligatorie este stabilit că “munca forțată este orice muncă sau serviciu, cerute de la o persoană amenințată cu aplicarea pedepsei, muncă pentru care persoana nu și-a propus benevol serviciile sale”. Art.44 din Constituție prevede activitățile ce nu constituie muncă forțată.

Art.1 din Convenția OIM nr.105/1957 cu privire la suprimarea muncii forțate stabilește obligația statelor membre ale OIM de a suprima munca forțată și de a nu recurge la vreuna din formele acesteia:

- în calitate de mijloc de influență politică, educațională ori în calitate de măsură de pedeapsă pentru susținerea sau exprimarea unor opinii politice sau convingeri ideologice, contrare sistemului politic, social sau economic existent;
- în calitate de metodă de mobilizare și utilizare a forței de muncă pentru necesitățile dezvoltării economice;
- în calitate de menținere a disciplinei de muncă;
- în calitate de mijloc de pedeapsă pentru participarea la grevă;
- în calitate de măsură de discriminare rasială, socială, națională sau religioasă.

Prevederile convențiilor OIM și ale Constituției privind munca forțată își găsesc exprimare și în art.7 din Codul muncii, care atribuie la munca forțată: a) încălcarea termenelor stabilite de plată a salariului sau achitarea parțială a acestuia; b) cerința angajatorului față de salariat de ași îndeplini obligațiile de muncă în lipsa unor sisteme de protecție colectivă sau individuală ori în cazul în care îndeplinirea lucrării cerute poate pune în pericol viața sau sănătatea salariatului.

Art.168 din Codul penal sancționează infracțiunea, care constă în forțarea unei persoane să presteze o muncă împotriva dorinței sale sau forțarea la munca obligatorie, ținerea persoanei în servitute pentru achitarea unei datorii, obținerea muncii sau a serviciilor prin înșelăciune, constrângere, violență sau amenințare cu violență.

➤ ***Protecția împotriva șomajului și acordarea de asistență la plasarea în câmpul muncii***

Măsurile de prevenire a șomajului vizează angajatorii care se obligă de a crea condiții pentru calificarea, recalificarea și perfecționarea salariaților, de a efectua plăți obligatorii în bugetul asigurărilor sociale destinate fondului de șomaj. De a informa în scris agenția teritorială pentru ocuparea forței de muncă, despre locurile de muncă libere în termen de 5 zile de la data în care au devenit vacante.

➤ ***Asigurarea dreptului fiecărui salariat la condiții echitabile de muncă, inclusiv la condiții de muncă care corespund cerințelor securității și sănătății în muncă și a dreptului la odihnă, inclusiv la reglementarea timpului de muncă, la acordarea concediului anual de odihnă, a pauzelor de odihnă zilnice, a zilelor de repaus și de sărbătoare nelucrătoare.*** (art.5, lit.d Codul muncii)

Declarația Universală a Drepturilor Omului în art.23 prevede că orice persoană are dreptul la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă, fapt care este prevăzut și în art.7 din Pactul cu privire la drepturile economice, sociale și culturale, ce fixează dreptul oricărei persoane de a se bucura de condiții de muncă juste și prielnice, care să asigure securitatea și sănătatea în muncă. În art.43, al.2 din Constituție este stipulat că salariații au dreptul la protecția muncii, care includ măsuri de securitate și igienă a muncii. De dreptul la protecția muncii beneficiază atât cetățenii R.Moldova, cât și cetățenii străini, dar și persoanele fără cetățenie. De o protecție a muncii specială se bucură femeile, persoanele ce nu au atins vârsta de 18 ani și cele cu o capacitate de muncă redusă. Art.24 din Declarația Universală a Drepturilor omului se referă la dreptul de odihnă și recreație inclusiv la o limitare rezonabilă a zilei de muncă și la concedii periodice plătite. Potrivit art.43, alin.2 din Constituție, salariații au dreptul la repaus săptămânal și concediu de odihnă plătit. Durata normală a timpului de muncă va fi de cel mult 40 ore pe săptămână. În scopul protecției vieții și sănătății unor categorii de salariați contra influenței unor factori periculoși și nocivi, legislația prevede durata



redușă a timpului de muncă. Salariații care desfășoară o activitate de noapte trebuie să beneficieze de măsuri ce țin cont de natura specială a acestei munci. Prestarea orelor suplimentare este supusă unei reglementări speciale ce ține de remunerarea corespunzătoare. Același lucru este valabil și pentru munca în zilele de repaus și de sărbătoare. Salariații beneficiază de o pauză de masă în cursul zilei de muncă (art.107 CM); de repaus săptămînal (art.109 CM); de zile de sărbătoare nelucrătoare cu menținerea salariului (art.111 CM). Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat pentru toți salariații a cărui durată minimă este de 28 de zile calendaristice (art.113 CM).

➤ ***Egalitatea în drepturi și în posibilități a salariaților*** (Art. 16 din Constituție); (Art.5

lit.e Codul muncii). Conform acestui principiu stabilirea unor condiții favorabile de muncă trebuie să asigure posibilitatea egală pentru toți de a fi promovați în munca lor.

➤ ***Garantarea dreptului fiecărui salariat la achitarea la timp integrală și echitabilă a salariului care ar asigura o existență decentă salariatului și familiei lui.*** (Art.5, lit.f

CM). Declarația Universală a Drepturilor Omului în art.23 stabilește că toți oamenii fără nici o discriminare au dreptul la salariu egal pentru munca egală. De asemenea orice om care muncește are dreptul la o retribuție echitabilă și satisfăcătoare astfel să-i asigure lui și familiei sale o existență

Corespunzătoare. Art.7 din Pactul cu privire la drepturile economice, culturale și sociale prevede că remunerarea muncii trebuie să asigure un salariu echitabil fără nici o discriminare, în special femeile trebuie să aibă garanția că condițiile de muncă ce li se acordă nu sînt inferioare de acele de care beneficiază bărbații și să primească aceeași remunerație pentru aceeași muncă. Aceste prevederi sînt completate de normele art.43, alin.2 din Constituție care privesc instituirea unui salariu minim pe economie.

➤ ***Asigurarea egalității salariaților, fără nici o discriminare, la avansarea în serviciu luîndu-se în considerare productivitatea muncii, calificarea și vechimea în muncă în specialitate precum și la formarea profesională, reciclare și perfecționare.***(Art.5 lit.g

Codul muncii); (Art.7 Legea cu privire la asigurarea egalității din 25.05.2012). Se interzice orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor stabilite de prezenta lege, care au drept efect limitarea sau subminarea egalității de șanse sau tratament la angajare sau concediere, în activitatea nemijlocită și în formarea profesională. Interzicerea discriminării pe bază de orientare sexuală se va aplica în domeniul angajării în muncă și al ocupării forței de muncă.

➤ ***Asigurarea dreptului salariaților și angajatorilor la asociere pentru apărarea drepturilor și intereselor lor, inclusiv a dreptului salariaților de a se asocia în sindicate și de a fi membri de sindicat și dreptului angajatorilor de a se asocia în patronate și de a fi membri ai patronatului.*** (Art.5 lit.h CM) în (art.23 a DUDO)-este

prevăzut dreptul oricărei persoane de a întemeia sindicate și de a se afilia la sindicate pentru apărarea intereselor sale. Conform Constituției (art.42) este proclamat dreptul la asociere și se prevede că sindicatele se constituie și își desfășoară activitatea potrivit statutelor lor, contribuind la apărarea intereselor profesionale, economice și sociale ale salariaților. Sindicatele au dreptul să reprezinte și să apere drepturile și interesele profesionale economice, de muncă și sociale colective și individuale ale membrilor lor în autoritățile publice de toate nivelurile, în instanțele judecătorești (art.19 din Legea sindicatelor) fapt oglindit și în ***principiul asigurării drepturilor sindicatelor de a exercita controlul obștesc asupra respectării legislației muncii ( art.5 lit.p CM)***. Patronatele sînt organizații necomerciale, neguvernamentale și independente, se constituie în baza liberei asocieri și egalități în drepturi a patronilor din diverse domenii de activitate.

➤ ***Asigurarea dreptului salariaților de a participa la administrarea unității în formele prevăzute de lege.***(Art.5 lit.i CM);(Art.42 CM).

➤ ***Îmbinarea reglementării de stat și a reglementării contractuale a raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea*** (Art.5 lit.j CM)

Drepturile și obligațiile subiecților raportului juridic de muncă și ale altor raporturi juridice conexe se stabilesc cu participarea salariaților, sindicatelor și a altor organe reprezentative. Reglementarea

centralizată a relațiilor a relațiilor de muncă și a celor conexe se exprimă prin emiterea de către organele competente ale statului a normelor juridice în domeniul muncii, având drept scop de a-l proteja pe salariat de abuzurile din partea patronilor și de a garanta condiții de muncă ce ar contribui la un nivel de viață decent. Printre actele normative locale din domeniul muncii, locul central îl ocupă contractul colectiv de muncă. De asemenea trebuie menționate și regulamentele interne ale unității (art.198 CM)

➤ **Obligativitatea reparării integrale de către angajatori a prejudiciului material și moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă.** (Art.5 lit.k CM). Orice salariat ale cărui drepturi de muncă au fost lezate are dreptul să sesizeze organele de supraveghere și control (Inspekția Muncii) și instanțele de judecată.

➤ **Asigurarea dreptului la soluționarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă precum și a dreptului la grevă.** (Art.5 lit.n CM).

Greva reprezintă un mijloc legal de presiune la care salariații au dreptul să recurgă ori de câte ori consideră că interesele lor profesionale, economice și sociale le sunt încălcate. Legea stabilește condițiile de exercitare a dreptului la grevă și răspunderea pentru declanșarea nelegitimă a grevelor. Orice dispoziție sau decizie a angajatorului (referitoare la sancțiuni, concedieri) poate fi contestată în termeni de un an de la data când salariatul a luat cunoștință de conținutul acesteia. În cazul în care litigiul ține de plata unor drepturi salariale termenul de prescripție de adresarea în instanța de judecată este de 3 ani.

➤ **Obligația părților la contractele colective și individuale de muncă de a respecta clauzele contractuale.**(Art.5 lit.o CM). Conținutul acestui principiu rezultă din drepturile și obligațiile de bază ale salariatului și angajatorului stabilite în art.9 și 10 a Codului muncii. Astfel, salariatul este obligat să-și îndeplinească conștiincios obligațiile de muncă prevăzute de contractul individual de muncă, să respecte regulamentul intern al instituției, disciplina muncii, cerințele de protecție și igienă a muncii, să manifeste o atitudine gospodărească față de bunurile angajatorului etc.

➤ **Asigurarea dreptului salariaților la apărarea onoarei demnității și reputației profesionale în perioada activității de muncă.** (Art.5 lit.r CM). Angajatorul nu are dreptul să comunice unor terți datele personale ale salariaților fără acordul înscris a acestuia. În caz de concediere disciplinară angajatul are dreptul de a contesta.

➤ **Garantarea dreptului la asigurarea socială și medicală obligatorie** – asigurarea socială permite compensarea principalelor tipuri de pierdere a capacității de muncă și respectiv a salariului, din motiv de boală, șomaj, o vârstă înaintată. Din contul primelor de asigurare medicală se constituie un fond bănesc destinat pentru acoperirea cheltuielilor de tratare și ocrotire a sănătății.

#### **Subiecte pentru lucrul individual asupra temei (și întrebări recomandate pentru discuții la seminar):**

1. *Ce categorii de principii sunt atestate în dreptul muncii ?*
2. *Menționați principiile specifice dreptului muncii.*
3. *Relevați reglementările naționale și internaționale menite să asigure libertatea muncii.*
4. *Ce tipuri de activități nu pot fi clasificate drept muncă forțată ?*
5. *Ce fel de strategii au fost elaborate pentru reducerea fenomenului discriminării ?*
6. *Caracterizați principiul protecției dreptului muncii.*
7. *Prin care instrumente internaționale este realizată protecția juridică a salariatului ?*
8. *Caracterizați principiul asigurării dreptului salariaților de a participa la administrarea unității.*
9. *Invocați reglementările concrete ale Codului muncii prin care se conturează principiul obligativității reparării integrale de către angajator a prejudiciului material și a celui moral cauzate salariatului în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă.*

10. Dezvăluți conținutul principiului asigurării dreptului salariaților la apărarea onoarei, demnității și reputației profesionale în perioada activității de muncă.

## TEMA 3

### IZVOARELE DREPTULUI MUNCII

1. *Noțiunea și clasificarea izvoarelor Dreptului muncii*
2. *Izvoarele Dreptului muncii comune cu izvoarele altor ramuri de drept*
3. *Izvoarele interne specifice Dreptului muncii*
4. *Izvoarele internaționale ale Dreptului muncii*
5. *Sfera de acțiune a izvoarelor Dreptului muncii*

#### 1. Noțiunea și clasificarea izvoarelor Dreptului muncii

Prin izvoare ale Dreptului muncii se înțeleg totalitatea formelor de exprimare a normelor juridice care reglementează relațiile sociale de muncă, stabilite în temeiul unui contract individual de muncă, precum și alte relații sociale indisolubil legate de acestea (cele privind pregătirea profesională, protecția muncii, jurisdicția muncii). Izvoarele dreptului muncii pot fi clasificate în două categorii: a) *izvoare comune cu cele ale altor ramuri de drept* (Constituția Republicii Moldova, legile, hotărârile Guvernului RM etc.); b) *izvoare specifice dreptului muncii* (convențiile colective de muncă, contractele colective de muncă, regulamentele interne ale unităților etc.). La categoria izvoarelor dreptului muncii trebuie raportate și reglementările (instrumentele) internaționale (convenții, acorduri, pacte) cu condiția ca țara noastră să fie parte la ele (prin ratificare sau aderare) și, evident, numai dacă acestea privesc relațiile sociale de muncă. Reglementărilor internaționale li se acordă o importanță deosebită, deoarece, reieșind din prevederile articolului 13 din Codul muncii, toate conflictele ce se ivesc dintre actele internaționale la care Republica Moldova este parte și actele normative naționale, se soluționează în favoarea reglementărilor internaționale. Cel mai important izvor de drept este *Constituția Republicii Moldova din 29 iulie 1994*, legea fundamentală a țării: ea enumeră principalele acte normative sau izvoare de drept; în Constituție sînt formulate principiile fundamentale de drept, valabile pentru toate ramurile de drept, inclusiv pentru dreptul muncii. În articolul 72 alin. 1 din Constituție se menționează că Parlamentul adoptă legi constituționale, legi organice și legi ordinare. Raporturile de muncă și cele de protecție socială urmează să fie reglementate prin legi organice. Potrivit articolului 102 din Constituție, Guvernul Republicii Moldova adoptă hotărîri și dispoziții care se publică în *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*. Firește, pot fi considerate izvoare ale dreptului muncii numai acele hotărîri care conțin norme generale și numai dacă ele au ca obiect de reglementare relații sociale de muncă, precum și alte relații indisolubil legate de acestea (*raporturi juridice conexe*). Astfel, sînt recunoscute ca izvoare ale dreptului muncii – *Hotărîrea Guvernului RM nr. 1475 din 30.12.2004 „Privind stabilirea cuantumului salariului minim pe țară și majorarea salariilor pentru unele categorii de angajați din sectorul bugetar”*, *Hotărîrea Guvernului RM nr. 243 din 02.03.2005 „Pentru aprobarea Procedurii de stimulare a mobilității forței de muncă”* ș.a. Au caracter de izvoare ale dreptului muncii și actele normative adoptate de ministere și de celelalte autorități ale administrației publice: regulamente, ordine și instrucțiuni, dacă au ca obiect de reglementare relații sociale de muncă. Majoritatea actelor emise de Guvernul Republicii Moldova și de celelalte autorități ale administrației publice fac parte din categoria actelor normative adoptate întru executarea legii. Astfel, potrivit art. 9 alin. 2 din *Legea RM privind actele normative ale Guvernului și ale altor autorități ale administrației publice centrale și locale (nr. 317-XV/2003)*, actele normative ale Guvernului Republicii Moldova și ale autorităților administrației publice trebuie să corespundă întocmai prevederilor constituționale și legilor. În cele

din urmă, ținem să menționăm pe urmele autorilor români că „izvoarele dreptului muncii se caracterizează prin faptul că normele care le alcătuiesc, în marea lor majoritate, au un caracter imperativ, ceea ce constituie o garanție în plus în favoarea persoanelor încadrate în muncă cu privire la asigurarea de către stat a condițiilor optime desfășurării activității, cât și pentru realizarea efectivă a drepturilor ce le revin”.

**2. Izvoarele dreptului muncii comune cu izvoarele altor ramuri de drept** *Constituția*. Deși este principalul izvor pentru dreptul constituțional, Constituția Republicii Moldova este un izvor important și pentru dreptul muncii, deoarece: 1) unele drepturi fundamentale ale cetățenilor sînt legate de muncă și interesează așadar dreptul muncii (dreptul de afiliere la sindicate (art. 42), dreptul la muncă și la protecția muncii (art. 43), dreptul la grevă (art. 45)); 2) principiile fundamentale ale dreptului muncii au ca izvor primar chiar textele constituționale (interzicerea muncii forțate – art. 44 etc.). *Codul muncii*. Codul muncii din 28 martie 2003 reglementează totalitatea raporturilor individuale și colective de muncă, controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, jurisdicția muncii, precum și alte raporturi legate nemijlocit de raporturile de muncă. Codul muncii se prezintă ca un act legislativ care cuprinde într-un sistem unitar cele mai importante norme juridice din ramura dreptului muncii. El determină conținutul tuturor instituțiilor dreptului muncii. Codul muncii consfințește cele mai importante principii ale reglementării juridice a relațiilor de muncă și determină statutul juridic al salariațului și angajatorului. *Alte acte legislative*. Raporturile juridice de muncă sînt reglementate și de alte acte legislative. În această privință se cer menționate următoarele aspecte: *Legea cu privire la protecția muncii (nr. 625-XII) din 2 iulie 1991*, care a consacrat drepturile salariaților la muncă în condiții inofensive, ce corespund cerințelor protecției muncii; *Legea salarizării (nr. 847-XV) din 14 februarie 2002*, care determină principiile economice, juridice și organizatorice ale salarizării angajaților aflați în relații de muncă, în baza contractelor individuale de muncă; *Legea RM privind ocuparea forței de muncă și protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă (nr. 102-XV) din 13 martie 2003*, care reglementează măsurile privind realizarea strategiilor și politicilor de menținere a unui nivel înalt al ocupării și adaptării forței de muncă la cerințele pieței muncii etc. *Actele normative subordonate legii*. Această categorie de acte normative se elaborează pe baza și în vederea executării legilor. Din acest motiv, se cer a fi reținute următoarele aspecte: a) actele normative subordonate legii (hotărârile Guvernului RM, regulamentele și instrucțiunile ministerelor și departamentelor ș.a.) urmează să fie elaborate în conformitate cu legile în vigoare; b) ele nu pot conține reglementări primare; c) ele trebuie să se înscrie în limitele competenței materiale și teritoriale ale organului care le emite.

### **3. Izvoarele specifice dreptului muncii**

Din categoria *izvoarelor specifice dreptului muncii* fac parte: contractele colective de muncă; convențiile colective; regulamentele interne ale unităților ș.a. *Contractul colectiv de muncă* reprezintă acel act juridic încheiat în formă scrisă între salariați și angajator, care reglementează raporturile de muncă și alte raporturi sociale în unitate. În sistemul general al izvoarelor de drept, contractul colectiv de muncă face parte din categoria *contractelor normative*, adică din categoria actelor ce îmbină în sine trăsăturile contractului și actului normativ. Contractul colectiv de muncă își produce efectele asupra tuturor salariaților din unitate (întreprindere, organizație, instituție), indiferent de data angajării lor și de faptul dacă s-au afiliat sau nu la o organizație sindicală din unitate. Această extindere reprezintă o excepție de la principiul relativității efectelor contractului. *Convenția colectivă* reprezintă acel act juridic care stabilește principiile generale de reglementare a raporturilor de muncă și a raporturilor social-economice legate nemijlocit de acestea, care se încheie de către reprezentanții împuterniciți ai salariaților și ai angajatorilor la nivel național, teritorial și ramural în limitele competenței lor. Convenția colectivă prezintă toate caracterele unui act normativ: 1) *este generală*, pentru că stabilește principiile generale de reglementare a raporturilor de muncă și a raporturilor social-economice legate nemijlocit de acestea; 2) *este abstractă*, pentru că nu

reglementează situația unui anume salariat individual, ci a tuturor salariaților dintr-un anumit teritoriu sau dintr-o anumită ramură a economiei naționale. 3) *este permanentă*, deoarece se aplică de un număr indefinit de ori. *Regulamentul intern al unității* este un act juridic care se întocmește în fiecare unitate, cu consultarea reprezentanților salariaților, și se aprobă prin ordinul angajatorului. Acest act juridic stabilește drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților, protecția și igiena muncii în cadrul unității, precum și alte măsuri ce se impun în vederea organizării muncii și asigurării disciplinei muncii. În conformitate cu art. 199 alin. 3 din CM al RM, regulamentul intern al unității se aduce la cunoștința salariaților, sub semnătură, de către angajator și produce efecte juridice pentru aceștia de la data înștiințării.

**4. Izvoarele internaționale ale Dreptului muncii.** În cadrul dreptului muncii oricărui stat, normele dreptului internațional au o importanță deosebită. Ele se clasifică în 1) Acte ale Organizației internaționale a muncii – reglementări internaționale privind îmbunătățirea condițiilor de viață și muncă a salariaților, acordate de asistență tehnică în domeniul muncii și securității internaționale statelor membre, organizarea reuniunilor internaționale în domeniul muncii. 2) Convenții internaționale în materie socială- cuprind norme privind raporturile de muncă și norme cu privire la securitatea socială. 3) Declarația Universală a Drepturilor Omului și alte convenții privind protecția Drepturilor și Libertăților fundamentale ale Omului. 4) Actele organizațiilor regionale sau mondiale- Consiliul Europei; Uniunea Europeană; Comunitatea Statelor Independente – actele cărora după ratificare se integrează în legislația specifică Dreptului muncii. 5) regulamentele și directivele Uniunii Europene.

**5. Acțiunea normelor Dreptului muncii.** Aplicarea normelor dreptului muncii trebuie examinată sub un triplu aspect și anume: al aplicării în timp, în spațiu și asupra persoanelor. *Aplicarea normelor dreptului muncii în timp.* În conformitate cu teoria generală a dreptului, aplicarea actului normativ comportă dimensiuni temporare, care implică producerea efectelor juridice în anumite intervale de timp. Efectul legii în timp este supus *principiului activității legii*, potrivit căruia legea se aplică tuturor faptelor în timpul în care se află în vigoare, are eficiență deplină și continuă din momentul intrării în vigoare și până la abrogarea ei. Legea dispune numai pentru prezent și viitor și nu are efecte juridice pentru trecut. Așadar, trebuie arătat că Codul muncii din 28 martie 2003 a intrat în vigoare la 1 octombrie 2003. Formalitățile pe care le instituie acest Cod (cele ce țin, mai ales, de obligativitatea respectării formei scrise a contractului individual de muncă) nu sînt obligatorii pentru salariații care s-au încadrat în muncă înainte de 1 octombrie 2003, întrucît un asemenea conflict între două legi (Codul muncii din 25 mai 1973 și Codul muncii din 28 martie 2003) se soluționează conform principiului *tempus regit actum*. Acesta este deci cazul ultraactivității normei juridice care a ieșit deja din vigoare. În statul de drept, publicarea legii are o importanță extrem de mare, deoarece astfel se aduce la cunoștința cetățenilor existența ei. Pentru a o face cunoscută, legea adoptată și promulgată se publică în „Monitorul Oficial al Republicii Moldova”. Astfel, intrarea în vigoare a legii este condiționată de publicarea ei. Constituția Republicii Moldova prevede expres că nepublicarea legii atrage inexistența acesteia. Potrivit art. 76 din Constituție, legea intră în vigoare în următoarele cazuri: a) la data publicării sau b) la data prevăzută în textul legii. În conformitate cu Hotărîrea Curții Constituționale nr. 32/1998, din sensul concret al art. 76 din Constituție pot fi trase următoarele concluzii:

- atunci cînd data intrării în vigoare nu este indicată în textul legii, data publicării acesteia devine data intrării ei în vigoare;
- nu este obligatoriu ca data intrării în vigoare a legii, prevăzută în textul ei, să coincidă cu data publicării acesteia în *Monitorul Oficial*;
- data intrării în vigoare a legii, prevăzută în textul ei, nu poate precede data publicării acesteia.

În ceea ce privește încetarea acțiunii actului normativ, se cere evidențiat faptul că aceasta are loc, de regulă, prin abrogare. *Abrogarea actului normativ*, ca procedeu tehnico-juridic prin care actul

normativ fără termen își încetează acțiunea prin renunțare la el, poate fi: expresă (directă sau indirectă) sau tacită. Abrogarea expresă a actului normativ poate avea un caracter direct, atunci când noul act normativ prevede, în mod expres, că vechiul act normativ (sau anumite norme juridice din el) se abrogă. În același timp, menționăm că abrogarea indirectă poate avea loc când noul act normativ nu stipulează, în mod expres, actul normativ care se abrogă (sau anumite norme juridice din el), dar se limitează la prevederea că se abrogă toate actele normative anterioare care contravin noii reglementări. Abrogarea tacită a actului normativ survine în cazul în care, în noul act normativ, nu se conține nici o dispoziție (prevedere) referitoare la acțiunea vechilor norme juridice. Aplicarea normelor dreptului muncii în spațiu. Ca regulă, normele dreptului muncii sînt aplicabile pe întreg teritoriul Republicii Moldova. Totuși, avînd în vedere că actele normative, ce constituie izvoare ale acestei ramuri de drept, pot fi emise de organe diferite, a căror competență teritorială variază de la o categorie la alta, întinderea aplicării lor în spațiu variază în funcție de această competență. Folosind drept criteriu competența teritorială a organelor abilitate să emită acte normative în domeniul dreptului muncii, acestea pot fi clasificate în felul următor:

a) *acte normative care se aplică pe întreg teritoriul Republicii Moldova.* Această categorie de acte este formată din acte normative emise de către organele legislative (Parlamentul RM) și cele executive (Guvernul RM, ministerele și departamentele). Din această categorie de acte normative fac parte: Constituția Republicii Moldova din 29 iulie 1994, legile organice și ordinare, hotărârile și dispozițiile Guvernului RM, regulamentele și instrucțiunile ministerelor și departamentelor etc.;

b) *actele normative care se aplică în limitele teritoriale ale unităților administrativ-teritoriale.* Din această categorie fac parte convențiile colective încheiate la nivel teritorial (raional), deciziile consiliului raional și dispozițiile primarului. În măsura în care aceste acte normative reglementează relații de muncă, ele devin izvoare ale dreptului muncii;

c) *actele normative care se aplică numai în cadrul unităților.* Din această categorie fac parte: regulamentul intern al unității, contractul colectiv de muncă și instrucțiunile proprii.

Aplicarea normelor dreptului muncii asupra persoanelor. Modul de aplicare a normelor dreptului muncii asupra persoanelor este reflectat în art. 3 din CM al RM. Astfel, dispozițiile acestui Cod sînt aplicabile față de: salariații cetățeni ai Republicii Moldova, încadrați în baza unui contract individual de muncă; salariații cetățeni străini sau apatrizi, încadrați în baza unui contract individual de muncă, care prestează muncă pentru un angajator care își desfășoară activitatea în Republica Moldova; salariații cetățeni ai Republicii Moldova care activează la misiunile diplomatice ale Republicii Moldova de peste hotare; angajatorii persoane fizice sau juridice din sectorul public, privat sau mixt care folosesc munca salariată; salariații din aparatul asociațiilor obștești, religioase, sindicale, patronale, al fundațiilor, partidelor și altor organizații necomerciale care folosesc munca salariată. Din punctul de vedere al subiectelor, izvoarele dreptului muncii se împart în două categorii de bază: a) *izvoare cu vocație generală de aplicare*, adică acele izvoare care sînt aplicabile tuturor categoriilor de salariați. Astfel, la această categorie de izvoare se raportează: Codul muncii al RM, Legea RM nr. 625-XII/1991 cu privire la protecția muncii, Hotărîrea Guvernului RM nr. 426 din 26.04.04 „Privind aprobarea Modulului de calculare a salariului mediu” ș.a.; b) *izvoare cu vocație specială (aplicabile anumitor categorii de salariați)*. Din această categorie de izvoare fac parte: Hotărîrea Guvernului RM nr. 1273 din 19.11.04 „Cu privire la aprobarea Nomenclatorului lucrărilor sezoniere”, Convenția colectivă de muncă la nivel de ramură pentru anii 2004-2005, încheiată de către Federația Patronatului din Construcții și Producerea Materialelor de Construcție din RM ș.a.

***Subiecte pentru lucrul individual asupra temei (și întrebări recomandate pentru discuții la seminar):***

11. *Formulați definiția noțiunii de izvor al dreptului muncii.*
12. *Argumentați aplicarea practică a izvoarelor dreptului muncii cu caracter local.*
13. *Comparați izvoarele dreptului muncii cu caracter local cu cele cu caracter general.*
14. *În ce categorii pot fi divizate izvoarele dreptului muncii ?*

15. Poate fi oare recunoscută practica judiciară ca izvor al dreptului muncii ?
16. Ce categorii de acte juridice pot fi integrate în categoria izvoarelor specifice dreptului muncii ?
17. Invocați exemple concrete de acte normative subordonate legii, care se prezintă ca izvoare ale dreptului muncii.
18. Specificați instituțiile internaționale preocupate de elaborarea normelor internaționale pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă și de viață ale salariaților.
19. Ce tipuri de acte poate adopta Organizația Internațională a Muncii ?
20. În ce condiții pot fi recunoscute acordurile și convențiile încheiate de Republica Moldova cu alte state ca izvoare internaționale ale dreptului muncii ?
21. Evidențiați particularitățile aplicării normelor dreptului muncii în timp.
22. În ce categorii se împart actele normative în domeniul dreptului muncii în funcție de competența teritorială a organelor abilitate să le emită ?
23. Care este modul de aplicare a normelor dreptului muncii asupra persoanelor?

## TEMA 4

### SUBIECȚII DREPTULUI MUNCII

1. *Noțiunea și clasificarea subiecților Dreptului muncii*
2. *Salariatul ca subiect al Dreptului muncii*
3. *Angajator ca subiect al Dreptului muncii*
4. *Sindicatul ca subiect al Dreptului muncii*
5. *Alte subiecte ale Dreptului muncii*

#### 1. Noțiunea și clasificarea subiecților Dreptului muncii

Subiecți ai Dreptului muncii sînt desemnați participanții la relațiile sociale ce formează obiectul de reglementare a dreptului muncii:

Subiecții principali – Salariatul și Angajatorul (art.1CM al RM);

Subiecții reprezentativi – Sindicatul și Patronatul (art.22; 23 CM al RM);

Subiecți ai raportului de deservire – Inspecția muncii, Agenția Națională pentru ocuparea forței de muncă, Serviciul Sanitaro-Epidemiologic de Stat, Serviciul Protecției Civile și Situații Excepționale, Serviciul Standartizare și Metrologie, Instanțele de judecată (art.371 CM al RM).

#### 2. Salariatul ca subiect al Dreptului muncii

Salariatul reprezintă persoana fizică care prestează o muncă conform unei anumite specialități, calificări sau într-o anumită funcție, în schimbul unui salariu, în baza contractului individual de muncă (art.1 CM al RM). Calitatea de salariat se dobîndește din momentul apariției capacității depline de muncă care este caracterizată prin două criterii:

- 1) Criteriul de vîrstă – art.46 al.2,3 CM al RM. Vîrsta minimă de încadrare în cîmpul muncii este de 15 ani, însă numai cu încuviințarea reprezentanților legali. Lipsa încuviințării are drept efect nulitatea absolută dar remediabilă. Încuviințarea trebuie să fie:
  - expresă
  - special
  - prealabilă sau concomitentă încheierii contractului individual de muncă.
- 2) Criteriul volitiv – manifestarea de voință a persoanei fizice referitor la munca ce urmează a fi prestată. Manifestarea trebuie să fie:

- liberă
- în deplină conștiință de cauză
- neechivocă.

### **3. Angajator ca subiect al Dreptului muncii**

Angajatorul este persoana juridică (unitatea) sau persoana fizică care angajează salariați în baza unui contract individual de muncă, în schimbul unui salariu, munca desfășurându-se în condiții de subordonare a celui ce prestează munca (art.1 CM RM). Unitatea este considerată o întreprindere, instituție, organizație cu statut de persoană juridică indiferent de tipul de proprietate, de forma juridică de organizare și de subordonarea ei departamentală sau apartenența ei ramurală. Persoana juridică conf.art.55 din Codul civil este: organizația cu patrimoniu distinct care răspunde pentru obligațiile sale cu acest patrimoniu și poate avea scop lucrativ (commercial) sau nelucrativ (necomercial). Personalitatea juridică de muncă a persoanei juridice este determinată prin două criterii: **operativ și patrimonial**.

Pentru a obține statutul de persoană juridică acesta trebuie să dețină:

- statut înregistrat la Camera de Înregistrare de Stat;
- patrimoniu propriu;
- capacitatea de a atrage forța de muncă;
- cont bancar;
- cod fiscal;
- ștampilă etc.

Angajator persoană fizică – conf. art.46 alin.7 CM al RM, aceasta poate încheia contracte individuale de muncă din momentul dobândirii capacității depline de exercițiu. La baza capacității depline de exercițiu stau două criterii:

1. Licența eliberată de către organul abilitat( care apare ca o autorizare pentru a avea calitatea de angajator)
2. Capacitatea de a atrage în câmpul muncii salariați.

Reprezentanții angajatorului sînt: adjuncții săi, șefii subdiviziunilor, specialiștii principali, alți specialiști cu funcții de răspundere ce au în supunerea lor subalterni.

### **4. Sindicatul ca subiect al Dreptului muncii**

În conformitate cu legislația în vigoare, sindicatele sînt organizații obștești din care fac parte, pe principii binevoale, persoane fizice unite după interese comune, inclusiv ce țin de activitatea lor. Acestea se constituie în scopul apărării drepturilor și intereselor profesionale economice, de muncă și sociale colective și individuale ale membrilor lor. Sindicatele au anumite drepturi și anume:

- a) de a participa la administrarea treburilor publice;
- b) de a participa la elaborarea proiectelor de programe social politice, proiectelor de legi și de alte acte normative în domeniul remunerării muncii, asigurărilor sociale și altedomenii ce țin de muncă;
- c) au dreptul de a participa la negocieri colective;
- d) de a exercita controlul asupra realizării contractelor;
- e) de a cere destituirea funcționarilor vinovați în acest domeniu;
- f) au dreptul la protecția socială a lucrătorilor;
- g) dreptul la organizarea și desfășurarea întrunirilor în scopul apărării drepturilor membrilor de sindicat (art.22 alin.1 din Legea sindicatelor);
- h) de a participa la soluționarea litigiilor individuale de muncă;
- i) dreptul la informație (art.23 alin.1 din Legea sindicatelor).



## **5. Alte subiecte ale Dreptului muncii**

Subiecte ale dreptului muncii sunt, de asemenea: Inspekția muncii, alte organe și inspectorate de stat, special împuternicite pentru supravegherea și controlul asupra respectării legislației muncii, inclusiv a normelor de protecție a muncii, ministerele și departamentele, organele administrației publice locale și centrale.

*Subiecte pentru lucrul individual asupra temei (și întrebări recomandate pentru discuții la seminar):*

1. *Formulați noțiunea și clasificați subiectele Dreptului muncii.*
2. *Caracterizați capacitatea deplină de muncă a salariatului.*
3. *Analizați conținutul încuviințării privind încadrarea în câmpul muncii.*
4. *Caracterizați angajatorul ca persoană fizică și ca persoană juridică.*
5. *Analizați drepturile sindicatelor și numiți atribuțiile lor.*

*Speță:*

*Dna Demian a lucrat pentru familia Negru ca dădacă timp de 5 ani. Ulterior a atins vârsta de pensie și a cerut organului de asigurare socială să-i includă în vechimea de muncă cei 5 ani lucrați la familia Negru, în acest sens prezentând o confirmare a acestei munci.*

*Caracterizați statutul juridic al fiecărui subiect. A avut statut de salariat cet.Demian activând ca dădacă ?*

*Speță:*

*Cetățeanul Bivol în vîrstă de 17 ani, după absolvirea școlii s-a adresat cu cerere în unitatea „Prichindel”*

*pentru a fi angajat în câmpul muncii. Contractul individual de muncă a fost încheiat de către pări. Concomitent cu salariatul s-a încheiat și un contract de răspundere materială deplină.*

*Determinați statutul juridic al fiecărui subiect și în dependență de aceasta stabiliți legalitatea acestui contract.*

## **TEMA 5**

### **RAPORTURILE JURIDICE DE MUNCĂ**

1. *Noțiunea raportului juridic de muncă și caracteristicile lui*
2. *Clasificarea raporturilor juridice de muncă*
3. *Elementele raportului juridic de muncă*
4. *Apariția, modificarea, suspendarea și încetarea raporturilor juridice de muncă*

1. *Noțiunea raportului juridic de muncă și caracteristicile lui*

Relațiile sociale care iau naștere în cadrul prestării muncii salariate capătă forma raporturilor juridice. La studierea raportului juridic de muncă trebuie să evidențiem specificul, prin care el se diferențiază de alte raporturi juridice.

Caracteristicile raportului de muncă sînt:

- 1) Prestarea muncii în calitate de salariat
- 2) Includerea salariatului în colectivul de muncă
- 3) Subordonarea salariatului ordinii interioare de muncă
- 4) Executarea unei munci de un anumit gen stipulată la încheierea contractului de muncă
- 5) Obligația salariatului de a executa o anumită sarcină normativă într-o anumită perioadă de timp.

Conținutul raportului juridic de muncă constituie totalitatea drepturilor și obligațiilor salariatului. Raportul juridic de muncă se naște, de regulă, în baza unui act juridic, însă în unele cazuri, pentru apariția raportului juridic de muncă este necesară existența câtorva fapte juridice. Legislația muncii reglementează nu numai relațiile sociale de muncă ci și alte relații sociale conexe cu cele de muncă și legate strâns de ele ( protecția muncii, soluționarea litigiilor de muncă).

*Trăsăturile raportului juridic de muncă sînt următoarele:*

- 1) Ia naștere prin încheierea unui contract individual de muncă;
- 2) În contract sînt reflectate principiile și normele dreptului muncii;
- 3) Este un raport bilateral;
- 4) Are subiecți distincți;
- 5) Unul dintre subiecți este întotdeauna persoana fizică;
- 6) Este un raport oneros;
- 7) Are un caracter sinalagmatic;
- 8) Are un caracter continuu;
- 9) Are un caracter neîntrerupt;
- 10) Este o relație de subordonare a salariatului față de angajator.

## **2. Clasificarea raporturilor juridice de muncă**

Raporturile juridice de muncă se clasifică în felul următor: 1) după conținut; 2) după structură; 3) după proveniență. După conținut – tipice și atipice. După structură – subiect, obiect, conținut. După proveniență – individual și colectiv.

## **3. Elementele raportului juridic de muncă**

Elementele raportului juridic de muncă sunt: Subiectul – salariatul și angajatorul, Obiectul – conduita participanților la raportul juridic de muncă, prestarea muncii de către salariat și salarizarea muncii de către angajator, Conținutul – drepturile și obligațiile ce le revin subiecților raportului juridic de muncă.

## **4. Apariția, modificarea, suspendarea și încetarea raporturilor juridice de muncă**

Raporturile juridice de muncă dintre salariat și angajator apar în baza contractului, încheiat potrivit Codului muncii. Apariția raportului juridic de muncă are o importanță deosebită pentru fiecare persoană fizică, deoarece acesta îi conferă un nou statut social, statutul de salariat. Modificarea raportului juridic de muncă se produce de regulă, cu acordul părților. Dacă inițiativa vine de la patron, se cere consimțământul prealabil al salariatului, și invers dacă inițiativa vine din partea salariatului se cere acordul patronului (art.68 CM al RM). În cazul necesității de a efectua lucrări : pentru apărarea țării, pentru preîntâmpinarea unei avarii de producție sau a unei calamități naturale; pentru înlăturarea unor situații care ar putea periclita buna funcționare a serviciilor de aprovizionare cu apă și energie electrică etc. (art.104, alin.2 lit.a și b CM al RM), angajatorul poate schimba temporar, pe o perioadă de cel mult o lună, locul și specificul muncii salariatului fără consimțământul acestuia și fără operarea modificărilor respective în contractul de muncă. Suspendarea contractului de muncă presupune încetarea temporară a unor efecte ale contractului – prestarea muncii de către salariat și plata drepturilor salariale de către angajator (art.75 CM RM) și are drept consecință suspendarea raporturilor juridice de muncă. La baza suspendării raporturilor juridice de muncă poate sta acordul părților, inițiativa uneia dintre părți, dar și circumstanțele ce nu depind de voința părților (art.76,77,78 CM RM). Raporturile juridice de muncă încetează o dată cu încetarea faptelor juridice care le-au dat naștere – a contractelor de muncă. Contractul de muncă, în conformitate cu prevederile Codului muncii, încetează: la acordul părților, din inițiativa uneia din părți, (art.85,86 CM RM), în circumstanțe ce nu depinde de voința părților (art.82, 305, 310 CM RM).

**Subiecte pentru lucrul individual asupra temei (și întrebări recomandate pentru discuții la seminar):**

1. Definiți noțiunea și identificați caracteristicile raportului juridic de muncă.
2. Clasificați raporturile juridice de muncă.
3. Numiți și caracterizați elementele raportului juridic de muncă.

Speță:

*Cet. Avram a fost admisă să presteze munca în calitate de secretar- referent la SRL „Virtute” fără a încheia un contract individual de muncă. După 3 luni de muncă, salariaata este concediată de către angajator din motivul că n-a comunicat la angajare despre faptul că este gravidă (motiv pe care dacă l-ar fi știut angajatorul n-ar fi angajat-o).*

*Avram s-a adresat în instanța de judecată cu cererea de restabilire în câmpul muncii.*

*De determinat statutul juridic al fiecărui subiect. Stabiliți legalitatea raportului juridic apărut între părți.*

Speță:

*Cet. Ursu este absolventă a Universității Tehnice din Moldova și a fost repartizată în câmpul muncii la uzina de tractoare. S-a prezentat la uzina de tractoare pentru încheierea contractului individual de muncă. Însă contractul de muncă nu a fost semnat de către părți, deoarece s-a respins cererea cet. Ursu din motive nejustificate.*

*De determinat statutul juridic al subiecților și în dependență de aceasta existența raportului juridic de muncă.*

Speță:

*În urma unui control efectuat la o unitate de către specialistul inspecției muncii, s-a constatat că există mulți slariați care își desfășoară activitatea fără a avea încheiate contracte de muncă. Patronul unității a susținut că respectivele persoane nu sunt angajați ci doar îl ajută în unele treburi, doi dintre ei fiind rude apropiate cu el. Ca urmare a discuțiilor purtate cu persoanele respective, cei care nu erau rude cu patronul au susținut că de fapt lucrează ca angajați, patronul însă a refuzat să încheie contracte de muncă, susținând că deocamdată sunt angajați de probă.*

*De stabilit statutul juridic al fiecărui subiect. Care va fi concluzia specialistului inspecției muncii ?*

Speță:

*Salariatul Pîslaru la data de 12.11.2006 a înaintat o cerere de concediere. La data de 12.11.2007 cet. Pîslaru s-a adresat cu o cerere suplimentară de a i se elibera carnetul de muncă, deoarece are încheiat un nou contract de muncă. Angajatorul a refuzat s-i elibereze carnetul de muncă, motivînd că salariatul nu a achitat unității suma pentru prejudiciul material cauzat stabilit în baza hotărîrii instanței de judecată.*

*Care sunt drepturile și obligațiile părților raportului juridic de muncă în acest caz ?*

## **TEMA 6**

### **PARTENERIATUL SOCIAL ÎN SFERA MUNCII**

1. *Considerații generale privind parteneriatul social*
2. *Principiile parteneriatului social*
3. *Formele și organele parteneriatului social*
4. *Negocierile colective*

5. *Contractele și convențiile colective de muncă – forme fundamentale de parteneriat social*
6. *Participarea salariaților la administrarea unității*
7. *Răspunderea părților parteneriatului social*

### **1. Considerații generale privind parteneriatul social**

Parteneriatul social constituie un sistem de relații reciproce dintre salariați (reprezentanții salariaților), angajatori (reprezentanții angajatorilor) și organele administrației publice centrale și locale, orientate spre asigurarea coordonării intereselor salariaților și angajatorilor în sfera relațiilor de muncă și a altor relații conexe cu acestea. Relațiile de parteneriat social dintre salariați și angajatori au drept fundament factorii economic, social și politic.

Factorul economic – îl constituie munca salariată în procesul de producție pentru un câștig și activitatea de producție pentru un profit.

Factorul social - îl constituie însăși structura socială a societății bazată pe aplicarea muncii salariate.

Factorul politic – statul își formează o politică socială în modul care îi permite să asigure pacea socială, liniștea în țară, fapt care creează premise favorabile și pentru efectuarea investițiilor, inclusiv a celor străine.

Parteneriatul social se produce atât de pe poziții bilaterale – bipartism (salariat și angajator), cât și trilaterale – tripartism ( sindicate, patroni, stat ). În R.Moldova au aplicare ambele tipuri de parteneriat social: la nivel de unitate- bipartism; la nivel național, ramural, teritorial – tripartism. Participarea reprezentanților administrației publice la cele trei niveluri ale parteneriatului social se explică prin faptul că administrația publică deține întreprinderi, instituții și organizații fiind un reprezentant al acestor angajatori, iar în al doilea rând, în calitatea sa de reprezentant al statului, administrația publică trebuie să constituie un garant al parteneriatului social. Principiul tripartismului este aplicabil și în cadrul reglementării internaționale a relațiilor de muncă de către OIM, ale cărei organe sunt foemate din reprezentanții guvernelor, patronatelor și sindicatelor din cadrul statelor membre ale OIM.

### **2. Principiile parteneriatului social**

- Legalitatea;
- Egalitatea părților;
- Paritatea reprezentării părților;
- Împuternicirile reprezentanților părților;
- Cointeresarea părților pentru participarea la raporturile contractuale;
- Respectarea de către părți a normelor legislației în vigoare;
- Încrederea mutuală între părți;
- Evaluarea posibilităților reale de îndeplinire a angajamentelor asumate de părți;
- Prioritatea metodelor și procedurilor de conciliere, efectuarea obligatorie de consultări ale părților în probleme ce țin de domeniul muncii și al politicilor social-economice;
- Renunțarea la acțiunile unilaterale care încalcă înțelegerile (convențiile colective),
- Informarea reciprocă a părților despre schimbările de situație;
- Adoptarea de decizii, întreprinderea de acțiuni în limitele regulilor și procedurilor coordonate de părți;
- Executarea obligatorie a convențiilor colective și a altor înțelegeri;
- Controlul asupra îndeplinirii convențiilor colective;
- Răspunderea părților pentru nerespectarea angajamentelor asumate;

- Favorizarea dezvoltării parteneriatului social.

### ***3. Formele și organele parteneriatului social***

Formele parteneriatului social sunt acele modalități de coordonare a activității partenerilor sociali, care asigură o colaborare amiabilă în sfera de aplicare a legislației muncii. Parteneriatul social, conform legislației în vigoare, se realizează prin următoarele forme: a) negocieri colective asupra elaborării proiectelor; b) participarea la examinarea proiectelor de acte normative și a propunerilor ce vizează reformele social – economice, la perfecționarea legislației muncii, c) consultări (negocieri) reciproce în probleme ce țin de reglementarea relațiilor sociale de muncă; d) participarea salariaților la administrarea unității; e) participarea reprezentanților salariaților și a patronilor la soluționarea conflictelor de muncă.

Organele parteneriatului social sunt structuri create de către partenerii sociali pentru reglementarea relațiilor sociale de muncă, pentru desfășurarea negocierilor colective și pregătirea proiectelor, contractelor și convențiilor colective, încheierea acestora precum și pentru organizarea controlului asupra îndeplinirii contractelor și convențiilor la toate nivelurile. Organele parteneriatului social – comisiile – constituie un sistem și se formează, în funcție de sfera de activitate pe baze bipartite sau tripartite. În art.25 CM al RM sunt prevăzute structurile parteneriatului social. Formarea și activitatea comisiilor la nivel național, ramural, teritorial se reglementează prin lege organică, iar a comisiilor la nivel de unitate – prin Regulamentul – tip, aprobat de Comisia națională pentru consultări și negocieri colective. Statutul juridic, modul de organizare și funcționare a comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective este stabilit prin prevederile Legii privind funcționarea și organizarea Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective nr.245/2006.

### ***4. Negocierile colective***

A negocia înseamnă a duce tratative pentru încheierea unei convenții economice, politice, culturale etc. În conformitate cu legislația R.Moldova, dreptul de a purta negocieri colective din numele subiecților parteneriatului social îl au reprezentanții respectivi ai părților. Reprezentanții ai salariaților sunt organizațiile și organele sindicale, iar reprezentanții ai patronilor sunt conducătorii unităților, persoanele împuternicite de acestea sau patronatele. Reprezentanții ai angajatorilor – întreprinderi de stat și municipale, organizații și instituții finanțate din bugetele publice – pot fi organele administrației publice, împuternicite prin Lege sau alte organe create de către angajatori. Salariații care nu sunt membri ai sindicatului din unitatea în care se desfășoară negocierile colective sunt în drept să împuternicească organizația sindicală să le reprezinte interesele la negocieri. În unitățile unde în genere nu sunt constituite sindicate, interesele salariaților sunt reprezentate de persoanele alese de ei în cadrul adunării generale (conferinței) convocate în acest scop. Participanții la negocierile colective sunt liberi în alegerea problemelor ce țin de reglementarea relațiilor sociale de muncă. Termenele, locul și modul de desfășurare a negocierilor în cadrul prevederilor legislației în vigoare, se stabilesc de către părți. Acordurile dintre părțile parteneriatului social se întocmesc sub forma unor acte juridice de parteneriat social. Legislația R. Moldova prevede 2 tipuri de astfel de acte juridice: contractele colective și convențiile colective de muncă.

### ***5. Contractele și convențiile colective de muncă – forme fundamentale de parteneriat social***

Contractul colectiv de muncă (convenția colectivă de muncă) este considerat un acord scris și în prealabil negociat, încheiat între partenerii sociali, la diferite niveluri ce urmărește crearea unui cadru general și unitar de desfășurare a relațiilor de muncă și care se referă la condițiile de muncă, precum și la orice alte aspecte convenite de părți în legătură directă sau indirectă cu relația de muncă.

Condițiile contractului colectiv, de regulă, sunt divizate în trei grupe: 1) obligaționale, 2) normative și 3) organizaționale. Condițiile obligaționale – reprezintă obligații concrete, asumate de

către părți spre a fi îndeplinite în termene limită, fixate în contract. Condițiile normative – reprezintă reguli de conduită cu caracter general care reglementează relațiile sociale de muncă din cadrul unității. Condițiile normative ale contractului colectiv sunt norme- acorduri, norme locale ce țin de dreptul muncii, stabilite de către părți în limitele atribuțiilor lor, norme ce se extind doar asupra lucrătorilor unității. Condițiile organizaționale reprezintă prevederi ce determină: procedura de elaborare, încheiere, modificare și completare a contractului colectiv de muncă.

#### **6. Participarea salariaților la administrarea unității**

Dreptul salariaților de a participa la administrarea unității este reglementat de Codul muncii, alte acte normative, actele de constituire a unității, precum și de contractul colectiv de muncă. Cele mai principale forme de participare a salariaților la administrarea unității sînt prevăzute de art.42 din Codul muncii.

#### **7. Răspunderea părților parteneriatului social**

În conformitate cu art.43 Codul muncii poartă răspundere: persoanele care reprezintă părțile și se eschivează de la participarea la negocierile colective privind încheierea, modificarea și completarea contractului colectiv de muncă sau a convenției colective, ori care refuză să semneze contractul colectiv de muncă sau convenția colectivă negociate; persoanele vinovate de neprezentarea informației necesare desfășurării negocierilor colective și exercitării controlului asupra executării contractului colectiv de muncă sau convenției colective; persoanele vinovate de prezentarea unor informații incomplete sau neveridice.

*Subiecte pentru lucrul individual asupra temei (și întrebări recomandate pentru discuții la seminar):*

- 1. Reproduceți definiția legală a noțiunii de parteneriat social.*
- 2. Relevați condițiile necesare pentru ca tripartismul să fie cu adevărat eficient .*
- 3. La ce niveluri se realizează parteneriatul social?*
- 4. Care organisme sunt implicate în funcționarea sistemului de parteneriat social ?*
- 5. Relevați principalele obiective ale parteneriatului social.*
- 6. Ce modele ale parteneriatului social cunoașteți ?*
- 7. Caracterizați principiile parteneriatului social.*
- 8. Analizați formele și numiți organele parteneriatului social.*
- 9. Care sunt atribuțiile organelor parteneriatului social în domeniul raporturilor juridice de muncă ?*
- 10. Ce deosebiri există între contractul colectiv de muncă și convenția colectivă ?*
- 11. Care este procedura de înfăptuire a negocierilor colective ?*
- 12. Relevați tipurile clauzelor contractului colectiv de muncă.*
- 13. În ce mod operează modificarea și completarea contractului colectiv de muncă și a convenției colective ?*
- 14. Cine exercită controlul asupra îndeplinirii contractului colectiv de muncă și a convenției colective?*

## **TEMA 7**

### **REGLEMENTAREA JURIDICĂ A OCUPĂRII FORȚEI DE MUNCĂ**

- 1. Noțiuni introductive privind piața forței de muncă*
- 2. Instituțiile implicate în realizarea politicilor în domeniul ocupării forței de muncă*
- 3. Măsuri de prevenire a șomajului*

4. *Măsuri active de stimulare a ocupării forței de muncă*
5. *Statutul juridic al șomerului*
6. *Protecția socială a șomerului*

### **1. Noțiuni introductive privind piața forței de muncă**

La cercetarea acestei teme trebuie de evidențiat în primul rând faptul, că munca nu este o marfă. Acest principiu este consfințit în Declarația de la Philadelphia privind scopurile și obiectivele OIM și principiile după care trebuie să se călăuzească politica membrilor ei din 10 mai 1944. Este un principiu democratic, care contribuie la protecția demnității umane. Pentru a exista piața muncii, este nevoie de cel puțin 4 condiții:

1. Să existe reglementări care să o recunoască
2. Să fie constituite organisme care să o organizeze
3. Să existe oferte de servicii (de locuri de muncă)
4. Statul să intervină pentru a armoniza piața muncii și pentru a controla fenomenul șomajului.

Piața muncii este alcătuită din 2 componente: a) cererea de forță de muncă, b) oferta de forță de muncă.

Formarea profesională – este procesul de instruire continuă în urma căruia un salariat dobândește o calificare, atestată prin-un certificat sau o diplomă eliberată în condițiile legii.

### **2. Instituțiile implicate în realizarea politicilor în domeniul ocupării forței de muncă**

Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei, ministerele și alte autorități administrative centrale, Comisia Națională pentru Consultări și Negocieri Colective, patronatele și sindicatele, Casa Națională de Asigurări Sociale, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, Inspekția Muncii, autoritățile administrației publice locale, comisiile ramurale și teritoriale pentru consultări și negocieri colective, angajatorii, agențiile private de ocupare a forței de muncă, ONG-urile, organismele internaționale.

### **3. Măsuri de prevenire a șomajului.**

Din partea angajatorului pot surveni următoarele măsuri de prevenire a șomajului: respectarea condițiilor prevăzute în contractele ce reglementează relațiile de muncă; crearea de condiții pentru calificarea, recalificarea și perfecționarea salariaților; informarea în scris obligatorie a agenției despre locurile de muncă libere, în termen de 5 zile de la data în care au devenit libere; informarea în scris obligatorie în termen de 3 zile a agenției asupra angajării șomerilor la locurile de muncă libere.

### **4. Măsuri active de stimulare a ocupării forței de muncă**

Sporirea posibilităților de ocupare a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, stimularea angajatorilor pentru încadrarea în muncă a șomerilor și crearea de noi locuri de muncă, stimularea angajatorilor pentru încadrarea în muncă a absolvenților instituțiilor de învățământ superior.

### **5. Statutul juridic al șomerului.**

Persoana care indeplinește cumulativ următoarele condiții:

- este în căutarea unui loc de muncă de la vârsta de minimum 16 ani și până la îndeplinirea condițiilor de pensionare;
- starea de sănătate și capacitățile fizice și psihice o fac aptă pentru prestarea unei munci;
- nu are loc de muncă, nu realizează venituri sau realizează din activități autorizate potrivit legii venituri mai mici decât indemnizația de șomaj ce i s-ar cuveni potrivit

prezentei legi;

- este disponibilă să înceapă lucrul în perioada imediat următoare dacă s-ar găsi un loc de muncă;

- este înregistrată la Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă sau la alt furnizor de servicii de ocupare, care funcționează în condițiile prevăzute de lege.

### **6. Protecția socială a șomerului**

Acordarea ajutorului de șomaj, acordarea de alocații pentru integrare sau reintegrare profesională.

Măsurile pasive de protecție socială

1. Măsurile pasive de protecție socială a șomerilor includ:
  1. acordarea ajutorului de șomaj;
  2. acordarea de alocații pentru integrare sau reintegrare profesională.
2. Procedurile de acordare a ajutorului de șomaj și a alocației pentru integrare sau reintegrare profesională se stabilesc de Guvern.

**Subiecte pentru lucrul individual asupra temei (și întrebări recomandate pentru discuții la seminar):**

1. Care sunt condițiile de bază a pieței muncii ?
2. Ce obligații au angajatorii privind ocuparea forței de muncă și protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă ?
3. Care sunt condițiile legale necesare pentru atribuirea unei persoane la categoria de șomer ?
4. Ce măsuri de protecție socială a șomerilor cunoașteți ?
5. Ce este formarea profesională ?
6. Caracterizați formele tehnico- juridice ale formării profesionale.
7. Ce clauze pot fi incluse în contractul de ucenicie și în contractul de formare profesională ?
8. Analizați măsurile active de stimulare a ocupării forței de muncă.
9. Care sunt atribuțiile organelor implicate în domeniul ocupării forței de muncă ?
10. Ce atribuții are Inspekția Muncii în domeniul ocupării forței de muncă

## **TEMA 8**

### **CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ**

1. **Noțiunea, elementele esențiale și trăsăturile caracteristice ale contractului individual de muncă**
2. **Încheierea contractului individual de muncă**
3. **Conținutul și forma contractului individual de muncă**
4. **Modificarea contractului individual de muncă**
5. **Suspendarea contractului individual de muncă**
6. **Încetarea contractului individual de muncă**

1. **Noțiunea, elementele esențiale și trăsăturile caracteristice ale contractului individual de muncă**

Contractul individual de muncă este reglementat de art.45 din Codul muncii ca fiind contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze o muncă pentru și sub



autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei renumerații denumite salariu. În conformitate cu prevederile menționate, contractul individual de muncă poate fi definit ca acea convenție încheiată în scris, prin care o persoană fizică (salariat) se obligă să presteze o anumită muncă pe o perioadă nedeterminată sau determinată de timp pentru un angajator, în subordinea căruia se plasează, iar acesta, la rândul său, se obligă să plătească salariu și să asigure condițiile necesare desfășurării activității.

Din această definiție rezultă elementele acestui contract și anume :

- prestarea muncii;
- salariul;
- felul muncii, locul muncii;
- respectarea regulamentului intern al unității, subordonarea salariatului față de angajator.

*Trăsăturile caracteristice ale contractului individual de muncă*

Contractul individual de muncă se evidențiază prin anumite trăsături. - Astfel, *el este un act juridic* pentru că reprezintă o manifestare de voință a două persoane în scopul stabilirii de drepturi și obligații reciproce și corelative ce alcătuiesc conținutul raportului juridic de muncă. Este un act juridic, desigur, guvernat de principiul libertății de voință. Această libertate presupune două elemente: o libertate a părților în ce privește dorința manifestată de a încheia în general un contract de muncă (dacă doresc sau nu să încheie contractul) și o libertate în ceea ce privește condițiile în care vor încheia acest contract (stabilirea clauzelor contractuale concrete, convenabile pentru ambele părți), cu alte cuvinte libertatea în ce privește conținutul contractului de muncă; - *bilateral*; - *sinalagmatic* – ( art.704 din Codul civil, art.45 și 144 din Codul muncii ); - *oneros și comutativ* – (art.666 din Codul civil); - *consensual* ( art.283 alin.3 Codul muncii); - *personal*; - *cu executare succesivă* – (art.55 CM RM); *un acord care implică obligația de a face* – ce constă în îndatorirea de îndeplinire a tuturor atribuțiilor ce-i revin părții contractului potrivit prevederilor legale și stipulațiilor contractuale.

## **2. Încheierea contractului individual de muncă**

Libertatea muncii realizată prin contractul individual de muncă este incompatibilă cu munca forțată și include dreptul la munca liber aleasă sau acceptată ( art.5 lit.a din Codul muncii ). Pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă este necesară respectarea unor condiții legale și anume: *condiții de fond* – existența postului și certificatul medical;

*condiții de formă* – încheierea contractului individual de muncă sub forma înscrisului unic.

Condițiile încheierii valabile a contractului individual de muncă sînt:

- Capacitatea juridică a salariatului;
- Capacitatea juridică a angajatorului;
- Consimțămîntul părților;
- Obiectul și cauza;
- Condiții de studii și de vechime în muncă;
- Actul de alegere sau de numire în funcție;
- Verificarea prealabilă a pregătirii profesionale;
- Actele necesare la încheierea contractului individual de muncă.
- Condițiile perfectării încheierii contractului individual de muncă sînt prevăzute la art.56 alin.3 al
- Codului muncii.

## **3. Conținutul și forma contractului individual de muncă**

Conținutul contractului individual de muncă îl formează clauzele ce determină volumul drepturilor și obligațiilor fiecărei părți, prevăzute de legislația muncii și acordul părților. Conform

art.11 CM RM, nivelulul minim al drepturilor și garanțiilor de muncă pentru salariați se stabilește de Codul muncii și de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, iar contractele colective de muncă și convențiile colective pot stabili pentru salariați drepturi și garanții de muncă suplimentare celor prevăzute de legislația muncii. După conținutul său clauzele contractului de muncă pot fi divizate în esențiale și neesențiale. Toate clauzele obligatorii sînt concomitent și esențiale. Clauzele obligatorii sînt: *locul muncii, felul muncii, termenul contractului ( pentru contractele de muncă pe durată determinată), salariul.*

În conformitate cu art.58 alin.1 din Codul muncii contractul individual de muncă se încheie în formă scrisă. Din această prevedere reiese, că forma scrisă a contractului individual de muncă este obligatorie.

#### **4. Modificarea contractului individual de muncă**

Prin modificarea contractului individual de muncă se înțelege trecerea salariatului la un alt loc de muncă sau într-o altă unitate în mod temporar sau definitiv, cu modificarea unor condiții esențiale ale contractului de muncă. Trăsăturile caracteristice modificării contractului individual de muncă sînt următoarele: 1) Modificarea contractului nu cunoaște anumite limitări, doar obligația de a respecta(art.49 alin 3 CM al RM), care stipulează condițiile legale pe care trebuie să le întrunească uncontract individual de muncă.

2) Conform art.68 CM al RM, contractul individual de muncă nu poate fi modificat decît printr-un acord suplimentar semnat de părți, ce se anexează la contract.

3) Modificarea contractului individual de muncă poate fi atît temporară cît și definitivă.4) Modificarea poate fi determinată de mai multe temeuri și anume:- organizarea mai bună a muncii, necesități social-economice, interesele personale ale salariatului, cerințele angajatorului.

5) Conform art.68 alin.2 CM al RM modificarea contractului individual de muncă se consideră orice schimb ce se referă la durata contractului, locul de muncă, regimul de muncă și de odihnă, specificul muncii, cuantumul retribuirii muncii, specialitatea, profesia, calificarea, funcția, caracterul înlesnirilor și modul de acordare a acestora. 6) Modificarea contractului individual de muncă are la bază consimțămîntul general și prealabil al salariatului. Excepție: art.68 alin.3 CM al RM menționează posibilitatea unei modificări unilaterale, de către angajator a contractului, dar numai în cazurile strict stipulate în cod. În astfel de cazuri salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificării contractului individual de muncă cu 2 luni înainte.

#### **5. Suspendarea contractului individual de muncă**

În conformitate cu art.75 alin.2 al Codului muncii suspendarea contractului individual de muncă presupune suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor salariale de către angajator. Suspendarea contractului individual de muncă poate fi clasificat după mai multe criterii și anume: Suspendarea de drept care conform art.76 al Codului muncii intervine în virtutea legii , dinpricina unor împrejurări ce, nu depind de voința părților, fac cu neputință prestarea muncii. Art. 77 al Codului muncii prevede suspendarea contractului individual de muncă prin acordul părților. Art.78 al Codului muncii prevede suspendarea contractului individual de muncă la inițiativa uneia dintre părți.

#### **6. Încetarea contractului individual de muncă**

Dreptul cetățenilor la muncă este consfințit în art.43 al Constituției R. Moldova și reprezintă nunumai egalitatea de tratament al cetățenilor în domeniul raporturilor juridice de muncă, dar și asigurarea stabilității raporturilor juridice de muncă. În acest sens trebuie de menționat că noțiunea de încetare a raporturilor juridice de muncă este cea mai cuprinzătoare, deoarece ea include toate temeiurile de concediere sau demisie a salariatului, inclusiv și situația de excludere a angajatului din componența unității în legătură cu moartea acestuia. Încetarea presupune desfacerea contractului individual de muncă fie în circumstanțe ce nu depind de voința părților, precum și la

inițiativa uneia dintre părți și presupune încetarea totală a efectelor contractului individual de muncă. Temeiurile încetării contractului individual de muncă sînt prevăzute la art.81 Codul muncii. În circumstanțe ce nu depind de voința părților (art.82, 305 și 310). La inițiativa uneia dintre părți (art.85, 86).

Efectele încetării contractului individual de muncă reprezintă nulitatea totală și nulitatea parțială (art.84. alin.3 CM al RM). Încetarea contractului individual de muncă pe durată determinată este prevăzut la art.83 CM.

***Subiecte pentru lucrul individual asupra temei (și întrebări recomandate pentru discuții la seminar):***

1. *Ce deosebiri există între contractul individual de muncă și contractele juridico- civile ?*
2. *Evidențiați trăsăturile esențiale ale contractului individual de muncă.*
3. *În ce cazuri este posibilă încheierea contractului individual de muncă pe o durată determinată ?*
4. *Invocați și caracterizați condițiile speciale de validitate a contractului individual de muncă.*
5. *În ce mod angajatorul poate să verifice pregătirea profesională a candidatului la o funcție de muncă vacantă ?*
6. *Care sunt condițiile tehnico-juridice pentru ca salariatul să fie supus unei perioade de probă ?*
7. *Relevați clauzele generale ale contractului individual de muncă.*
8. *Definiți noțiunea de suspendare a contractului individual de muncă.*
9. *Prin ce trăsături poate fi caracterizată suspendarea contractului individual de muncă ?*
10. *Enumerați cazurile în care contractul individual de muncă se suspendă în circumstanțe ce nu depind de voința părților.*
11. *Reproduceți definiția legală a noțiunii de modificare a contractului individual de muncă.*
12. *În ce cazuri se admite modificarea temporară a locului și specificului muncii ale salariatului fără consimțământul acestuia ?*
13. *Care sunt deosebirile existente între detașarea salariatului și trimiterea acestuia în deplasarea în interes de serviciu ?*
14. *Determinați conținutul următoarelor noțiuni: încetarea contractului individual de muncă, demisia și concedierea salariatului.*
15. *Care este procedura de demisie a salariatului ?*
16. *Ce temeuri de concediere a salariatului poartă un caracter disciplinar ?*

*Speță:*

*Cet. Gureu lucra mai bine de 20 de ani la întreprinderea de stat "Combinatul Vinicol" în calitate de jurist. Odată cu numirea în funcție a noului director Usafii, salariatei Gureu I s-a propus de a fi transferată în aceeași funcție, dar într-o altă secție. Gureu a refuzat oferta în cauză, iar peste 20 de zile aceasta a fost anunțată despre desfacerea contractului individual de muncă, invocîndu-se în acest sens art.86 lit.e CM RM.*

*Cet. Gureu a înaintat o cerere în judecată cerînd anularea ordinului de concediere ca fiind nefondat. De determinat legalitatea acțiunilor angajatorului. Care va fi decizia instanței de judecată?*

*Speță:*

*Domnul Boico lucrează în calitate de paznic la Aeroportul Chișinău. Pe data de 5 februarie, în urma unor ninsori extrem de abundente, toți angajații întreprinderii au fost chemați să curețe pista de decolare/aterizare a avionului.*

*D-nul Boico a refuzat să iasă la curățat, motivînd că aceasta nu face parte din funcția lui, pentru ce a fost avertizat de administrație.*

*Sunt legitime acțiunile administrației ?*

## TEMA 9

### TIMPUL DE MUNCĂ

1. *Noțiunea privind timpul de muncă*
2. *Caracteristica tipurilor timpului de muncă*
3. *Regimul timpului de muncă și evidența lui*
4. *Munca suplimentară*

#### 1. *Noțiunea privind timpul de muncă*

Prin timpul de muncă înțelegem timpul pe care salariatul, în conformitate cu regulamentul intern al unității, cu contractul individual de muncă și cu cel colectiv de muncă îl folosește pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă. Conform art.95 alin.2 din Codul muncii al RM, durata normală a timpului de muncă al salariaților din unități nu poate depăși 40 de ore pe săptămână. În cadrul săptămânii, timpul de muncă se repartizează uniform și constituie 8 ore pe zi. Această durată a timpului de muncă stă la baza tuturor prevederilor legale sau contractuale de calculare a drepturilor salariale. Observăm că, potrivit acestei definiții, salariatul își desfășoară activitatea de muncă în cadrul unei unități, care este persoană juridică și încadrează relațiile sociale de muncă în reglementate inclusiv prin acte normative locale – regulamentul intern și contractul colectiv de muncă. Însă o persoană fizică se poate afla în raport juridic de muncă nu doar cu o unitate, în care se aplică acte normative locale, ci și cu una în care asemenea acte nu se aplică, precum și cu o altă persoană fizică. Este cert faptul că relațiile sociale de muncă dintre persoanele fizice se desfășoară nu numai conform prevederilor generale ale legislației muncii, ci și potrivit clauzelor din contractul individual de muncă. Menționăm că, timpul de muncă este nu numai timpul pe care salariatul îl folosește nemijlocit pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă, dar și alte perioade de timp, care în conformitate cu legislația muncii în egală măsură se consideră timp de muncă. În această ordine de idei, este necesar de luat în considerare și faptul că noțiunea timp de muncă în calitate de fenomen social are mai multe aspecte: deci este utilizat și în alte sfere de activitate umană în alte ramuri ale științei cum ar fi: sociologia, statistica ș.a. Pentru Dreptul muncii important este faptul că timpul de muncă constituie elementul fundamental al muncii salariate, ceea ce înseamnă că durata timpului de muncă este destinată muncii într-o anumită perioadă calendaristică, obligatorie pentru ambele părți ai raportului juridic de muncă.

În concluzie, putem afirma că în sens juridic timpul de muncă este timpul în cadrul căruia salariatul trebuie să fie, în conformitate cu normele legislației muncii și altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, la dispoziția angajatorului pentru ași efectua atribuțiile de muncă.

#### 2. *Caracteristica tipurilor timpului de muncă*

Există mai multe tipuri a timpului de muncă:

*Timp de muncă cu o durată normală* – (art.96 alin.2 CM RM);

*Timp de muncă redus* – (art.96 CM RM), prevede pentru anumite categorii de salariați în funcție de vîrstă, de starea sănătății, de condițiile de muncă și de alte circumstanțe, conform legislației în vigoare și contractului individual de muncă se stabilește durata redusă a timpului de muncă.

*Timp de muncă parțial* – (art.97 CM RM), prin acordul dintre salariat și angajator se poate stabili, atît la momentul angajării la lucru, cît și mai tîrziu, ziua de muncă parțială sau săptămîna parțială.

*Timp de muncă peste durata normală (munca suplimentară)* care este prevăzută la art.104 alin. 2 CM al RM.

#### 3. *Regimul timpului de muncă și evidența lui*

Regimul timpului de muncă constituie o repartizare a timpului de muncă în limitele unei perioade de timp calendaristice concrete. Acest regim trebuie să prevadă durata săptămânii de muncă de 5 zile cu 2 zile de repaos; de 6 zile cu o zi de repaos; cu un regim flexibil al timpului de muncă; cu un regim al timpului de muncă parțial; cu durata zilnică a timpului de muncă (durata schimbului); cu ora începerii și terminării lucrului; cu stabilirea pauzelor de masă; cu alternarea zilelor lucrătoare și a celor nelucrătoare. Repartizarea timpului de muncă se poate realiza și în cadrul unei săptămâni de lucru de 4 zile sau de 4 zile și jumătate, cu condiția că durata săptămânală a timpului de muncă să nu depășească durata maximă legală de 40 ore pe săptămână prevăzută la art.95 alin 2. CM RM. Angajatorul care introduce săptămâna de lucru comprimată are obligația de a respecta dispozițiile speciale cu privire la durata timpului de muncă al femeilor și tinerilor (art. 98 alin. 1-3 CM al RM). Regimul timpului de muncă se stabilește prin regulamentul intern al unității, contractul colectiv sau individual de muncă. Particularitățile regimului de muncă pentru anumite categorii de salariați sunt concretizate în normele Codului muncii, precum și în alte acte normative naționale și acorduri internaționale la care R.Moldova este parte. Aici este vorba despre salariații care lucrează la angajatorii - persoane fizice (art.285 CM); a căror muncă este legată de circulația mijloacelor de transport (art.294 CM); din asociațiile religioase (art.309 CM); care prestează munci în cadrul turei continue (art. 321 din Codul muncii).

#### **4. Munca suplimentară**

În conformitate cu art.104 CM RM, se consideră muncă suplimentară, munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă, prevăzute în art.95 alin.2; art.96 alin.2-4; art.98 alin.3 și art.99 alin.1 Codul muncii.

***Subiecte pentru lucrul individual asupra temei (și întrebări recomandate pentru discuții la seminar):***

1. *Evidențiați și caracterizați principalele categorii ale timpului de muncă.*
2. *Ce deosebiri există între timpul de muncă redus și timpul de muncă incomplet?*
3. *Stabiliți și descrieți formele specifice de organizare a timpului de muncă.*
4. *Care este procedura de atragere a salariaților la munca suplimentară?*
5. *Ce categorii de salariați nu pot fi atrași la munca suplimentară?*
6. *Definiți noțiunea timpului de muncă.*

*Speță:*

*Dintre cele 8 colaboratoare ale contabilității, 5 au copii în vârstă de pînă la 2 ani. Ele au cerut de la angajator să li se stabilească un regim de lucru cu durata zilei de muncă parțială. Angajatorul le-a refuzat, argumentînd că în așa regim de lucru contabilitatea nu-și va îndeplini sarcinile.*

*A procedat corect oare administrația ? Cui i se stabilește în mod obligatoriu regimul cu timp de muncă incomplet?*

*Speță:*

*Directorul uzinei de construcții, cu consultația comitetului sindical luînd în considerație condițiile de muncă ce s-au creat la întreprindere, a emis un ordin cu privire la trecerea întreprinderii de la săptămîna de muncă de 5 zile lucrătoare la săptămîna de muncă de 6 zile. Colectivul de muncă nu a acceptat acest ordin și s-a adresat către comitetul sindical ramural pentru a le da o explicație.*

*Care este ordinea de stabilire a duratei muncii zilnice pentru săptămîna de muncă de 5 zile și pentru cea de 6 zile ? În ce mod se efectuează evidența timpului de muncă ? Întocmiți răspunsul comitetului sindical.*

*Speță:*

*Salariatul Vrabie a fost chemat de către angajator în afara timpului de muncă pentru înlăturarea unor consecințe rezultat al avariei de producție. Salariatul Vrabie a refuzat să se prezinte motivînd că angajatorul nu a încheiat cu el un acord scris. Ca rezultat al neprezentării Vrabie a fost concediat.*

*Este legitimă decizia angajatorului? Ce încălcări au fost comise de angajator?*

## TEMA 10

### TIMPUL DE ODIHNĂ

1. *Noțiunea și importanța timpului de odihnă*
2. *Formele timpului de odihnă*
3. *Concediile anuale. Concediile suplimentare. Concediile neplătite. Concediile sociale*

#### 1. *Noțiunea și importanța timpului de odihnă*

Declarația Universală a Drepturilor Omului (art.24) a proclamat în calitate de drept inalienabil dreptul la odihnă și la timp liber, inclusiv dreptul la o limitare rezonabilă a zilei de muncă și la concediu periodic plătit. Dreptul cetățenilor la odihnă este fixat în art.43 din Constituție. În privința salariaților acest drept este reglementat detaliat în Codul muncii, alte acte normative, în convențiile colective și în contractele individuale de muncă. Timp de odihnă se consideră timpul în cursul căruia salariatul este liber de îndeplinirea îndatoririlor de muncă și pe care-l poate folosi cum crede de cuviință. Deci în dreptul muncii timp de odihnă se consideră timpul calendaristic în afara timpului de muncă. Legislația nu reglementează repartizarea timpului de odihnă așa cum face în privința timpului de muncă.

#### 2. *Formele timpului de odihnă*

Legislația muncii prevede două modalități de reglementare a timpului de odihnă: directă și indirectă.

Reglementarea directă a timpului de odihnă constă în stabilirea formelor concrete ale acestuia. Reglementarea indirectă a timpului de odihnă constă în limitarea timpului de muncă. Potrivit legislației muncii există următoarele forme concrete ale timpului de odihnă:

- Repausurile în cursul zilei de muncă (în cadrul schimbului);
- Repausul zilnic (între schimburi);
- Repausul săptămînal (zilele de odihnă);
- Zilele de sărbătoare nelucrătoare;
- Concediile.

În cadrul programului de muncă salariaților trebuie să li se acorde o pauză de masă de cel puțin 30 minute (art.107, alin.1 din Codul muncii). Pauzele de masă cu excepția celor prevăzute în contractul colectiv de muncă sau în regulamentul intern al unității, nu se includ în timpul de muncă (art.107 alin.2 CM RM). Prin art.108 Codul muncii sunt prevăzute pauze pentru alimentarea copilului. Repausul zilnic (între schimburi) - este perioada de timp cuprinsă între sfîrșitul programului de lucru într-o zi și începutul programului de muncă în ziua imediat următoare.

Repausul săptămînal în conformitate cu art.109 CM RM se acordă timp de 2 zile consecutive, de regulă sîmbăta și duminica. Munca în zilele de repaus este interzisă, însă conform art.104 alin.2,3 CM al RM salariații pot fi atrași la muncă suplimentară numai în cazuri excepționale.

Zilele de sărbătoare nelucrătoare sunt prevăzute în art.111 din CM al RM:

#### 3. *Concediile*

Noțiunea de concediu nu se conține în codul muncii al R.Moldova. În literatura de specialitate concediu se numește odihna anuală în cursul cîtorva zile fără întrerupere cu menținerea locului de muncă și a salariului. Prin urmare în dreptul muncii concediul este considerat drept una din formele timpului liber sau forma principală a dreptului la odihnă. Relațiile sociale cu privire la concediu sînt reglementate prin normele Codului muncii, respectîndu-se prevederile Convenției OIM nr.132/1970 cu privire la concediile remunerate. Codul muncii stabilește 2 categorii de concedii: anuale și sociale.

Conform art.112 CM RM dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat pentru toți salariații. Codul muncii stabilește 3 categorii de concedii de odihnă anuale plătite:

*de bază minimale,  
de bază prelungite,  
suplimentare.*

Durata concediului de odihnă anual plătit este stabilită în zilele calendaristice, însă în această durată nu sînt incluse zilele de sărbătoare nelucrătoare, care deasemenea sunt plătite. În conformitate cu art.113 CM RM durata minimă a concediului de odihnă anual de bază este de 28 de zile calendaristice. Art.299 CM RM prevede concediul anual plătit pentru diferite categorii de salariați. Au dreptul la concediu de odihnă anual suplimentar plătit, în conformitate cu art.121 din Codul muncii salariații care lucrează în condiții vătămătoare, salariații nevăzători și persoanele în vîrstă de pînă la 18 ani – cu durata de cel puțin 4 zile calendaristice. Conform art.121 alin.5 CM RM, în convențiile colective, în contractele colective și cele individuale de muncă pot fi prevăzute și alte categorii de salariați cărora li se acordă concedii de odihnă anuale suplimentare plătite precum și alte durate ale concediilor decît cele menționate în Codul muncii. Salariatul poate fi rechemat din concediu prin ordinul angajatorului numai cu acordul scris al salariatului și numai și pentru situații neprevăzute, care fac necesară activitatea acestuia în unitate.

Concediul neplătit se acordă salariatului în baza art.120 CM RM.

Concediile sociale constituie perioade de timp liber, acordate în scopul creării condițiilor favorabile pentru însănătoșire, maternitate și îngrijirea copiilor.

Concediul medical plătit se acordă tuturor salariaților și ucenicilor în baza certificatului medical eliberat potrivit legislației în vigoare.

Concediul de maternitate este prevăzut la art.124-127 Codul muncii al R. Moldova.

***Subiecte pentru lucrul individual asupra temei (și întrebări recomandate pentru discuții la seminar):***

- 1. Definiți noțiunea timpului de odihnă.*
- 2. Evidențiați principalele forme ale timpului de odihnă.*
- 3. Care este regimul juridic al pauzei pentru masă și al pauzelor suplimentare pentru alimentarea copilului?*
- 4. În ce cazuri este admisă atragerea salariaților la muncă în zilele de repaus sau în zilele de sărbătoare nelucrătoare?*
- 5. În ce mod se efectuează programarea concediilor de odihnă anuale?*
- 6. În ce cazuri salariatul poate fi rechemat din concediu?*
- 7. Care sunt condițiile de acordare a concediului neplătit ?*
- 8. Ce categorii de salariați beneficiază de concediile de odihnă anuale suplimentare ?*
- 9. Ce tipuri de concedii fac parte din categoria concediilor sociale?*

*Speță:*

*Salariata Mîndru, avînd 2 copii gemeni de 2 ani, a rugat angajatorul să-i acorde un rpaus pentru alăptarea copiilor. Angajatorul i-a acordat un astfel de rpaus de 45 minute, cu toate că salariata a cerut cîte o oră și jumătate pentru fiecare copil. Salariata nu a putut soluționa conflictul apărut întreea și angajator pe cale amiabilă, de aceea a înaintat o acțiune în instanța de judecată.*

*Care va fi conținutul instanței de judecată ?*

*Speță:*

*Salariatul Babără –angajat la uzina de tractoare în calitate de mecanic, a depus o cerere angajatorului uzinei pentru a i se oferi concediu anual plătit în afara graficului pentru perioada de muncă 2003-2004 și 2004-2005 pe motivul că soția urma în timpul apropiat să nască. Cererea salariatului a fost respinsă.*

*Selectați întrebările specifice acestui caz. Soluționați speța.*

## **TEMA 11**

### **SALARIZAREA**

- 1. *Noțiunea și particularitățile salariului***
- 2. *Structura salariului***
- 3. *Sistemul tarifar și elementele lui***
- 4. *Salarizarea pentru condiții speciale de muncă***
- 5. *Modul de plată a salariului***

#### **1. *Noțiunea și particularitățile salariului***

Salariul reprezintă orice recompensă sau câștig evaluat în bani plătit slariatului de către angajator în baza contractului individual de muncă. Atât în țara noastră cât și în alte state, în afara termenului de salariu se mai întrebuințează și termenii remunerație sau retribuție. O definiție legală a salariului este dată în Legea salarizării nr. 847/2002. Termenul de salariu a fost definit și în instrumentele internaționale. Potrivit art.1 al Convenției OIM nr.95/1949 asupra protecției salariului, prin termenul de salariu se înțelege remunerarea sau câștigurile susceptibile de a fi evaluate în bani. Salariul este unul din elementele esențiale ale contractului de muncă, alături de părțile, felul muncii și locul de muncă. Conform art.128 alin.2 CM RM, la stabilirea și achitarea salariului nu se admite nici o discriminare pe criterii de sex, vîrstă, handicap, origine socială, situație familială, apartenență la o etnie, rasă sau naționalitate, opinii politice sau convingeri religioase, apartenență sau activitate sindicală. Analiza salariului ca noțiune specifică în sfera relațiilor sociale de muncă, ne permite a formula particularitățile lui distincte și anume

- Este o remunerație pentru munca persoanelor salariate;
- Este o remunerație pentru cantitatea și calitatea muncii prestate în cadrul raportului juridic de muncă;
- Este o remunerație pentru munca prestată în cursul timpului de muncă în baza contractului individual de muncă;
- Este o remunerație în baza normelor și tarifelor stabilite în prealabil;
- Este un element fundamental, o clauză esențială a contractului individual de muncă.

#### **2. *Structura salariului***

Salariul lucrătorului are o structură complexă ce cuprinde toate elementele ce îl formează. Astfel, salariul include salariul de bază (salariul tarifar, salariul funcției), salariul suplimentar (adaosurile și sporurile la salariul de bază) și alte plăți de stimulare și compensare. Așadar salariul este format din 2 părți:

- Salariul de bază
- Salariul suplimentar.

Potrivit Legii cu privire la sistemul de salarizare în sectorul bugetar nr.355/23.12.2005, unele categorii de salariați beneficiază doar de salariu de bază, iar în anumite cazuri și de unele elemente ale salariului suplimentar.

Salariul de bază reprezintă prima parte, partea principală, stabilă, obligatorie, neschimbătoare cu caracter permanent fixat imperativ prin lege sau prin alt act normativ de către Parlament ori Guvern sau contractual în cadrul negocierilor sub formă de salarii tarifare – pentru muncitori, și salarii ale funcției – pentru funcționari, specialiști și conducători pentru munca executată în conformitate cu normele de muncă.

Salariul suplimentar reprezintă partea a doua adică partea secundară, schimbătoare, variabilă, cu caracter permanent sau provizoriu, în quantum integral sau parțial fixat imperativ prin lege sau hotărîre de Guvern ori contractual în cadrul negocierilor colective sau individuale, format din



adaosuri și sporuri la salariul de bază. Astfel, salariul suplimentar al persoanelor care dețin funcții publice obținute în urma alegerilor organizate sau prin numire, în condițiile legii, constă dintr-un ajutor material anual în mărime de un salariu lunar. Personalul instituțiilor judecătorești, procuraturii și autorităților administrației publice cu statut de funcționar public beneficiază de diverse sporuri: pentru grad de calificare, vechime în muncă, înaltă competență profesională, intensitate a muncii, pentru păstrarea secretului de stat.

Personalul unităților bugetare salarizat în baza rețelelor tarifare unice beneficiază de sporuri la salariul de bază:

- Pentru grad de calificare;
- Pentru vechime în muncă;
- Pentru grad științific;
- Pentru titlu onorific;
- Pentru munca prestată în condiții nefavorabile;
- Pentru eficiență înaltă în muncă;
- Pentru utilizarea în exercițiul funcțiunii a unor limbi străine;
- Pentru responsabilitate majoră și activitate în condiții de risc pentru sănătate și viață;
- Alte sporuri ce țin de specificul activității lor.

### **3. Sistemul tarifar și elementele lui**

Sistemul tarifar reprezintă un ansamblu de normative privind diferențierea și reglementarea salarizării diferitor grupuri profesionale și categorii de angajați, în funcție de nivelul calificării lor, de complexitatea lucrărilor și de responsabilitatea pentru îndeplinirea lor. Sistemul tarifar de salarizare se aplică: la repartizarea lucrărilor în funcție de complexitatea lor, la repartizarea angajaților pe categorii în funcție de nivelul lor de calificare și de gradul de răspundere a funcției deținute, la retribuirea muncii salariaților din instituțiile bugetare, lucrătorilor din unitățile economice cu autonomie financiară deopotrivă cu alte sisteme de salarizare.

Sistemul tarifar de salarizare include următoarele elemente:

- Rețeaua tarifară unică de salarizare
- Indicatoarele tarifare și de calificare
- Salariul tarifar pentru I categorie de salarizare
- Salariile lunare ale funcției
- Indemnizațiile lunare.

### **4. Salarizarea pentru condiții speciale de muncă**

Legislația muncii reglementează relațiile sociale de salarizare pentru prestarea muncii în orice condiții care apar în procesul de producție.

Salarizarea în condiții speciale de muncă cuprinde:

- Retribuirea muncii în caz de efectuare a lucrărilor de diversă calificare
- Retribuirea muncii în caz de cumulare a profesiilor și de îndeplinire a obligațiilor de muncă
- Retribuirea muncii suplimentare
- Retribuirea muncii prestate în zilele de repaus și în cele de sărbătoare nelucrătoare
- Retribuirea muncii de noapte
- Retribuirea muncii în caz de neîndeplinire a normelor de producție.

### **5. Modul de plată a salariului**

Clauza cu privire la retribuirea muncii, inclusiv salariul funcției sau cel tarifar, suplimentele, premiile și ajutoarele materiale constituie una din clauzele generale ale contractului individual de muncă.

Angajatorul este obligat să aducă la cunoștința lucrătorului mărimea salariului, forma retribuirii, modul de calculare a salariului, periodicitatea și locul de plată, reținerile din salariu, precum și despre alte condiții referitor la salariu, să informeze în scris pe fiecare lucrător despre părțile componente ale salariului ce i se cuvine, despre mărimea și temeiurile reținerilor efectuate, despre suma totală pe care trebuie să o primească, precum și să asigure efectuarea înscrisurilor respective în registrele contabile. În conformitate cu art.141-144 CM RM salariul se plătește în monedă națională. Plata salariului în natură este interzisă. Salariul se plătește periodic nu mai rar de 2 ori pe lună pentru lucrătorii remunerați pe unitate de timp sau în acord, nu mai rar de 1 dată pe lună – pentru lucrătorii remunerați în baza salariilor lunare ale funcției. Plata salariului pentru o muncă ocazională, care durează mai puțin de 2 săptămâni se efectuează imediat după executarea acesteia. Conform art.145 CM RM și art.35 din Legea salarizării compensarea perderilor cauzate de neachitarea la timp a salariului se efectuează prin: indexarea obligatorie și în mărime deplină a sumei salariului calculat dacă reținerea aceluia a constituit cel puțin o lună calendaristică de la data stabilită pentru achitarea salariului lunar. Salariul neprimit la timp din vina salariatului nu este supus indexării. Conform art.148 din Codul muncii reținerile din salariu se pot face numai în cazurile și doar cu respectarea procedurii prevăzute de legislație, astfel reținerile din salariu pentru achitarea datoriilor lucrătorilor față de angajator se pot face în baza dispozițiilor aceluia:

- Pentru restituirea avansului eliberat în contul salariului;
- Pentru restituirea sumelor plătite în plus în urma unor greșeli de calcul;
- Pentru acoperirea avansului necheltuit și nerestituit la timp eliberat pentru deplasare în interes de serviciu sau transferare într-o altă localitate ori pentru necesități gospodărești;
- Pentru repararea prejudiciului cauzat unității din vina salariatului (art.338 CM RM).

În cazurile specificate mai sus angajatorul are dreptul să emită dispoziția de reținere în termen de cel mult o lună de zile din ziua expirării termenului stabilit pentru: restituirea avansului sau achitarea datoriei, efectuării plății greșit calculate, constatării prejudiciului material cauzat. Dacă acest termen a fost omis ori lucrătorul contestă temeiul sau quantumul reținerii litigiul se va examina de către instanța de judecată la cererea angajatorului sau lucrătorului (art.349-355 din Codul muncii).

*Normarea muncii* - reprezintă stabilirea volumului de muncă ce trebuie efectuată de către un lucrător sau de către o echipă de lucrători într-o unitate de timp. În funcție de caracteristicile procesului de producție și ale activității ce se normează, norma de muncă se poate înfățișa sub forma unei: **norme de timp** (durata de timp necesară pentru executarea unei anumite lucrări), **norme de producție** (volumul producției și productivitatea fizică a muncii, pentru fiecare loc de muncă), **norme de personal** (numărul strict necesar de personal – diferențiat pe meserii, funcții și nivel de calificare pentru desfășurarea unei activități de către mai mulți salariați), **norme de deservire** (cantitatea de obiecte de producție, unități de utilaj, locuri de lucru pe care un lucrător sau mai mulți lucrători sunt obligați a le deservi în cursul unei unități de timp de muncă), **sarcini normative** (volumul de lucru stabilit pe care lucrătorul este obligat să-l îndeplinească într-o unitate de timp de muncă – zi, lună etc.).

***Subiecte pentru lucrul individual asupra temei (și întrebări recomandate pentru discuții la seminar):***

1. *Formulați definiția noțiunii de salariu.*
2. *Care sunt părțile componente ale salariului ?*
3. *Evidențiați și caracterizați principalele elemente ale sistemului tarifar.*
4. *Care sunt particularitățile sistemului premial de retribuire a muncii ?*
5. *Care este modalitatea legală de retribuire a muncii prestate în zilele de repaus și în cele de sărbătoare nelucrătoare ?*
6. *Care este modul de plată a salariului ?*
7. *Care este quantumul total al reținerilor din salariu?*
8. *Ce reprezintă normarea muncii ?*

Speță:

*Muncitorii unei întreprinderi au constatat că la achitarea salariului lunar nu li s-a inclus plata pentru munca suplimentară. În loc de salariu angajatorul le-a propus zile de odihnă. S-au adresat după lămurire la comitetul sindical al întreprinderii. Li s-a comunicat că munca suplimentară a fost efectuată fără acordul comitetului sindical, de aceea nu poate să intervină cu oarecare modificări.*

*Apreciați legalitatea acțiunilor angajatorului și ale comitetului sindical.*

## **TEMA 12**

### **DISCIPLINA MUNCII**

- 1. Noțiunea de disciplină a muncii. Trăsăturile caracteristice ale acesteia**
- 2. Ordinea în sfera muncii salariate**
- 3. Formele de asigurare a disciplinei muncii**
- 4. Drepturile și obligațiile salariatului și angajatorului**
- 5. Stimulări pentru succese în muncă**
- 6. Răspunderea disciplinară**
- 7. Sancțiuni disciplinare și aplicarea lor**

#### **1. Noțiunea de disciplină a muncii. Trăsăturile caracteristice ale acesteia**

Munca salariată reprezintă, o activitate socială colectivă, deaceia o condiție de desfășurare a oricărei activități colective, inclusiv a celei de muncă, o constituie ordinea în genere și disciplina ca o totalitate de reguli de purtare obligatorii. Deși în cadrul raportului juridic de muncă părțile se găsesc în relații contractuale totuși salariatul se află în același timp în relații de subordonare. În baza raportului de subordonare salariatul este obligat să respecte, conform contractului individual de muncă, nu doar prevederile legislației muncii, prevederile convențiilor colective, ale contractului colectiv, regulamentului intern și altor acte normative locale, ci și dispozițiile scrise și verbale ale angajatorului care, pentru asigurarea îndeplinirii de către salariați a programului de activitate a unității, dispune de atribuții de coordonare, de îndrumare, de control, precum și de prerogative disciplinare. Deci necesitatea respectării unei anumite ordini, a unor reguli care să coordoneze conduita indivizilor, pentru atingerea scopului comun este importantă pentru orice activitate umană desfășurată în colectiv. Orientarea spre o ordine, o disciplină a muncii este apreciată ca fiind o bună pregătire pentru un anumit comportament, ce presupune respectarea regimului de muncă.

*Trăsăturile principale ale disciplinei muncii – sunt:*

1. Un sistem de norme juridice care reglementează comportarea salariaților în desfășurarea procesului muncii colective.
2. O obligație juridică generală.
3. Are caracter autonom.
4. O obligație de natură contractuală.

Potrivit art.201 din Codul muncii, disciplina muncii reprezintă obligația tuturor salariaților de a se subordona unor reguli de comportare stabilite în conformitate cu Codul muncii, cu alte acte normative, cu convențiile colective, cu contractele colective și cu cele individuale de muncă, precum și cu actele normative la nivel de unitate, inclusiv cu regulamentul intern al unității.

## **2. Ordinea în sfera muncii salariate**

În calitatea sa de fenomen social munca colectivă se desfășoară într-o anumită ordine stabilită de către participanții la aceste relații. În conformitate cu legislația muncii în vigoare, ordinea în sfera relațiilor sociale de muncă este determinată de către angajator cu consultarea reprezentanților lucrătorilor în baza actelor normative de reglementare centralizată și locală. Acte normative de reglementare centralizată sunt: Constituția; Codul muncii și alte legi organice; hotărârile Parlamentului și decretele Președintelui R. Moldova; actele normative ale Guvernului, ministerelor, departamentelor și altor organe executive centrale – regulamente, statute, instrucțiuni, convenții colective la nivel național și ramural. Actul normativ fundamental ce reglementează ordinea de muncă în unitate este Regulamentul intern, structura de bază a căruia este stabilită prin prevederile art.198 din Codul muncii, precum și statutele și regulamentele disciplinare aprobate de Guvern. Conținutul regulamentului intern este prevăzut la art.199 din Codul muncii.

## **3. Formele de asigurare a disciplinei muncii**

Relațiile de asigurare a disciplinei muncii sunt reglementate prin acte normative afiț cu caracter imperativ cît și contractual. În acest sens cunoaștem 2 aspecte ale disciplinei de muncă – obiectiv și subiectiv sau organizațional și social.

Aspectul obiectiv se manifestă prin situația reală în care se desfășoară activitatea de muncă colectivă. Cadrul juridic general de bază pentru o asemenea activitate este stabilit în mod imperativ prin normele Codului muncii. Totodată detalierea cadrului juridic se face și prin alte legi organice, precum și prin alte acte normative subordonate legii, inclusiv prin norme contractuale – convenții colective, contracte colective, și contracte individuale de muncă, deci și prin dialog social.

Aspectul subiectiv al disciplinei muncii se exprimă prin modul de realizare a drepturilor și de îndeplinire a obligațiilor de muncă de către ambele părți ale raportului juridic individual de muncă.

În conformitate cu prevederile art.202 CM RM disciplina de muncă se asigură în unitate prin crearea de către angajator a condițiilor economice, sociale, juridice și organizatorice necesare pentru prestarea unei munci de înaltă productivitate, prim formarea unei atitudini conștiente față de muncă, prin aplicarea de stimulări și recompense, precum și de sancțiuni în caz de comiteri a unor abateri disciplinare.

Reieșind din conținutul legislației muncii, putem clasifica căile de asigurare a disciplinei muncii în două categorii:

- 1) Convingerea
- 2) Constrîngerea

Ambele metode de asigurare a disciplinei muncii urmează să fie aplicate în condițiile organizatorice și juridice prevăzute de lege, deci respectînd onoarea, demnitatea, reputația profesională a salariatului.

## **4. Drepturile și obligațiile salariatului și angajatorului**

În baza legislației muncii, salariatul și angajatorul stabilesc conținutul contractului individual de muncă ce cuprinde toate clauzele legale și convenționale în cadrul raportului juridic individual de muncă. Conform art.49 CM RM conținutul contractului individual de muncă este determinat prin acordul părților și include în calitate de elemnte distincte drepturile și obligațiile salariatului și angajatorului. Drepturile și obligațiile pentru fiecare parte sunt prevăzute la art.9 și 10 CM RM.

Drepturile și obligațiile de muncă iau naștere odată ce aceste persoane devin subiecte ale raporturilor juridice de muncă.

*Drepturile și obligațiile de bază ale salariatului* – sunt următoarele: dreptul la muncă, dreptul la protecția muncii, dreptul la salariu, dreptul la odihnă, dreptul la formare profesională, dreptul la asociere în sindicate, la elaborarea actelor normative de parteneriat social, dreptul să participe la administrarea unității, la informare , la soluționarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă, dreptul la grevă, dreptul la repararea prejudiciului moral și material etc. În

același timp salariatul este obligat să respecte normele legislației muncii, să îndeplinească conștiincios obligațiile de muncă prevăzute de contractul de muncă, să manifeste o atitudine gospodărească față de bunurile angajatorului și ale altor salariați.

*Drepturile și obligațiile de bază ale angajatorului* – corelativ drepturilor salariaților angajatorii sunt obligați să respecte normele legislației muncii și clauzele contractului individual de muncă, să acorde munca prevăzută de contractul de muncă și să creeze salariaților condiții de muncă sănătoase și nepericuloase, să remunereze munca salariaților, să poarte negocieri colective, să creeze condiții pentru participarea salariaților la administrarea unității, să repare prejudiciul material și cel moral cauzat salariaților etc. Totodată angajatorul are dreptul să stimuleze și să tragă la răspundere disciplinară salariații, să emită acte normative locale ș.a.

### **5. Stimulări pentru succese în muncă**

A stimula înseamnă a încuraja, a îndemna, a face să sporească energia unei persoane. Codul muncii al R.Moldova, stabilește dreptul lucrătorului la salariu în calitate de recompensă pentru munca prestată și, de asemenea prevede obligația angajatorului de a plăti integral salariul în termenele stabilite de legislație. Totodată angajatorul are dreptul de stimulare a salariaților pentru munca eficientă, conștiincioasă, pentru succese în muncă (art.203 CM RM). Codul muncii nu stabilește criteriile de stimulare, deci folosirea dreptul de stimulare este lăsată la decizia angajatorului, care determină de sine stătător, sau după caz, de comun acord cu reprezentanții salariaților, cine, pentru care merite și în ce mod poate fi stimulat. Deoarece legea nu prevede dreptul subiectiv al lucrătorului la alte stimulări decât cele salariale, el nu poate pretinde la nici un fel de stimulări sau la înaintarea candidaturii sale spre a fi stimulat în baza art.203-205 CM RM). În același timp nici angajatorul nu este obligat la efectuarea unor stimulări în baza acestor norme.

Stimulările se consemnează într-un ordin, se aduc la cunoștința colectivului de muncă și se înscriu în carnetul de muncă al salariatului.

### **6. Răspunderea disciplinară**

Răspunderea disciplinară este una din formele răspunderii juridice. Ea survine doar în cazul comiterii unei fapte ilicite în sfera relațiilor sociale de muncă. Fapta ilicită în sfera relațiilor sociale de muncă, ce constă în neîndeplinirea sau îndeplinirea necorespunzătoare a obligațiilor de muncă se numește **abatere disciplinară**. Anume abaterea disciplinară, săvârșită cu vinovăție, constituie temeiul răspunderii disciplinare. Gradul prejudiciabil al abaterii disciplinare se determină conform semnelor ce caracterizează elementele infracțiunii (obiectul, latura obiectivă, subiectul și latura subiectivă), însă nu de lege ca în dreptul penal sau în administrativ, dar de angajator.

Răspunderea disciplinară este o măsură de constrângere contractuală și un mijloc de corectare și educare a lucrătorului care a comis o abatere disciplinară. Această pedeapsă are drept scop corectarea comportamentului făptuitorului și prevenirea săvârșirii de noi abateri din partea făptuitorului cât și a altor lucrători.

### **7. Sancțiuni disciplinare și aplicarea lor**

Sancțiunea constituie o măsură de constrângere aplicată în cazul încălcării unei reguli de conduită, a neexecutării unei obligații. Sancțiunile disciplinare se clasifică în generale și speciale. Cele generale sunt stabilite prin Codul muncii și în conformitate cu acesta – prin Regulamentul intern; cele speciale prin alte legi organice, statute și regulamente disciplinare. Art.206 alin.1 CM RM conține sancțiuni disciplinare ca: avertismentul, mustrarea, mustrarea aspră, concedierea. Conform art.206 alin.2 CM RM, legislația în vigoare poate prevedea și alte sancțiuni disciplinare pentru unele categorii de salariați. (De ex. Legea cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public art.58). Conform art.207 CM RM, sancțiunea disciplinară se aplică de organul căruia i se atribuie dreptul de angajare a salariatului. Salariații care dețin funcții electivă pot fi

concediați numai prin hotărârea organului de care au fost aleși. Conform art.208 CM RM este prevăzută procedura aplicării sancțiunilor disciplinare.

Sanctiunea disciplinară se aplică conform art.209 CM RM, imediat după constatarea abaterii. Angajatorul dispune aplicarea sancțiunilor disciplinare printr-o decizie în care în mod obligatoriu sunt indicate – temeiurile de fapt și de drept ale aplicării sancțiunii, termenul în care sancțiunea poate fi contestată, organul la care sancțiunea poate fi contestată – (art.210 CM RM).

Termenul de validitate a sancțiunii disciplinare potrivit art.211 alin.1 CM RM nu poate depăși un an din ziua aplicării.

***Subiecte pentru lucrul individual asupra temei (și întrebări recomandate pentru discuții la seminar):***

1. *Formulați definiția noțiunii de disciplină a muncii.*
2. *Evidențiați trăsăturile caracteristice ale disciplinei muncii.*
3. *Care sunt mijloacele de înfăptuire a disciplinei muncii ?*
4. *În ce mod se aplică stimulările pentru succese în muncă ?*
5. *Definiți noțiunea de răspundere disciplinară.*
6. *Caracterizați elementele definiției ale răspunderii disciplinare.*
7. *Relevați și analizați trăsăturile caracteristice ale răspunderii disciplinare.*
8. *Este oare posibil cumulul răspunderii disciplinare cu răspunderea administrativă sau penală ?*
9. *Formulați definiția noțiunii de sancțiune disciplinară.*
10. *Enumerați tipurile sancțiunilor disciplinare.*
11. *Descrieți procedura generală de aplicare a sancțiunilor disciplinare.*
12. *Ce organe abilitate sunt împuternicite să aplice sancțiunile disciplinare ?*
13. *În ce mod poate fi contestată sancțiunea disciplinară ?*
14. *Este oare în drept instanța de judecată să modifice tipul sancțiunii disciplinare, aplicată de către angajator cu încălcarea principiului individualizării răspunderii disciplinare ?*
15. *Descrieți efectele sancțiunilor disciplinare.*

*Speță:*

*Rotaru, bucătăreasă la ospătăria din cămin era obligată să treacă controlul medical în luna septembrie. Însă ea n-a trecut controlul medical, din care cauză, prin ordinul directorului ospătăriei, Rotaru a fost înlăturată de la lucru, concomitent anunțându-i-se și o mustrare. Dat fiind faptul că ea refuza și în continuare să treacă controlul medical, a fost concediată în baza art.86 al Codului muncii RM.*

*E legitimă concedierea bucătăresei ?*

*Speță:*

*Șoferului Negru, pentru absență nemotivată de la lucru i s-a anunțat mustrare aspră, în afară de aceasta, prin același ordin salariatului i s-a redus durata concediului anual cu o zi. Concediul a fost transferat din perioada de vară în perioada de toamnă. A fost lipsit de premiu lunar, a fost lipsit de suplimentul pentru limita de vîrstă. Considerînd ordinul nelegitim Negru, s-a adresat cu o cerere la Inspekția muncii.*

*Care va fi conținutul răspunsului inspekției muncii. Întocmiți acest răspuns.*

*Speță:*

*Profesorul universitar Ungureanu a primit de la decanat un extras din orarul examenelor. Conform acestui orar, în ziua de duminică era stabilită consultație cu studenții unei grupe, iar următoarea zi, luni, urma să primească examen în grupa respectivă. Ungureanu a anunțat studenții că consultația va avea loc luni, înainte de examen. În ziua de duminică el nu s-a prezentat la Universitate, de aceea prin ordinul rectorului pentru neprezentare la lucru, profesorului i s-a aplicat o sancțiune disciplinară.*

*Este legitim ordinul rectorului privind aplicarea sancțiunii disciplinare ? Care sunt particularitățile de aplicare a sancțiunilor disciplinare.*

## TEMA 13

### RĂSPUNDEREA MATERIALĂ

1. *Noțiunea, condițiile și trăsăturile răspunderii materiale*
2. *Răspunderea materială a angajatorului*
3. *Răspunderea materială a salariatului*
4. *Modalități de reparare a prejudiciului cauzat în cadrul raportului juridic de muncă*

#### 1. *Noțiunea, condițiile și trăsăturile răspunderii materiale*

Potrivit art. 9 din Constituție, proprietatea se constituie din bunurile materiale și intelectuale.

În sfera relațiilor de muncă fiecare dintre părțile raportului juridic de muncă își pune în folosință proprietatea sa: angajatorul – bunurile materiale - pentru a obține un profit, salariatul – capacitatea fizică și intelectuală de muncă – pentru a obține un salariu.

Răspunderea materială constituie o formă a răspunderii juridice care constă în obligația de a repara, în limitele și în condițiile prevăzute de legislație, prejudiciul cauzat de către o parte a raportului juridic de muncă celeilalte părți în legătură cu munca salariată. Deci la cercetarea acestei teme trebuie să atragem atenție asupra următoarelor puncte:

- Spre deosebire de răspunderea materială civilă, răspunderea materială în dreptul muncii este guvernată de principiul reparării parțiale a prejudiciului cauzat. (art.336 CM RM).
- În ceea ce privește răspunderea materială a angajatorului față de salariat relevăm următoarele elemente ale acesteia: fapta ilicită a angajatorului, prejudiciul, raportul de cauzalitate, vinovăția. ( art.330 CM RM ).

*Trăsăturile răspunderii materiale sunt:*

1. Este o răspundere contractuală;
2. La baza răspunderii materiale stă vinovăția celui în cauză;
3. Este reglementată prin normele imperative;
4. Este o răspundere individuală;
5. Are natură dublă.

#### 2. *Răspunderea materială a angajatorului*

Angajatorul este persoana fizică sau juridică , care angajează salariați în baza contractului individual de muncă. Condițiile răspunderii materiale a angajatorului sunt următoarele:

1. Să existe fapta ilicită a angajatorului;
2. Salariatul să fi suferit un prejudiciu material sau moral în legătură cu prestarea muncii;
3. Să existe o legătură de cauzalitate între fapta ilicită și prejudiciul cauzat;
4. Să existe culpa angajatorului.

#### 3. *Răspunderea materială a salariatului*

Salariatul, persoana fizică care prestează o muncă, conform unei anumite specialități, calificări sau într-o anumită funcție, în schimbul unui salariu. Răspunderea materială a salariatului constă în repararea prejudiciului material cauzat angajatorului în timpul executării contractului individual de muncă.

Condițiile răspunderii materiale a salariatului sunt următoarele:

1. Cel care a produs prejudiciul trebuie să aibă calitatea de salariat al unității păgubite;
2. Fapta ilicită și personală a salariatului trebuie să fie săvârșită în legătură cu munca sa;
3. Prejudiciul trebuie să fie un rezultat al faptei ilicite a salariatului;
4. Existența vinovăției salariatului în cauzarea prejudiciului.

#### **4. Modalități de reparare a prejudiciului cauzat în cadrul raportului juridic de muncă**

Legislația muncii stabilește un mod simplu de reparare a prejudiciului material. Astfel conform art.328 CM RM partea contractului individual de muncă repară prejudiciul material pe care l-a cauzat celeilalte părți în urma acțiunii sau inacțiunii sale ilegale și culpabile, dacă legislația nu prevede altfel. Totodată, fiecare parte a contractului este obligată să dovedească cuantumul prejudiciului care i-a fost cauzat.

Potrivit artr. 351 din Codul muncii, organele de jurisdicție a muncii sunt: comisiile de conciliere, care constituie organe extrajudiciare de jurisdicție a conflictelor colective de muncă, instanța de judecată, care este organul de jurisdicție a muncii destinate soluționării atât a litigiilor individuale cât și a conflictelor colective de muncă. Așadar, dacă pentru soluționarea conflictelor colective de muncă există organe de jurisdicție a muncii atât extrajudiciare – comisiile de conciliere, instanțele de judecată, atunci pentru soluționarea litigiilor individuale de muncă există doar organe judiciare de jurisdicție a muncii instanțele de judecată. Codul muncii conține un număr suficient de norme care prevăd înlăturarea pe cale extrajudiciară a unor divergențe apărute în legătură cu activitatea de muncă, inclusiv în situația cauzării unor prejudicii materiale și morale. Astfel procedura extrajudiciară este obligatorie chiar și în cazul în care nu există organe extrajudiciare de jurisdicție a muncii, deoarece potrivit principiilor jurisdicției muncii (art.350 CM RM) prioritate se acordă concilierii intereselor divergente, ce decurg din raporturile de muncă, care conform art.148 CM RM, constituie obiectul jurisdicției muncii. Art.332 CM RM prevede expres cererea scrisă a salariatului privind repararea prejudiciului material și a celui moral cauzat. Conform art.341 alin.1, 2, 3 CM mărimea prejudiciului se determină conform pierderilor reale. Salariatul, vinovat de cauzarea unui prejudiciu material angajatorului, îl poate repara binevol, integral sau parțial (art.343 din Codul muncii). Conform art.344 CM RM, angajatorul poate să rețină de la salariatul vinovat suma prejudiciului material ce nu depășește un salariu mediu lunar. Reținerile din salariu nu pot depăși limiteleprevăzute la art.149 CM RM. Conform art.335 CM RM, angajatorul poate să renunțe integral sau parțial la repararea prejudiciului de către salariat. Organele de jurisdicție a muncii nu au competența de a-i elibera pe salariați de repararea prejudiciului cauzat, dar conform art.346 CM RM poate să reducă mărimea prejudiciului ce urmează a fi reparat de salariat. În același timp, este necesar de menționat că nu poate fi micșorat cuantumul prejudiciului ce urmează a fi reparat, dacă acesta a fost cauzat intenționat, s-a produs în rezultatul săvârșirii unei infracțiuni.

#### ***Subiecte pentru lucrul individual asupra temei (și întrebări recomandate pentru discuții la seminar):***

- 1. Formulați definiția noțiunii de răspundere materială în dreptul muncii.*
- 2. Evidențiați trăsăturile caracteristice ale răspunderii materiale în dreptul muncii.*
- 3. Ce elemente alcătuiesc răspunderea materială a salariatului pentru prejudiciul cauzat angajatorului ?*
- 4. În ce cazuri salariatul este absolvit de răspunderea materială pentru prejudiciul cauzat angajatorului ?*
- 5. În ce cazuri salariatul suportă răspunderea materială deplină pentru prejudiciul cauzat angajatorului ?*
- 6. Evidențiați particularitățile încheierii contractului cu privire la răspunderea materială deplină a salariatului.*
- 7. Care este modul legal de reparare a prejudiciului material cauzat de către salariat ?*
- 8. Caracterizați elementele răspunderii materiale a angajatorului pentru prejudiciul cauzat salariatului.*
- 9. În ce cazuri apare obligația angajatorului de a repara prejudiciul cauzat salariatului ?*
- 10. Descrieți modul de examinare a litigiilor pentru repararea prejudiciului cauzat salariatului.*



Speță:

*Profesoara de educație fizică a unui liceu, în baza procurii, a primit de la depozitul fabricii costume și inventar sportiv. În drum spre școală a început să plouă și o parte din marfă a devenit inutilă, deoarece mijlocul de transport nu a fost acoperit. Valoarea bunurilor defectate constituia 5.000 lei. La predarea inventarului în depozit s-a constatat că de asemenea lipsesc și 10 costume sportive, în sumă de 2.500 lei. Neștiind cum să procedeze, directorul școlii s-a adresat juristului după consultație.*

*Care ar trebui să fie consultația juristului ? Întocmiți răspunsul.*

## **TEMA 14**

### **PROTECȚIA MUNCII**

- 1. Noțiunea și importanța protecției muncii**
- 2. Direcțiile principale ale politicii de stat în domeniul protecției muncii, securității și sănătății în muncă**
- 3. Organizarea protecției muncii, securității și sănătății în muncă**
- 4. Asigurarea dreptului salariaților la protecția muncii, la securitate și sănătate în muncă**
- 5. Accidentele de muncă și bolile profesionale**

#### **1. Noțiunea și importanța protecției muncii**

Termenul protecție reprezintă faptul de a proteja, a sprigini, a ocroti. Așadar protecția muncii constituie activitatea de realizare a măsurilor întreprinse de participanții la relațiile sociale de muncă în vederea protejării, ocrotirii omului – purtător al forței de muncă, omului care folosește capacitățile sale fizice și intelectuale pentru crearea valorilor materiale și spirituale. Pentru desfășurarea activității de muncă oamenii elaborează și implimentează reguli de folosire a obiectelor și uneltelor de producție, adică reguli de comportare a omului lucrător în raportul său cu obiectele și forțele naturii, dar și în relațiile sale cu alți oameni, participanți ai relațiilor sociale de muncă. De aceea aceste reguli conțin cerințe cărora trebuie să le corespundă mijloacele și obiectele de lucru din punct de vedere al ocrotirii vieții și sănătății lucrătorului, dar totodată și cerințe legate de organizarea muncii. Asemenea reguli sunt normele tehnice, normele sanitaro-igienice, dar și normele sociale și obligatorii, respectarea cărora este asigurată prin activitatea autorităților publice, activitate care nu este limitată doar la constrângere administrativă. Noțiunea de protecție a muncii figurează și în Constituție. Astfel în conformitate cu art. 43 alin. 2, salariații au dreptul la protecția muncii. Măsurile de protecție privesc securitatea și igiena muncii, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim pe economie, repausul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții grele, precum și alte situații specifice. La ora actuală noțiunea de protecție a muncii în sens larg constituie un principiu al dreptului muncii care se referă la toate instituțiile dreptului muncii. Anume din acest considerent protecția muncii este reglementată atât de dreptul internațional cât și de cel național al muncii. Există un șir de convenții ale OIM cu caracter general nr.121 (1964) privind despăgubirile acordate în caz de accident de muncă sau îmbolnăvire profesională, nr.155 (1981) privind securitatea și igiena muncii, nr.161 (1985) privitor la serviciile de sănătate în muncă, și cu caracter special – nr.115 (1960) cu privire la protecția contra radiației, nr.139 (1974) privind cancerul profesional, nr.167 (1988) securitatea și sănătatea lucrătorilor în construcții. Totodată reglementări de importanță fundamentală în ce privește asigurarea sănătății și securității în muncă se conțin și în Codul muncii (art. 248,255,327,328), Codul civil (art.1398, 1424), Legea ocrotirii sănătății, Legea cu privire la asigurarea obligatorie de asistență medicală, Legea privind modul de recalculare a sumei de compensare a pagubei cauzate angajaților în urma mutilării sau a altor vătămări ale sănătății în timpul

exercitării obligațiilor de serviciu, Legea privind asigurările pentru accidente de muncă, Legea privind inspecția muncii, etc.

## **2. Direcțiile principale ale politicii de stat în domeniul protecției muncii, securității și sănătății în muncă.**

În conformitate cu art.24 alin.1 din Constituție , statul garantează fiecărui om dreptul la viață și la integritate fizică și psihică. Potrivit art.222 din Codul muncii direcțiile principale ale politicii de stat în domeniul protecției muncii sunt:

- Asigurarea priorității privind păstrarea vieții și sănătății salariaților;
- Emiterea și aplicarea actelor normative privind protecția muncii;
- Supravegherea și controlul de stat asupra respectării actelor normative în domeniul protecției muncii;
- Spriginirea controlului obștesc asupra respectării drepturilor și intereselor legitime ale salariaților în domeniul protecției muncii;
- Cercetarea și evidența accidentelor de muncă și a bolilor profesionale;
- Apărarea intereselor legitime ale salariaților care au suferit în urma accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, precum și ale membrilor familiilor lor, prin asigurarea socială obligatorie contra accidentelor de muncă și a bolilor profesionale;
- Stabilirea compensațiilor pentru muncă în condiții grele , vătămătoare sau periculoase ce nu pot fi înlăturate în condițiile nivelului tehnic actual al producției și al organizării muncii;
- Propagarea experienței avansate în domeniul protecției muncii;
- Participarea autorităților publice la realizarea măsurilor ;
- Organizarea evidenței statistice de stat privind condițiile de muncă;
- Pregătirea și reciclarea specialiștilor în domeniul protecției muncii;
- Contribuirea la crearea condițiilor nepericuloase de muncă.

## **3. Organizarea protecției muncii, securității și sănătății în muncă**

După cum s-a menționat, legislația stabilește obligații concrete pentru toate organele autorităților publice, indiferent de nivelul la care activează privind conducerea și asigurarea protecției muncii, securității și sănătății în muncă. Organizarea protecției muncii, securității și sănătății în muncă sîntpre văzute la art.225 – 239 CM RM, art.10,16 din legea securității și sănătății în muncă.

## **4. Asigurarea dreptului salariaților la protecția muncii, la securitate și sănătate în muncă**

Dreptul la muncă este indisolubil legat de dreptul la protecția și igiena muncii, la securitate și sănătate în muncă. În conformitate cu art.CM RM și art.20 din Legea securității și sănătății în muncă fiecare lucrător are anumite drepturi stipulate în aceste articole. Conform art.226 CM RM și art.19 Legea securității și sănătății în muncă sunt prevăzute și obligațiile lucrătorilor. Dacă salariatul , la apariția unui pericol pentru viața și sănătatea sa, refuză să presteze munca stipulată prin contract, angajatorul este obligat să-i acorde salariatului o altă muncă pînă la înlăturarea pericolului, cu menținerea salariului de la locul de muncă precedent. În cazul în care acordarea unei alte munci este imposibilă timpul staționării salariatului pînă la înlăturarea pericolului pentru viața și sănătatea sa, se plătește de către angajator conform art.163 alin.1 din Codul muncii. Finanțarea măsurilor de protecție și igienă a muncii la nivel național, ramural și teritorial se efectuează în conformitate cu legislația și prevederile convențiilor colective de nivelul respectiv (art.237 CM RM).

## **5. Accidentele de muncă și bolile profesionale**

Accidentul de muncă reprezintă evenimentul ce a produs vătămarea violentă a organismului salariatului (prin electrocutare, leziune, arsură, degerare, asfixiere, intoxicație acută) în procesul de muncă care provoacă pierderea temporară a capacității de muncă, a invalidității sau decesul salariatului. Boala profesională constă în afecțiunea produsă ca urmare a exercitării unei meserii sau profesii, cauzată de agenți nocivi fizici, chimici ori biologici caracteristici locului de muncă, precum și de suprasolicitarea diferitelor organe sau sisteme ale organismului, în procesul de muncă. Cercetarea accidentelor de muncă se face în scopul stabilirii circumstanțelor și cauzelor ce le-au provocat, precum și în scopul determinării măsurilor de prevenire a unor asemenea fenomene (art.243 CM RM). Comunicarea, cercetarea, înregistrarea și evidența accidentelor de muncă și bolilor profesionale se efectuează în conformitate cu Regulamentul privind modul de cercetare a accidentelor de muncă, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.1361 din 22.12.2005.

*Clasificarea accidentelor de muncă:*

- Accidente de muncă;
- Accidente în afara muncii.

Comunicarea accidentelor de muncă se face de către fiecare accidentat sau martor ocular, acesta este obligat să anunțe imediat despre accidentul produs conducătorul său direct sau oricare conducător superior și după caz să acorde primul ajutor. Conducătorul respectiv are anumite obligații în acest sens:

- Să organizeze acordarea ajutorului medical, transportarea acestuia la o instituție medicală;
- Să efectueze în caz de necesitate evacuarea personalului de la locul accidentului ;
- Să informeze angajatorul despre accidentul produs;
- Să mențină neschimbată situația reală în care s-a produs accidentul, pînă la primirea acordului persoanelor care efectuează cercetarea.

Scopul cercetării accidentului de muncă constă în clasificarea lui, determinarea circumstanțelor, cauzelor și încălcării actelor normative și a altor reglementări ce au condus la accidentarea salariaților, stabilirea persoanelor care au încălcat prevederile actelor normative și a măsurilor corespunzătoare întru prevenirea unor asemenea evenimente. Accidentele se înregistrează și se țin în evidență de către unitățile ale căror salariați sunt sau au fost accidentați, iar cele produse la angajator- persoană fizică se înregistrează și se țin în evidență de către autoritatea administrației publice locale (primărie), pe teritoriul căreia este înregistrat contractul individual de muncă.

***Subiecte pentru lucrul individual asupra temei (și întrebări recomandate pentru discuții la seminar):***

1. *Formulați definiția noțiunii de protecție a muncii.*
2. *Care este importanța protecției muncii ?*
3. *Evidențiați trăsăturile caracteristice ale protecției muncii.*
4. *Stabiliți direcțiile principale ale politicii de stat în domeniul protecției muncii și securității și sănătății în muncă.*
5. *Care este modalitatea organizării protecției muncii securității și sănătății în muncă?*
6. *Care sunt obligațiile angajatorului privind protecția muncii ?*
7. *Ce reprezintă examenul medical în domeniul protecției muncii și securității și sănătății în muncă?*
8. *Cum trebuie să fie organizat un loc de muncă privind protecția și sănătatea în muncă?*
9. *Ce reprezintă instruirea lucrătorilor în materie de protecție și igienă a muncii ?*
10. *Relatați condițiile de înființare a Serviciului pentru protecția și igiena muncii.*
11. *Cum are loc asigurarea dreptului salariaților la protecția muncii, la securitate și sănătate în*

muncă ?

12. *Formulați noțiunea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale și caracterizați prevenirea lor.*
13. *În ce mod are loc cercetarea accidentelor ?*
14. *Cine are dreptul de a comunica despre producerea accidentului și care este modul de înregistrare și evidență a accidentelor ?*

*Speță:*

*La o întreprindere individuală din cauza că utilajul era uzat s-a produs un accident de muncă în urma căruia a avut de suferit cet.Rusu. Angajatorul a refuzat să recunoască accidentul de muncă și, respectiv să recupereze prejudiciul material stabilit de legislație din motiv că salariatului la angajarea în câmpul muncii i s-a adus la cunoștință că utilajul cu care lucra este uzat și de aceea trebuie să fie atent.*

*Procedează corect administrația? Are dreptul salariatul să se adreseze în judecată? Soluționați cazul.*

## **TEMA 15**

### **JURISDICȚIA MUNCII. SUPRAVEGHEREA ȘI CONTROLUL ASUPRA RESPECTĂRII LEGISLAȚIEI MUNCII**

1. *Considerații generale*
2. *Jurisdicția individuală*
3. *Soluționarea conflictelor colective de muncă*
4. *Greva*
5. *Noțiunea și importanța supravegheii și controlului asupra respectării legislației muncii*
6. *Organele de supraveghere și control asupra respectării legislației muncii*
7. *Răspunderea pentru încălcarea legislației muncii*

#### **1. Considerații generale**

Jurisdicția muncii are ca obiect soluționarea conflictelor de munca cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractelor individuale sau, după caz, colective de munca prevăzute de prezentul cod, precum și a cererilor privind raporturile juridice dintre partenerii sociali, stabilite potrivit *Codului muncii*.

Conform art.349 al Codului muncii pot fi părți în conflictele de muncă:

1. salariații, precum și orice altă persoană titulară a unui drept sau a unei obligații în temeiul prezentului cod, al altor legi sau al contractelor colective de muncă;
2. angajatorii - persoane fizice și/sau persoane juridice - agenții de muncă temporară, utilizatorii, precum și orice altă persoană care beneficiază de o muncă desfășurată în condițiile prezentului cod;
3. sindicatele și patronatele;
4. alte persoane juridice sau fizice care au această vocație în temeiul legilor speciale sau al Codului de procedură civilă.

## **2. Jurisdicția individuală**

Potrivit prevederilor art. 354 CM RM, se consideră litigii individuale de muncă divergențele dintre salariat și angajator privind:

- Încheierea contractului individual de muncă;
- Executarea, modificarea și suspendarea contractului individual de muncă;
- Încetarea și nulitatea, parțială sau totală a contractului individual de muncă;
- Plata despăgubirilor în cazul neîndeplinirii sau îndeplinirii necorespunzătoare a obligațiilor de către una din părțile contractului individual de muncă;
- Rezultatele concursului;
- Anularea ordinului de angajare în serviciu emis conform art.65 alin.1 CM RM;
- Neeliberarea în termen a carnetului de muncă, înscrierile incorecte efectuate în acesta;
- Alte probleme cedecurg din raporturile individuale de muncă.

Instanța de judecată examinează litigiile apărute în cadrul încheierii, modificării sau încetării contractului individual de muncă. Termenul de prescripție de 3 luni în litigiile ce rezultă din încetarea contractului individual de muncă se calculează din ziua în care ordinul a fost adus la cunoștința salariatului contra semnătură, din ziua eliberării carnetului de muncă, sau din ziua contestării refuzului salariatului de a lua cunoștință de ordinul de concediere pentru a semna sau a lua carnetul de muncă.

## **3. Soluționarea conflictelor colective de muncă**

Conflictele de muncă se clasifică în conflicte colective și individuale de muncă. Conflictele de muncă colective pot fi de drepturi sau de interese, iar cele individuale de drepturi. Conflictele de drepturi se nasc atunci când nu sunt respectate drepturile prevăzute în lege sau în contractul colectiv ori individual de muncă. Conflictele de interese se nasc în cazul unui dezacord intervenit între părți cu privire la revendicările salariaților, încă neconsacrate în lege, contract colectiv sau contract individual de muncă. Conflictele de interese nu se soluționează în justiție, deoarece pentru a putea judeca, instanța are nevoie de un temei legal sau contractual, or conflictul de interese s-a născut tocmai în absența unui asemenea temei. Conflictele de drepturi se soluționează în fața instanței de judecată.

## **4. Greva**

Potrivit prevederilor legislației muncii greva reprezintă refuzul benevol al salariaților de a-și îndeplini, total sau parțial, obligațiile de muncă, în scopul soluționării conflictului colectiv de muncă declanșat în conformitate cu legislația în vigoare, încetarea colectivă și voluntară a lucrului de către salariați, încetarea totală sau parțială a muncii de către salariați în scopul obținerii unor revendicări economice și sociale legate de condițiile de muncă, de plată a muncii și de securitate socială. Greva se caracterizează prin următoarele trăsături:

- Poate fi declarată pe durata desfășurării conflictului colectiv de muncă;
- Constituie o încetare voluntară și colectivă a lucrului.

Constituția recunoaște prin art.45, dreptul la grevă, care constituie totodată, potrivit art.5 lit.n din Codul muncii, un principiu de bază al reglementării raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea. În conformitate cu art.362 CM RM, greva poate fi declarată în scopul apărării intereselor profesionale cu caracter economic și social ale salariaților și nu poate urmări scopuri politice. Organizarea grevei poate avea loc în condițiile legii, la orice nivel al parteneriatului social – de unitate, teritorial, de ramură, național. Greva se desfășoară de obicei la locul de muncă al

salariaților. Însă ea poate fi desfășurată și în afara unității. Angajatorul poate solicita suspendarea grevei, pe un termen de cel mult 30 zile, în cazul în care aceasta ar putea pune în pericol viața și sănătatea oamenilor sau atunci când consideră că greva a fost declarată ori se desfășoară cu încălcarea legislației. În conformitate cu art.370 CM RM, pentru declararea și organizarea grevei ilegale, persoanele vinovate poartă răspundere disciplinară, materială, administrativă, penală în conformitate cu legislația în vigoare.

#### **5. Noțiunea și importanța supravegherii și controlului asupra respectării legislației muncii**

Supravegherea reprezintă activitatea organelor de stat legată de asigurarea executării cu exactitate și strictețe a legislației. Prin urmare, atribuțiile organelor de supraveghere constau în a elimina toate formele de încălcare a legii.

Controlul reprezintă o latură a activității de administrare. Esența controlului constă în verificarea corespunderii activității obiectelor controlate cu prescripțiile actelor normative, în aprecierea acestei activități din punct de vedere al legalității și în aplicarea sancțiunilor în caz de încălcare a prevederilor legislației.

#### **6. Organele de supraveghere și control asupra respectării legislației muncii**

Supravegherea și controlul asupra respectării actelor legislative și a altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, a contractelor colective de muncă și convențiilor colective la toate unitățile sunt exercitate de:

- Inspekția Muncii;
- Serviciul de Supraveghere de Stat a Sănătății Publice
- Serviciul Protecției Civile și Situațiilor Excepționale
- Alte organe abilitate cu funcții de supraveghere și control
- Sindicatele.

#### **7. Răspunderea pentru încălcarea legislației muncii**

În conformitate cu art.381 din Codul muncii, persoanele vinovate de încălcarea legislației muncii, a altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, a contractelor colective de muncă și a convențiilor colective sunt trase la răspundere disciplinară, materială, administrativă și penală.

**Subiecte pentru lucrul individual asupra temei (și întrebări recomandate pentru discuții la seminar):**

1. *Formulați definiția noțiunii de jurisdicție a muncii.*
2. *Determinați obiectul jurisdicției muncii.*
3. *Relevați principiile specifice instituției juridice a jurisdicției muncii.*
4. *Ce categorii de persoane pot figura în calitate de părți în cadrul litigiilor individuale de muncă și conflictelor colective de muncă?*
5. *Care este procedura de examinare a cererii privind soluționarea litigiilor individuale de muncă?*
6. *Definiți noțiunea de conflict colectiv de muncă.*
7. *Specificați trăsăturile caracteristice ale conflictului colectiv de muncă.*
8. *Dezvăluiți procedura desoluționare a conflictului colectiv de muncă.*
9. *Care este modul legal de declarare și desfășurare a grevei ?*
10. *În ce cazuri operează suspendarea și încetarea grevei ?*

11. *Specificați organele de stat ce au competențe generale în sfera exercitării controlului și supravegherii asupra respectării legislației muncii.*
12. *Care sunt atribuțiile și obiectivele Inspecției Muncii ?*
13. *Ce împuterniciri au organele sindicale la efectuarea controlului asupra respectării legislației muncii?*

*Speță:*

*Salariatul Negură activa în calitate de maestru la fabrica de mobilă. Era angajat în baza contractului individual de muncă pe termen nedeterminat. La data de 11.12.2007 a primit o comandă urgentă de executat, însă pe data de 13.12.2007 s-a îmbolnăvit și s-a aflat în concediu medical timp de 3 săptămâni. Prin ordinul angajatorului la data de 20.12.2007 sub motivul că n-a îndeplinit comanda a fost concediat.*

*Soluționați cazul conform legislației în vigoare.*

*Speță:*

*Lungu în vîrstă de 17ani, absolvent al școlii profesionale polivalente, a fost angajat la șantier de construcții. În contractul individual de muncă se stipula că acesta din urmă va fi supus perioadei de probă. După 4 luni de muncă, Lungu a fost concediat pe motiv că rezultatul perioadei de probă este nesatisfăcător. Adresîndu-se cu o cerere în instanța de judecată, el a cerut să fie restabilit la locul de muncă respectiv.*

*Ce va decide instanța. A avut dreptul angajatorul să-l concedieze?*

## **TEMA 16**

### **DREPTUL INTERNAȚIONAL AL MUNCII**

- 1. Noțiunea, probleme ale defînirii, apariția dreptului internațional al muncii**
- 2. Obiectul și subiectele dreptului internațional al muncii**
- 3. Principiile și izvoarele dreptului internațional al muncii**

#### **1. Noțiunea, probleme ale defînirii, apariția dreptului internațional al muncii**

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 Internațională a Muncii (OIM), Uniunile regionale ale statelor din Europa etc. Spre deosebire de dreptul intern, dreptul internațional al muncii reprezintă acea ramură specifică a dreptului internațional, care este – internațional, prin izvoarele sale și național (intern), prin obiectul său, avînd ca obiect de studiu, atît legislația muncii cît și legislația securității sociale. Procesele de globalizare economice sunt o provocare tot mai mare pentru dreptul muncii intern în stabilirea justiției sociale. De aceea, studierea dreptului internațional al muncii își găsește puternice rațiuni teoretice și practice legate nemijlocit de necesitatea racordării permanente a legislației muncii a Republicii Moldova la normele internaționale a muncii.

Internaționalizarea vieții sociale, globalizarea economică, integrarea regională, migrația internațională a forței de muncă—toți acești factori au dus la apropierea sistemelor dreptului muncii a diferitelor state și au inițiat armonizarea dreptului muncii la scară mondială. Nu există o unanimitate de păreri în privința noțiunii dreptului internațional al muncii. Mai mult decât atât, în doctrină s-a făcut distincția între dreptul internațional al muncii, fie ca ramură autonomă, fie ca parte a dreptului muncii în care izvoarele sunt internaționale și care este indisolubil legat de dreptul internațional public și dreptul muncii internațional, considerat ca făcând parte din dreptul internațional privat, având ca obiect de studiu regulile aplicabile în cazul unui raport de muncă cu elemente de extraneitate, respectiv regulile aplicabile în cazul unui conflict de legi sau de jurisdicții. Totuși, vom încerca să definim dreptul internațional al muncii. Prin reglementarea internațională a dreptului muncii se înțelege reglementarea cu ajutorul acordurilor internaționale încheiate între state a problemelor legate de folosirea muncii salariaților, îmbunătățirea condițiilor de muncă ale salariaților, protecția muncii, protecția intereselor individuale și colective ale salariaților. Dreptul internațional al muncii reprezintă o ramură de drept ce are ca obiect îmbunătățirea condițiilor de muncă și de viață ale salariaților, raporturile dintre salariați și patroni și este formată în principal din normele cuprinse în Constituția, convențiile și recomandările Organizației Internaționale ale Muncii. Dreptul internațional al muncii se deosebește atât de dreptul internațional public, cât și de dreptul internațional privat. Dreptul internațional public reglementează raporturile dintre subiectele dreptului internațional, în principal statele, dreptul internațional privat reprezintă totalitatea normelor care soluționează conflictul de legi sau conflictul de jurisdicții, precum și cele legate de condiția juridică a străinului, dreptul internațional al muncii privește îmbunătățirea condițiilor de muncă și de viață ale salariaților, raporturile dintre angajați și angajatori. Într-o altă accepțiune dreptul internațional al muncii poate fi tratat atât în sens larg cât și în sens restrâns. În sens larg, dreptul internațional al muncii cuprinde normele (OIM), precum și, în ceea ce privește țara noastră, normele elaborate de Consiliul Europei. În sens restrâns, cuprinde normele în materie ale organizațiilor cu vocație mondială, în primul rând ale Organizației Internaționale a Muncii. Apariția dreptului internațional al muncii, în opinia prof. Gheorghe Filip, a fost condiționată de înființarea unor organisme internaționale cu competență exclusivă în domeniul muncii, cum sunt Organizația Internațională a Muncii (OIM) și alte organizații cu preocupări în acest domeniu, Consiliul Europei și Comunitatea Europeană. Într-o altă opinie prin elaborarea unui drept internațional al muncii nu se constituie un drept mondial, care să aibă la bază norme universale valabile în oricare stat.

## ***2. Obiectul, subiectele dreptului internațional al muncii***

Dreptul internațional al muncii este internațional prin izvoarele sale, care provin de la organismele internaționale și intern prin obiectul său, reglementarea relațiilor de muncă realizându-se prin normele dreptului național. Anume prin obiectul său dreptul internațional al muncii are caracter intern deoarece el este destinat unui anumit domeniu al activității interne a statelor, în acest caz reglementarea relațiilor de muncă.

Dreptul internațional al muncii este o ramură interdisciplinară ce se află la confluența sistemelor naționale de drept cu dreptul internațional public. El nu este un drept internațional public



„pur,, deoarece, deși este creat și aplicat ca urmare a voinței statelor, totuși el se manifestă ca realitate numai în dreptul intern. În accepțiunea lui E. Maheim „dreptul internațional se întinde între obligația statului de a asigura protecția lucrătorilor și obligația de respectare a suveranității sale,,. Se impune necesitatea de a delimita și contura obiectul dreptului internațional al muncii. Dreptul internațional public este alcătuit dintr-un ansamblu de norme scrise sau nescrise, avînd ca scop reglementarea conduitei statelor în relațiile dintre ele. Spre deosebire de dreptul internațional public, dreptul internațional al muncii reglementează conduita statelor în domenii ce țin de ordinea juridică internă – legislația muncii și cea a securității sociale. Dreptul internațional privat a fost definit ca un ansamblu de reguli ce reglementează conflictul de legi, conflictul de jurisdicții, condiția juridică a străinului . După părerea celor mai mulți autori, în situația unor raporturi de muncă cu elemente de extraneitate ( de ex. naționalitatea persoanei fizice) este aplicabil dreptul internațional al muncii, considerat ca făcînd parte din cadrul dreptului internațional privat. În concluzie, menționăm faptul că dreptul internațional al muncii, ca parte a dreptului internațional public (contemporan), are ca obiect relațiile dintre state privitor la armonizarea legislațiilor muncii și securității sociale și aplicarea uniformă a unui ansamblu de norme, cuprinse în principal în convențiile și recomandările OIM, a căror aplicare este condiționată de voința statelor. Subiectele dreptului internațional al muncii sunt “entități participante cu drepturi și obligații directe”. Cu alte cuvinte, subiectele dreptului internațional al muncii reprezintă acele entități care participă la raporturi juridice, reglementate de normele acestui drept. A fi subiect de drept internațional înseamnă a beneficia de personalitate juridică internațională, ceea ce presupune capacitatea de a fi titular de drepturi și obligații cu caracter internațional. Principalele subiecte sînt statele, ele devenind titulare de drepturi și obligații, ce decurg din raporturile juridice internaționale de muncă. Statul suveran ocupa o poziție dominantă între subiectele de drept internațional public și aceasta, pentru că, mult timp a reprezentat unicul subiect al acestui drept și este singurul care posedă capacitatea de a-și asuma totalitatea drepturilor și obligațiilor cu caracter internațional. Organizațiile internaționale au o personalitate juridică limitată prin statutul lor de funcționare, fiind îndreptățite să își asume doar acele drepturi și obligații care concurează la realizarea scopului pentru care au fost înființate. Totodată, reprezintă subiecte de drept derivate, întrucât sunt creația statelor - a subiectelor originare - care le conferă calitatea de subiecte de drept, prin statut.

### ***3. Principiile și izvoarele dreptului internațional al muncii***

După cum am menționat dreptul internațional al muncii avînd o poziție specifică, ar fi necesar să diferențiem cîteva categorii de principii: pe de o parte principii paralele comune atît pentru dreptul internațional public cît și pentru dreptul internațional al muncii, iar pe de altă parte principii specifice relațiilor de muncă și securității sociale și principii proprii legislațiilor naționale. Dreptul internațional al muncii fiind constituit în principal din ansamblul convențiilor și recomandărilor OIM are la bază principiul suveranității statelor. Datorită situației sale speciale dreptul internațional conține și principiile sale specifice care în formularea Constituției Organizației Internaționale a Muncii, sunt următoarele:

- munca nu este o marfă,

- libertatea de asociere și de exprimare este o condiție indispensabilă pentru un progress,
- toți oamenii fără nici o discriminare au un drept egal de a urmări progresul lor material,
- lupta împotriva lipsurilor trebuie dusă în fiecare stat.

Aceste principii prevăzute în Constituția (OIM) reprezintă și principii ale strategiei dezvoltării sociale.

Din principiul fundamental potrivit căruia munca nu este o marfă strâns legate sunt și alte principii implicite ce de exemplu: principiul dreptului la odihnă, principiul dreptului la perfecționare profesională, principiul dreptului securității sociale.

La principiile fundamentale ale dreptului internațional al muncii trebuie adăugate și principiile dreptului intern al muncii, menite să caracterizeze legislațiile naționale, ca de exemplu: principiul negocierii colective, salarizării echitabile, perfecționării profesionale, etc.

Izvoarele dreptului internațional al muncii sunt actele internaționale cu caracter normativ provenind de la Organizația Internațională a Muncii, Consiliul Europei, Uniunea Europeană.

Actele(OIM)sunt în principal Constituția (OIM), convențiile și recomandările.

**Constituția** (OIM) reprezintă un izvor al dreptului internațional al muncii cel puțin în privința principiilor ce le statuează expres. **Convențiile** (OIM) au rolul de a reglementa problemele raporturilor de muncă, sunt considerate adevărate tratate internaționale și reprezintă izvorul principal esențial al dreptului muncii. **Recomandările** sunt un izvor de informație și model pentru perfecționarea legislației naționale care precizează, completează statutul convenției, face conținutul ei mai concret, extinde posibilitățile statelor în rezolvarea problemelor cu privire la adaptarea normelor internaționale.Țara noastră a aderat la Organizația Internațională a Muncii (OIM) în 1995. Republica Moldova a ratificat pînă în prezent mai multe convenții ale (OIM), printre care se numără și cele 8 convenții fundamentale și anume cea privind munca forțată, libertatea asocierii și protecția dreptului la organizație, aplicarea principiilor dreptului la organizație și de purtare a tratatelor colective, egalitatea de remunerare a mîinii de lucru masculină și feminină pentru o muncă de valoare egală, abolirea muncii fortate, discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei, vîrsta minimă de angajare, interzicerea celor mai grave forme ale muncii copiilor și acțiunea imediată în vederea eliminării lor.

Documentele ONU de asemenea au rol de izvoare ale dreptului internațional al muncii, fiind că stabilesc sarcinile cooperării internaționale pentru asigurarea drepturilor și libertăților fundamentale ale omului. La nivel regional ca izvoare ale dreptului internațional al muncii sunt actele adoptate de Consiliul Europei și Uniunea Europeană. Printre cele mai importante se numără: Carta socială europeană din 1961, Convenția europeană cu privire la apărarea drepturilor și libertăților fundamentale ale omului (1950). Cel mai important act al Uniunii Europene, în care sunt proclamate drepturile sociale și economice, este Carta drepturilor fundamentale ale salariaților (1989).**Concluzii** Aproximarea termenilor „drept internațional,” și „al muncii,” poate crea nedumeriri sau confuzii în măsura în care tentativa de a da problemelor muncii o soluționare identică în toate statele pare paradoxală și contrară naturii dreptului muncii. Se impune constatarea că în această materie trebuie

manifestată o viziune largă și constructivă, dreptul internațional al muncii neputând fi încadrat în tiparele clasice ale dreptului internațional. Tocmai de aceea se cere o analiză minuțioasă a instrumentelor elaborate de Organizația Internațională a Muncii, dar și de Consiliul Europei și Uniunea Europeană. Munca reprezintă valoarea de primă dimensiune astfel încât Republica Moldova acordă instrumentelor internaționale elaborate în domeniu maximă importanță. Reieșind din această particularitate, putem face concluzia că standardele internaționale în sfera raporturilor juridice de muncă, create de Organizația Internațională a Muncii, Consiliul Europei și 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, decît cele prevăzute de legislația internă, atunci normele contractului internațional au drept de prioritate. La aceasta mai trebuie adăugat că, în conformitate cu art. 4 din Constituția Republicii Moldova și în corespundere cu convențiile 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 sînt epuizate toate modurile de apărare a lor.

***Subiecte pentru lucrul individual asupra temei (și întrebări recomandate pentru discuții la seminar):***

- 1. Formulați definiția Dreptului internațional al muncii.*
- 2. Caracterizați apariția Dreptului internațional al muncii.*
- 3. Stabiliți care este obiectul Dreptului internațional al muncii.*
- 4. Relevați principiile specifice ale Dreptului internațional al muncii.*
- 5. Ce categorii de persoane pot figura în calitate de subiecte ale dreptului internațional al muncii ?*
- 6. Determinați noțiunea de izvor al dreptului internațional al muncii.*
- 7. Care este rolul convențiilor OIM în cadrul raporturilor de muncă ?*

### ***Bibliografia recomandată studenților în vederea studierii disciplinei Dreptul Muncii***

1. N. Romandaș "Dreptul muncii. (curs de prelegeri)" Chișinău, 1997. 2. E. Mocanu "Curs de prelegeri la dreptul muncii (partea generala)" Chișinău, 1998. 3. T. Negru, C. Scorțescu "Dreptul muncii în scheme", Chișinău
2. N. Romandaș, Eduard Boișteanu, Oxana Eșanu, Adrian Lungu "Dreptul muncii" Indicații metodice pentru lecții practice, Chișinău 2011
3. T. Negru, Cătălina Scorțescu Dreptul muncii curs universitar, Chișinău 2010
4. S. Ghimpu, A. Țiclea "Dreptul muncii", București, 1995 /1997/ 1999/2000
5. G. Filip, L. Filip "Dreptul muncii și securității sociale", Neuron, Focșani, 1994
6. T. Ștefănescu "Dreptul muncii", Lumina Lex, 1997/2000
7. Al. Athanasiu, Cl. Ana Moarcas "Munictorul și legea. Dreptul muncii. Relațiile individuale de muncă", Editura Oscar Print, București, 1999
8. I. Șt. Beligrădeanu, I. T. Ștefănescu "Dicționar de drept al muncii", București, 1997
9. C. Jofa, R. Chelaru "Dreptul muncii și protecției sociale", Iași, 1995.
10. D. Firoiu "Dreptul muncii și protecției sociale", Cluj-Napoca, 1994.
11. P. Burloiu "Economia muncii", Lumina Lex, București, 1993.
12. I. Ciochină Barbu "Dreptul muncii", QIM, Iași, 2003
13. П. Ильинский "Справочное пособие по трудовому законодательству Республики Молдова", Кишинэу, 1997.
14. Б.И. Сосна, Н.А. Горелко "Трудовое право Республики Молдова" (научно-практическое пособие с комментариями отдельных норм КзоТа РМ), Кишинэу, 2001
15. В. Толкунова, К. Гусов "Трудовое право России", Москва, 1995./ 1997.
16. П. Лившиц, Ю. Орловский "Трудовое право России", Москва, 1998.
17. Л. Сыроватская "Трудовое право", Москва, 1995./ 1998, Юристь 2001.
18. О. Смирнов "Трудовое право", Москва, 1996, /1997
19. А. Пашков "Советское трудовое право", Москва, 1988.

### ***Bibliografie suplimentară***

1. Е. Голенко, В. Ковалев "Трудовое право" Схемы и комментарии. Москва, 1999
2. Н. Голенко, В. Ковалев "Трудовое право" Схемы и комментарии. Москва, Юриспруденция, 2000
3. В. Скрипка "Трудовое право" (в схемах), Москва, 1997.
4. А. Куренной "Трудовое право на пути к рынку", Москва, 1997.
5. А. Кацва "Трудовые отношения и коллективные действия в современной России", Москва, 1999
6. В. Пиляева «Трудовой кодекс Российской Федерации» Схемы и определения, Юнорус, Москва, 2002
7. А. Панина «Трудовое право» Схемы и комментарии, Новый Юрист, Москва, 1998.

### ***Acte normative:***

1. Constituția Republicii Moldova adoptată la 29 iulie 1994, Monitorul Oficial Nr. 1 din 18.08.1994.
2. Codul muncii al Republicii Moldova adoptat prin Legea R.M. nr. 154-XV din 28.03.2003, "Monitorul Oficial al Republicii Moldova", nr. 159-162 din 29.07.2003.

3. Legea nr. 102-XV din 12.03.03 privind ocuparea forței de muncă și protecția persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă Monitorul Oficial nr.70-72 din 15.04.03.
4. Legea nr.186-XVI din 10.07.2008 securității și sănătății în muncă, Monitorul Oficial nr.143-144 din 05.08.2008.
5. Legea nr. 5 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați din 09.02.2006 Monitorul Oficial nr.047 din 24.03.2006.
6. Convenția colectivă (nivel național) nr.2 din 09.07.2004, Monitorul Oficial al R.Moldova nr.112-118/968 din 16.07.2004
7. Hotărârea Guvernului nr.605 din 31.05.07 privind aprobarea Strategiei naționale privind politicile de ocupare a forței de muncă pentru anii 2007-2015 Monitorul Oficial nr.82-85 din 15.06.07.
8. Hotărârea Guvernului nr.435 din 23.04.2003 pentru aprobarea Regulamentului cu privire la acordarea unor garanții și compensații salariaților care îmbină munca cu studiile Monitorul Oficial nr. 60-63 din 04.05.2007.

***Acte normative internaționale:***

1. Convenția nr.29 privind munca forțată sau obligatorie, ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr.610-XIV din 01.10.1999, Monitorul Oficial nr.112 din 14.10.1999 // Конвенции и рекомендации МОТ (1919-1956). Международное Бюро Труда. Том 1. – Женева, 1991, стр. 197-208.
2. Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 111/1958 "Privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei". Ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr. 593-XIII din 26.09.1995, Monitorul Oficial nr.059 din 26.10.1995.
3. Convenția OIM nr. 117 "Privind obiectivele și normele de bază ale politicii sociale", adoptată la 1962, ratificată 26.10.1995 // Tratatate internaționale la care Republica Moldova este parte (1990-1998), Ediție oficială, vol. 10, Chișinău, 1998, p. 58-68.
4. Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 142/1975 "Privind orientarea profesională și pregătirea profesională în domeniul valorificării resurselor umane". Ratificată prin Legea nr. 480-XV din 28.09.2001, Monitorul Oficial nr. Monitorul Oficial nr. 130 din 26.10.2001.
5. Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 154/1981 "Privind promovarea negocierii colective". Ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr. 994-XIII din 15.10.1996, Monitorul Oficial nr.075 din 26.11.1996
6. Convenția nr.105 privind abolirea muncii forțate, adoptată la 26.06.1957, ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr.707-XII din 10.09.1991, Monitorul Oficial nr.006 din 30.10.1991 // Tratatate internaționale la care Republica Moldova este parte (1990-1998), Chișinău, Ediția oficială, 1998, vol. I, p. 91-95.
7. Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 144/1976 "Cu privire la consultările tripartite destinate să promoveze aplicarea normelor internaționale ale muncii". Ratificată prin Hotărârea nr.593-XIII din 26.09.1995, Monitorul Oficial nr.059 din 26.10.1995.

8. Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 98/1949 "Privind aplicarea principiilor dreptului de organizare și negociere colectivă". Ratificată prin Hotărârea nr.593-XIII din 26.09.1995, Monitorul Oficial nr.059 din 26.10.1995.
9. Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 100/1951 "Privind egalitatea de remunerare a mâinii de lucru masculină și a mâinii de lucru feminină, pentru o muncă de valoare egală" ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr. 610-XIV din 01.10.1999, Monitorul Oficial nr.112 din 14.10.1999// Конвенции и рекомендации МОТ (1919-1956). Международное Бюро Труда. Том 2. – Женева, 1991.
10. Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 135/1971 "Privind protecția reprezentanților lucrătorilor în întreprinderi și înlesnirile ce se acordă acestora". Ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr. 593-XIII din 26.09.95, Monitorul Oficial nr.059 din 26.10.1995.
11. Convenția nr. 111 privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei, adoptată la 1958, ratificată prin Hotărârea nr.593-XIII din 26.09.1995, Monitorul Oficial nr.059 din 26.10.1995. // Tratatate internaționale la care Republica Moldova este parte (1990-1998), Chișinău, Ediția oficială, 1998, vol. I0, p. 53-58.
12. Convenția nr. 138 privind vârsta minimă de angajare, adoptată la 06.06.1973, ratificată prin Hotărârea Parlamenrului nr. 519-XIV din 15.08.1999, Monitorul Oficial nr. 080 din 29.07.1999. Tratatate internaționale la care Republica Moldova este parte (1990-1998), Chișinău, Ediția oficială, 1998, vol. I, p. 96-100.
13. Convenția nr. 154 privind promovarea negocierii colective din 1981 ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr.994-XIII din 15.10.1996, Monitorul Oficial nr.075 din 26.11.1996, publicată în ediția oficială „Tratatate internaționale”, 1999, volumul 11.
14. Carta socială europeană ratificată prin Legea nr.484-XV din 28.09.01 Monitorul Oficial nr. 130 din 26.10.01
15. Convenția Europeană pentru Apărarea Drepturilor și Libertăților Fundamentale a Omului adoptată la Roma, 4.XI.1950 ratificată de către Republica Moldova prin Hotărârea Parlamentului nr. 1298-XIII din 24.07.97 Monitorul Oficial al R.Moldova nr.54-55/502 din 21.08.1997.
16. Constituția Organizației Internaționale a Muncii adoptată în 1945 accesată de pe <http://www.coe.org.int>.