



2. Symmons-Symonolewicz Konstantin. *National Consciousness in Medieval Europe: Some Theoretical Problems*. In: Canadian Review of Studies in Nationalism, vol. VIII, no. 1, 1981.

3. Deniau J. F. *L'Europe interdite*. Paris: Editions du Seuil, 1977.

4. *Regiune și regionalizare în Uniunea Europeană* (coord. Pușcaș Vasile, Adrian Ivan). Cluj-Napoca: Editura Institutului Cultural Român, 2004.

5. Ivan Adrian Liviu. *Gubernanță și teorii ale integrării europene*. http://www.cse.uaic.ro/_fisiere/Documentare/Suporturi_curs/I_gubernanta.pdf

6. *Descentralizare și regionalizare. Modelul francez*. București, 2008. <http://victorbostinaru.ro/wp-content/uploads/2008/08/descentralizare-si-regionalizare-modelul-francez.pdf>

7. Bakk Miklos. *Regionalizarea. Europa și România*. <http://www.revista22.ro/regionalizarea-europa-si-romania-10836.html>

8. Kolumban Gabor. *România într-o „Europă a regiunilor”*. În: Editorial Altera, nr. 9, 1998.

9. Roscovan Mihai. *Dezvoltarea regională: Republica Moldova vis-a-vis de Uniunea Europeană*. <http://www.ipp.md/lib.php?l=ro&idc=167&year=&page=2>

10. Ivan Adrian Liviu. *Statele Unite ale Europei. Uniunea Europeană între interguvernamentalism și supranaționalism*. Iași: Institutul European, 2007, 386 p.

11. Natalia Cugleşan. *Multi-level governance in EU: What Model for Romania?* In: Eurojournal.org, october 2006.

12. Zielonka Jan. *Plurilateral Governance in the Enlarged European Union*. In: JCMS, 2007, vol. 45, nr. 1. http://graduateinstitute.ch/webdav/site/executive_education/shared/executive_education/summer_international-affairs_faculty-IA_professors/zielonka_plurilateral%5B1%5D.pdf

13. Cîrnu Doru. *Particularități ale dezvoltării regionale și cauze specifice*. http://www.utgjiu.ro/revista/ec/pdf/2010-03/6_DORU_CIRNU.pdf

14. *Regionalism, regionalizare, dezvoltare regională*. http://www.dr-pemaster.ro/curs/E.Lolescu/Referate/CapI_master_DRPE.pdf

15. *La régionalisation en Europe*. Working Paper, Parlement européen, avril 2000, L-2929, Luxembourg.

PROCEDURA CONCEDIERII ÎN URMA REDUCERII NUMĂRULUI DE PERSONAL: ASPECTE SOCIAL-JURIDICE

Tudor CAPȘA,

doctor în drept, conferențiar universitar, Universitatea de Stat din Comrat

Victor SANDU,

magistru în drept, absolvent al Institutului Național al Justiției, candidat la funcția de judecător

SUMMARY

In the article author consider legal regulation of dismissal in connection with reduction of number or the staff of the enterprise. The special attention is paid to collisions, contradictions of the current legislation regulating legal aspects of dismissal in connection with reduction of number or staff of the enterprise.

Keywords: reduction, dismissal, number, staff, worker, employer, vacant place, reorganization, merge, accession, division

REZUMAT

În articol autorul analizează reglementarea legală de concediere ca urmare a reducerii numărului sau a statelor de personal. O atenție deosebită este acordată conflictelor și contradicțiilor cu legislația în vigoare care reglementează aspectele juridice ale concedierii din cauza reducerii numărului sau a statelor de personal.

Cuvinte-cheie: reducere, concediere, dimensiuni, personal, salariat, angajator, loc vacant, reorganizare, consolidare, fuziune, divizare

Introducere. Concedierea în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal într-o companie trebuie să se realizeze cu respectarea condițiilor art. 86 alin. (2), art. 87, 88, 183, 184, 186 alin. (4), art. 251 și 388 din Codul Muncii al Republicii Moldova (în continuare – CM RM) [1].

Concedierea în acest context va fi recunoscută ca legală dacă angajatorul a respectat următoarele **condiții:**

1. Reducerea numărului sau a statelor de personal a avut loc de fapt.

2. Salariatul a fost preavizat prin ordin (dispoziție, decizie, hotărâre), sub semnătură, despre concedierea iminentă de peste 2 luni.

3. Concedierea a fost efectuată la expirarea a 2 luni de la preavizare.

4. Angajatorul nu a avut posibilitatea să transfere salariatul cu consimțământul lui într-o altă funcție (la un alt loc de muncă) din cauza lipsei unei funcții vacante sau a unui loc de muncă vacant ori în

urma refuzului salariatului de a fi transferat la un alt loc de muncă în aceeași unitate.

5. Există acordul organului sindical (organizatorului sindical) în privința concedierii, dacă salariatul este membru de sindicat.

6. Angajatorul a anunțat în formă scrisă agenția teritorială de ocupare a forței de muncă despre concedierea respectivului salariat.

7. Concedierea a avut loc în conformitate cu cerințele prevăzute de art. 86 alin. (2) CM RM, conform cărora nu se admite concedierea salariatului în perioada aflării lui în concediu medical, în concediu anual de odihnă, în concediu de studii, în concediu de maternitate, în concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, în concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vîrstă de la 3 la 6 ani, în perioada îndeplinirii obligațiilor de stat sau obștești, precum și în perioada detașării, cu excepția cazurilor de lichidare a unității.

8. Locul de muncă redus nu a



fost restabilit în statele de personal ale unității pe parcursul anului calendaristic în care a avut loc concedierea salariatului care l-a ocupat.

Metode utilizate și materiale aplicate. Studiul realizat se fundamentează pe studierea doctrinei, a legislației și a practicii judiciare existente în domeniul studiat. Au fost aplicate metodele de cercetare: logică, sistematică, juridică și comparativă.

Rezultate obținute și discuții. Procedura de concediere în cazul lichidării unității, reducerii numărului sau a statelor de personal este stipulată în art. 88 din CM RM. Aceasta prevede că angajatorul este în drept să concedieze salariații de la unitate în legătură cu lichidarea acesteia ori în urma reducerii numărului sau a statelor de personal (art. 86 alin. (1) lit. b) și c) CM RM) doar **cu condiția că:**

a) va emite un ordin (dispoziție, decizie, hotărâre), motivat din punct de vedere juridic, cu privire la lichidarea unității ori reducerea numărului sau a statelor de personal;

b) va emite un ordin (dispoziție, decizie, hotărâre) cu privire la preavizarea, sub semnătură, a salariaților cu 2 luni înainte de lichidarea unității ori de reducerea numărului sau a statelor de personal. În caz de reducere a numărului sau a statelor de personal, vor fi preavizate numai persoanele ale căror locuri de muncă urmează a fi reduse;

c) odată cu preavizarea în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal, va propune în scris salariatului preavizat un alt loc de muncă (funcție) în cadrul unității respective;

d) va reduce, în primul rând, locurile de muncă vacante;

e) va desface contractul individual de muncă în primul rând cu salariații angajați prin cumul;

f) va acorda salariatului ce urmează a fi concediat o zi lucrătoare pe săptămână, cu menținerea salariului mediu pentru căutarea unui alt loc de muncă;

g) va prezenta, în modul stabilit, cu 2 luni înainte de concediere,

agenției pentru ocuparea forței de muncă informațiile privind persoanele ce urmează a fi disponibilizate;

h) se va adresa organului sindical în vederea obținerii acordului pentru concediere, în modul prevăzut de prezentul cod;

i) în cazul în care reorganizarea sau lichidarea unității presupune reducerea în masă a locurilor de muncă, va informa, cu cel puțin 3 luni înainte, despre acest lucru organele sindicale din unitatea și ramura respectivă și va iniția negocieri în vederea respectării drepturilor și intereselor salariaților. Criteriile vizând reducerea în masă a locurilor de muncă se stabilesc prin convențiile colective.

Dacă după expirarea termenului de preavizare de 2 luni nu a fost emis ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) de concediere a salariatului, această procedură nu poate fi repetată în cadrul aceluiași an calendaristic. Totodată, în termenul de preavizare nu se include perioada aflării salariatului în concediul anual de odihnă, în concediu de studii și în concediu medical. De asemenea, locul de muncă redus nu poate fi restabilit în statele unității pe parcursul anului calendaristic în care a avut loc concedierea salariatului care l-a ocupat.

În cazul lichidării unității, angajatorul este obligat să respecte procedura de concediere prevăzută la art. 88 alin. (1) lit. a), b), f), g) și i) din CM RM.

Articolul 88 din CM RM conține o anumită contradicție, deoarece acesta impune o reducere a tuturor posturilor (funcțiilor) vacante și, în același timp, de a se oferi în scris salariatului a cărui post (funcție) este redusă un alt loc de muncă. În mod evident, la momentul reducerii în primul rând a posturilor/funcțiilor vacante, angajatorul se privează de posibilitatea de a transfera salariatul cu acordul acestuia, în conformitate cu art. 68 și 74 din CM RM, la un alt loc de muncă. Nimeni nu va putea argumenta declarația că este imposibil de a transfera salariatul într-un post (funcție) care a fost redus. În

consecință, dispoziția alin. (1) lit. d) al art. 88 CM RM ar trebui să fie exclusă din codul vizat.

Totodată, trebuie de remarcat că în literatură de specialitate este argumentat și un alt punct de vedere la acest subiect, esența căruia constă în faptul că cerința art. 88 alin. (1) lit. d) CM RM referitor la reducerea în primul rând a locurilor de muncă vacante necesită clarificare, deoarece o astfel de reducere, la prima vedere, exclude posibilitatea respectării prevederii precedente (art. 88 alin. (1) lit. c) CM RM) despre transferul salariatului preavizat la un alt loc de muncă (vacant). În realitate, reducerea locurilor (funcțiilor) vacante se face, logic, dacă, după propunerea lor salariaților preavizați, ultimii au refuzat ocuparea acestora, adică executarea acestei prevederi are loc consecutiv doar după îndeplinirea celei precedente și constatarea în urma acestei executări a locurilor de muncă ori funcțiilor rămase definitiv vacante (neocupate) [2, p. 83-84].

Concedierea în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal într-o unitate se efectuează în următoarea **ordine**.

Inițial, se emite un ordin despre reducerea unui anumit număr de unități/funcții a statelor de personal și se introduc schimbări corespunzătoare în statele de personal ale unității. Ulterior, administrația unității alege – dintre lucrătorii ale căror funcții au fost reduse – pe acei care nu au dreptul preferențial la menținerea la lucru conform art. 183 CM RM.

Totodată, la abordarea problemei în cauză este necesar să se ia în considerație dispozițiile art. 251 CM RM, conform cărora se interzice concedierea femeilor gravide, a femeilor care au copii în vârstă de pînă la 6 ani și a persoanelor care folosesc concediile pentru îngrijirea copilului prevăzute la art. 124, 126 și 127 CM RM, cu excepția cazurilor prevăzute la art. 86 alin. (1) lit. b), g) – k) CM RM, precum și cerințele art 388 alin. (4) CM RM,



potrivit cărora concedierea salariaților care au fost aleși în organele sindicale, indiferent de faptul dacă au fost eliberați sau nu de la locul de muncă de bază, nu se admite timp de 2 ani după expirarea mandatului, cu excepția cazurilor de lichidare a unității sau de comitere de către salariații respectivi a unor acțiuni culpabile, pentru care legislația în vigoare prevede posibilitatea concedierii (în temeiul art. 206 alin. (1) lit. d) CM RM). În asemenea cazuri, concedierea se efectuează în temeiuri generale.

Concedierea persoanelor invocate supra în temeiul art. 86 alin. (1) lit. c) din CM RM va fi considerată ilegală.

După cum s-a menționat, la concedierea în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal, angajatorul trebuie să ia în considerație prevederile art. 183 CM RM. Astfel, în conformitate cu alin. (1) al acestui articol, în caz de reducere a numărului sau a statelor de personal, de dreptul preferențial de a fi lăsați la lucru beneficiază salariații cu o calificare și o productivitate a muncii mai înalte.

Totodată, art. 183 alin. (2) din CM RM stabilește că, în cazul unei egale calificări și productivități a muncii, de dreptul preferențial de a fi lăsați la lucru beneficiază:

a) salariații cu obligații familiale, care întrețin două sau mai multe persoane și/sau un invalid;

b) salariații în a căror familie nu sînt alte persoane cu venit de sine stătător;

c) salariații care au o mai mare vechime în muncă în unitatea respectivă;

d) salariații care au suferit în unitatea respectivă un accident de muncă sau au contractat o boală profesională;

e) salariații care își ridică calificarea în instituțiile de învățămînt superior și mediu de specialitate, fără scoatere din activitate;

f) invalizii de război și membrii familiilor militarilor căzuți sau dispăruți fără urmă;

g) participanții la acțiunile de

luptă pentru apărarea integrității teritoriale și independenței Republicii Moldova;

h) inventatorii;

i) persoanele care s-au îmbolnăvit sau au suferit de boală actinică și de alte boli provocate de radiație în urma avariei de la Cernobîl;

j) invalizii în privința cărora este stabilit raportul de cauzalitate dintre survenirea invalidității și avaria de la CAE Cernobîl, participanții la lichidarea consecințelor avariei de la CAE Cernobîl în zona de înstrăinare în anii 1986–1990;

k) salariații care au mai multe stimulări pentru succese în muncă și nu au sancțiuni disciplinare (art. 211);

l) salariații cărora le-au rămas cel mult 5 ani pînă la stabilirea pensiei pentru limită de vîrstă.

Încălcarea acestor cerințe legale presupune recunoașterea concedierii în temeiul art. 86 alin. (1) lit. c) din CM RM ca fiind nelegitimă.

De exemplu, T., care a lucrat în calitate de inginer-electrician de categoria 1, a fost concediat în urma reducerii statelor de personal. El s-a adresat în instanța de judecată cu cererea de a fi repus în funcție și de a i se recupera prejudiciul material și moral cauzat de concedierea ilegală, invocînd o încălcare a dreptului său preferențial de a rămîne la locul de muncă. Judecătoria Rîșcani din mun. Chișinău a analizat cererea lui T. și, constatînd că, în urma încălcării art. 183 alin. (1) din CM RM, la locul de muncă au fost lăsați lucratori mai puțin calificați decît T., ingineri-electricieni fără categorii, instanța a satisfăcut cererea lui T.

În urma luării deciziei care anume dintre salariați urmează să fie concediați, angajatorul îi preavizează printr-un ordin (dispoziție, decizie, hotărîre), sub semnătură, pe aceștia despre concedierea ce urmează să aibă loc peste 2 luni. În același timp, angajatorul, în formă scrisă, îi propune salariatului să fie transferat într-o altă funcție (la un alt loc de muncă), în unitatea respectivă. Angajatorul este obligat să informeze agenția teritorială de

ocupare a forței de muncă cu 2 luni înainte despre concedierea angajatului. Dacă nu este posibil transferul salariatului, cu acordul acestuia, într-o alta funcție (la un alt loc de muncă) în cadrul unității, din cauza lipsei funcțiilor/locurilor de muncă vacante în unitate, sau în cazul în care salariatul a refuzat transferul, acesta urmează a fi concediat peste 2 luni după înștiințarea/preavizarea despre concediere. În cazul în care salariatul este membru de sindicat, angajatorul trebuie să obțină acordul scris preliminar al organului/organizatorului sindical din unitate pentru concedierea salariatului respectiv.

Conform art. 87 alin. (1) din CM RM, concedierea salariaților-membri de sindicat în cazurile stipulate la art. 86 alin. (1) lit. c), d), e), g) și h) CM RM poate avea loc doar cu acordul preliminar scris al organului/organizatorului sindical din unitate. În celelalte cazuri, concedierea se admite cu consultarea prealabilă a organului (organizatorului) sindical din unitate.

Potrivit art. 87 alin. (2) CM RM, concedierea persoanei alese în organul sindical și neeliberate de la locul de muncă de bază se admite cu respectarea modului general de concediere și doar cu acordul preliminar al organului sindical al cărui membru este persoana în cauză. Totodată, art. 87 alin. (3) CM RM prevede că conducătorii organizației sindicale primare (organizatorii sindicali) neeliberați de la locul de muncă de bază nu pot fi concediați fără acordul preliminar al organului sindical ierarhic superior.

Norma art. 87 alin. (4) CM RM stipulează că organele sindicale (organizatorii sindicali) indicate supra își vor comunica acordul sau dezacordul (opinia consultativă) privind concedierea salariatului în termen de 10 zile lucrătoare de la data solicitării acordului de către angajator. În cazul în care răspunsul nu a fost primit de angajator în acest termen, acordul (comunicarea opiniei consultative) a organului respectiv se prezumă.

Anumite particularități conține



concedierea în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal a salariaților în cazul reorganizării unității prin fuziune. În cazul fuziunii (uniunii), atunci când în loc de două sau mai multe întreprinderi se formează una, reducerea numărului sau a statelor de personal în unitatea nou-formată este inevitabilă. În mod natural, în noua întreprindere, creată pe baza de 2 sau 3 întreprinderi, va exista un singur conducător, un singur contabil-șef etc.

În practică, deseori apare întrebarea: în ce moment ar trebui să se desfășoare reducerea statelor de personal – pînă la crearea unei noi companii, formate în baza a două sau mai multe întreprinderi, sau după crearea ei? Unii autori susțin ideea că reducerea statului de personal ar trebui să fie făcută pînă a crea o nouă întreprindere, iar în cartelele de muncă ale salariaților care își vor continua serviciul la compania nou-creată se vor opera înscrieri despre actul de reorganizare. De asemenea, ei susțin că în procesul de reorganizare se va emite un ordin privind reorganizarea ulterioară, cu înștiințarea sub semnătură a tuturor salariaților, și, dacă este necesar, se emite un ordin cu înștiințarea salariaților care cad sub incidența reducerii numărului/statelor de personal ale angajaților din întreprinderile implicate în reorganizare [3, p. 21]. Această declarație nu este corectă. În conformitate cu art. 70 alin. (1) din Codul Civil al Republicii Moldova (în continuare – CC RM), la fuziunea persoanelor juridice, drepturile și obligațiile fiecăreia dintre ele trec la persoana juridică nou-formată, în conformitate cu actul de transmitere [4].

În conformitate cu art. 64 alin. (3) din CM RM, în caz de reorganizare sau de schimbare a proprietarului unității, succesorul preia toate drepturile și obligațiile existente la momentul reorganizării sau schimbării proprietarului, ce decurg din contractul colectiv de muncă și din contractele individuale de muncă. Concedierea salariaților în aceste cazuri este posibilă numai cu condi-

ția reducerii numărului sau a statelor de personal din unitate.

În cazul reorganizării întreprinderii, salariații care refuză să continue să lucreze în legătură cu reorganizarea acesteia cad sub incidența concedierii în temeiul art. 86 alin. (1) lit. v) din CM RM. Salariații care doresc să-și continue activitatea de muncă, ar trebui să fie, în sensul direct al normei art. 64 alin. (3) din CM RM, transferați la întreprinderea nou-înființată. Astfel de transferare, în opinia noastră, ar trebui să se facă prin concedierea din cadrul întreprinderilor reorganizate, în scopul transferării în întreprinderea nou-înființată și ulterior – prin angajarea la compania nou-formată, prin transferare din cadrul întreprinderii reorganizate. Considerăm că este cazul să se aplice, în acest caz, prin analogie dispozițiile art. 86 alin. (1) lit. u) din CM RM privitor la transferarea salariaților.

În unitatea nou-creată, după înregistrarea acesteia la Camera Înregistrării de Stat, sînt elaborate și aprobate noile state de personal. Ulterior se reduce un anumit număr de funcții și se realizează procedura de concediere, în conformitate cu prevederile art. 86, 87, 88, 183, 184, 186, 251, 257, 388 din CM RM.

În sprijinul acestui punct de vedere, invocăm următoarele **argumente**:

1. Salariatul unei întreprinderi poate deveni angajatul unei alte întreprinderi numai după ce a fost concediat de la întreprinderea precedentă, iar ulterior a fost încadrat, cu ocuparea unui loc de muncă, într-o altă întreprindere, fapt care se reflectă în înscrierile corespunzătoare din cartelele de muncă. De remarcat că, în cazul schimbării denumirii unității la care lucrează salariatul, în carnetul lui de muncă se face următoarea înscriere: "Unitatea ... cu începere de la data de ... se numește ..." [5].

2. Reorganizarea nu este un motiv de concediere, procesul de reorganizare pe calea fuzionării întreprinderilor durează aproximativ 4 luni. În tot acest timp, întreprinderi-

le ce cad sub incidența fuzionării activează în modul normal. Noile state de personal apar doar după crearea noii unități.

După obținerea acordului preliminar scris al organului sindical, angajatorul poate emite un ordin (dispoziție, decizie, hotărîre) despre concedierea salariatului. În conformitate cu art. 186 alin. (1) din CM RM, salariaților concediați în legătură cu lichidarea unității sau cu încetarea activității angajatorului-persoană fizică (art. 86 alin. (1) lit. b) CM RM), sau cu reducerea numărului ori a statelor de personal la unitate (art. 186 alin. (1) lit. c) CM RM), li se **garantează**:

a) pentru prima lună – plata unei indemnizații de eliberare din serviciu egale cu mărimea sumată a unui salariu mediu săptămînal pentru fiecare an lucrat la unitatea în cauză, dar nu mai mică decît un salariu mediu lunar. Dacă unitatea a fost succesorul de drept al unei unități reorganizate anterior și contractul individual de muncă cu salariații în cauză nu a încetat anterior (art. 81), se vor lua în calcul toți anii de activitate;

b) pentru a doua lună – plata unei indemnizații de eliberare din serviciu egale cu cuantumul salariului mediu lunar, dacă persoana concediată nu a fost plasată în cîmpul muncii;

c) pentru a treia lună – plata unei indemnizații de eliberare din serviciu egale cu cuantumul salariului mediu lunar, dacă după concediere salariatul s-a înregistrat, în decurs de 14 zile calendaristice, la agenția teritorială de ocupare a forței de muncă în calitate de șomer și nu a fost plasat în cîmpul muncii, fapt confirmat prin certificatul respectiv;

d) la lichidarea unității, prin acordul scris al părților – achitarea integrală a sumelor legate de concedierea salariatului pe toate 3 luni, la data concedierii.

Conform prevederilor art. 257 CM RM, concedierea salariaților în vîrstă de pînă la 18 ani, cu excepția cazului de lichidare a unității, se per-



mite numai cu acordul scris al agenției teritoriale pentru ocuparea forței de muncă, respectându-se condițiile generale de concediere prevăzute de prezentul cod.

Salariatul concediat este în drept de a se adresa cu o cerere împotriva concedierii sale, ce se intentează în instanța de judecată de la sediul unității sau al organului ei de administrație, conform prevederilor art. 38 alin. (2) din CPC RM [6].

În conformitate cu art. 39 alin. (2) CPC RM, acțiunea împotriva unei persoane juridice sau a unei alte organizații poate fi intentată și în instanța de la locul de aflare a bucurilor acestora.

În conformitate cu art. 39 alin. (3) CPC RM, acțiunea care izvoarăște din activitatea unei filiale sau reprezentanțe a unei persoane juridice sau a unei alte organizații poate fi intentată și în instanța de la locul unde filiala sau reprezentanța își are sediul.

La prezentarea cererii în instanță, trebuie luată în considerație perioada de 3 luni de prescripție prevăzută de art. 355 alin. (1) lit. a) din CM RM.

Conform art. 353 din CM RM, salariații sau reprezentanții acestora care se adresează în instanțele de judecată cu cereri de soluționare a litigiilor și conflictelor ce decurg din raporturile prevăzute la art. 348 CM RM (inclusiv pentru a ataca hotărârile și deciziile judecătorești privind litigiile/conflictele vizate) sînt scutiți de plata cheltuielilor judiciare. Potrivit art. 82 CPC RM, cheltuielile de judecată se compun din taxa de stat și cheltuielile legate de judecarea pricinii.

Din cuprinsul art. 90 din CPC RM rezultă că din **cheltuielile de judecare** a pricinii fac parte:

a) sumele plătite martorilor, interpreților, experților și specialiștilor;

b) cheltuielile de efectuare a cercetărilor la fața locului;

c) cheltuielile de înștiințare și chemare a părților în judecată;

d) cheltuielile de transport și de cazare suportate de părți și de alți

participanți la proces în legătură cu prezentarea lor în instanță;

e) cheltuielile suportate de cetățenii străini și de apatrizi în legătură cu plata interpretului, dacă tratatele internaționale la care Republica Moldova este parte nu prevăd altfel;

f) cheltuielile de căutare a pîrîtului;

g) cheltuielile de efectuare a expertizei;

h) cheltuielile de executare a actelor judiciare;

i) cheltuielile de asistență juridică;

j) cheltuielile de declarare a insolabilității;

k) compensațiile pentru timpul de muncă pierdut;

l) alte cheltuieli necesare, suportate de instanță și de participanții la proces.

Potrivit prevederilor art. 94 alin. (1) CPC RM, instanța judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească, la cererea părții care a avut câștig de cauză, cheltuielile de judecată. Dacă acțiunea reclamantului a fost admisă parțial, acestuia i se compensează cheltuielile de judecată proporțional părții admise din pretenții, iar pîrîtului – proporțional părții respinse din pretențiile reclamantului.

Dispoziția art. 85 alin. (1) lit. a) CPC RM scutește salariații-reclamanți în acțiunile care decurg din raportul de muncă de la taxa de stat, dar nu îi scutește de la plata costurilor legate de judecarea cauzei. Prevederile art. 353 din CM RM însă îi scutește de la această plată.

În conformitate cu prevederile art. 6 alin. (7) din Legea privind actele legislative nr. 780-XV din 27.12.2001, în cazul în care între două acte legislative (*în cazul dat, între CM RM și CPC RM*) cu aceeași forță juridică (*ambele coduri nominalizate sînt legi organice*) apare un conflict de norme ce promovează soluții diferite asupra aceluiași obiect al reglementării, se aplică prevederile actului posterior [7]. În contextul normei citate se constată o situație nereglementată

legislativ în mod definitiv și univoc, deoarece CM RM a fost adoptat de legiuitor la data de 28 martie 2003, dar a intrat în vigoare mai tîrziu – la 1 octombrie 2003, pe cînd CPC RM a fost adoptat de legiuitor la 30 mai 2003 (peste 2 luni), dar a intrat în vigoare mai devreme, adică la data publicării – 21 iunie 2003. Apare fireasca întrebare: care cod se consideră în situația descrisă ca act posterior, prevederile căruia se aplică în vederea plății costurilor legate de judecarea cauzei? Cadrul legislativ național în vigoare, cu regret, nu ne oferă un răspuns explicit și univoc, fapt ce impune necesitatea apelării la alte argumente legale posibile/suplimentare.

Astfel, în corespundere cu art. 2 alin. (2) din CM RM, prezentul cod se aplică și raporturilor de muncă reglementate prin **legi organice** (*la care se referă CPC RM*) și prin alte acte normative. Totodată, norma art. 391 alin. (3) din CM RM statornicește că actele legislative în vigoare (inclusiv CPC RM) ce reglementează raporturile de muncă și alte raporturi nemijlocit legate de acestea se vor aplica în măsura în care nu contravin prezentului cod.

Prin urmare, în virtutea argumentelor legale suplimentare cuprinse în CM RM, se deduce că salariatul trebuie să fie scutit de la plata costurilor legate de judecarea cauzei, așa cum rezultă din sensul dispozițiilor art. 353 CM RM.

Deci, în caz de refuz de a satisface cererea salariatului privitor la soluționarea litigiului lui individual de muncă, cheltuielile de judecată, inclusiv costurile legate de judecarea cauzei, nu pot fi recuperate de la solicitantul vizat, ca parte în proces. În acest caz, urmează a fi aplicate prevederile art. 98 alin. (2) CPC RM, potrivit cărora, în caz de respingere a acțiunii, cheltuielile de judecare a pricinii suportate de instanță, precum și taxa de stat se încasează la buget de la reclamant **dacă acesta nu este scutit de plata cheltuielilor de judecată**.

În opinia noastră, art. 90 din CPC RM ar trebui să fie completat



cu un al doilea alineat, similar după conținut cu textul art. 353 din CM RM, fapt ce va exclude în viitor orice interpretări controversate pe marginea subiectului abordat.

Conform prevederilor art. 355 alin. (4) CPC RM, instanța de judecată va examina cererea de soluționare a litigiului individual de muncă în termen de cel mult 30 de zile lucrătoare de la data înregistrării acesteia și va emite o hotărâre cu drept de atac conform CPC RM.

La judecarea cauzelor în privința restabilirii la locul de muncă, instanțele de judecată sînt obligate să se conducă nu de prevederile art. 118 alin. (1) CPC RM, potrivit cărora reclamantul trebuie să dovedească circumstanțele pe care le invocă drept temei al pretențiilor și obiecțiilor sale, ci de prevederile art. 89 alin. (2) CM RM, conform cărora, la examinarea litigiului individual de muncă de către instanța de judecată, angajatorul este obligat să dovedească legalitatea și să indice temeiurile transferării sau eliberării din serviciu a salariatului.

La judecarea cauzelor salariaților concediați ca urmare a reducerii numărului sau a statelor de personal din unitate, instanțele trebuie să ceară schema de încadrare a personalului, înainte și după concediere, ordinele de concediere emise în perioada de la data preavizului de concediere pînă la data emiterii ordinului de concediere a reclamantului. În cazul în care, în această perioadă, în legătură cu concedierea altor salariați, au apărut locuri de munca vacante, dar angajatorul nu a luat măsuri pentru a transfera salariatul, cu acordul lui în scris, la locul de muncă vacant, concedierea va fi considerată ilegală. Concedierea ar trebui să fie declarată de asemenea ilegală și în cazul în care angajatorul nu a prezentat documente care să confirme legalitatea concedierii (ordinul de concediere, procesul-verbal al ședinței organului sindical prin care se confirmă acordul preliminar scris la concediere etc.).

În cazul încălcării dispozițiilor art. 86 alin. (2) CM RM – conce-

dierea salariatului aflat în concediu medical sau în concediu anual plătit – unele instanțe de judecată recunosc astfel de concediere ca una ilegală anume din acest motiv. Alte instanțe, în astfel de cazuri, recunosc concedierea ca fiind legitimă, dar transferă/mută data concedierii, cu achitarea salariului mediu pentru perioada de la data concedierii pînă la data expirării concediului.

În opinia noastră, încălcarea prevederilor art. 86 alin. (2) din CM RM trebuie să atragă recunoașterea unei astfel de concedieri ca ilegale. Și ar trebui să se emită o hotărâre explicativă a Curții Supreme de Justiție sau să se includă adăugarea corespunzătoare în Hotărîrea Plenumului Curții Supreme de Justiție nr. 12 din 3 octombrie 2005 ”Cu privire la practica judiciară a examinării litigiilor care apar în cadrul încheierii, modificării și încetării contractului individual de muncă” [8].

În cazul declarării concedierii ca ilegale, urmează consecințele prevăzute de art. 89 alin. (1) și art. 90 din CM RM.

Salariatul transferat nelegitim la o altă muncă sau eliberat nelegitim din serviciu poate fi restabilit la locul de muncă prin negocieri directe cu angajatorul, iar în caz de litigiu – prin hotărîre a instanței de judecată.

În cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat/concediat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia. **Repararea de către angajator a prejudiciului** cauzat salariatului constă în:

a) plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă într-o mărime nu mai mică decît salariul mediu al salariatului pentru această perioadă;

b) compensarea cheltuielilor suplimentare legate de contestarea transferului sau a eliberării din serviciu (consultarea specialiștilor, cheltuielile de judecată etc.);

c) compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului.

Mărimea despăgubirii prejudi-

ciului moral se determină de către instanța de judecată, ținîndu-se cont de aprecierea dată acțiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decît un salariu mediu lunar al salariatului.

În locul restabilirii la locul de muncă, părțile pot încheia o tranzacție de împăcare, iar în caz de litigiu, instanța de judecată poate încasa de la angajator, cu acordul salariatului, în beneficiul acestuia, o compensație suplimentară la sumele indicate supra în mărime de cel puțin 3 salarii medii lunare ale salariatului. În practică, uneori există situații în care, fiind concediat din cauza reducerii numărului sau a statelor de personal, salariatul în perioada de absență forțată de la locul de muncă a lucrat la o altă întreprindere. În astfel de cazuri, unele instanțe iau în calcul salariul obținut la o altă întreprindere, în timp ce altele nu iau în calcul acest venit.

În viziunea noastră, venitul/salariul primit de către lucrător la o altă întreprindere nu ar trebui să fie luat în calcul, deoarece legislația națională nu prevede expres acest lucru. Mai mult decît atît, o astfel de luare în calcul în fond ar scuti angajatorul de răspundere, inclusiv de cea materială, pentru concedierea abuzivă comisă, fapt ce contravine practicii judiciare din țară.

După părerea noastră, este inacceptabilă și luarea în calcul a ajutorului de șomaj acordat salariatului în procesul de examinare a litigiului de muncă în caz de restabilire la locul de muncă și de recuperare în favoarea sa a salariului mediu în timpul absenței sale forțate de la locul de muncă. În cazul în care, în aceeași perioadă de timp, angajatului i-a fost plătit ajutorul de șomaj de către Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă și a salariului mediu de către angajator în baza unei hotărîri judecătorești, ajutorul de șomaj poate fi colectat de către Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă drept îmbogățire fără justă cauză.

Concluzii. Concedierea ca urmare a reducerii numărului sau a statelor de personal este foarte ac-



tuală, ca urmare a impactului crizei financiare mondiale și a recesiunii economice asupra unităților din Republica Moldova. Exercițierea cu bună-credință a drepturilor salariaților este o obligație firească a angajatorului ce ține de însuși conceptul de drept, iar concedierea în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal într-o întreprindere trebuie să se realizeze cu respectarea tuturor condițiilor legale existente.

Referințe bibliografice

1. *Codul muncii al Republicii Moldova* nr. 154 din 28 martie 2003. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159–162, art. 648.
2. Capșa Tudor. *Comentariu științifico-practic la Codul muncii al Republicii Moldova*. În: Dreptul muncii, 2010, nr. 10–11.
3. Тостоган П. *Реорганизация предприятия: юридические, бухгалтерские и налоговые аспекты*. În: Contabilitate și audit, 2011, nr. 11.
4. *Codul civil al Republicii Moldova* nr. 1107 din 6 iunie 2002. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2002, nr. 82–86, art. 661.
5. *Regulamentul privind completarea, păstrarea și evidența carnetului de muncă*, aprobat prin Hotărîrea Guvernului nr. 1449 din 24 decembrie 2007. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2008, nr. 5–7, art. 23.
6. *Codul de procedură civilă al Republicii Moldova* nr. 225 din 30 mai 2003, republicat în Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2013, nr. 130–134, art. 415.
7. *Legea privind actele legislative* nr. 780 din 27 decembrie 2001. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2002, nr. 36–38, art. 210.
8. Hotărîrea Plenului Curții Supreme de Justiție nr.12 din 3 octombrie 2005 *Cu privire la practica judiciară a examinării litigiilor care apar în cadrul încheierii, modificării și încetării contractului individual de muncă*. În: Buletinul Curții Supreme de Justiție a Republicii Moldova, 2006, nr. 6.

ЗАЩИТА АВТОРСКИХ ПРАВ ОТ ПЛАГИАТА ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ БОЛГАРИИ И УКРАИНЫ

Галина УЛЬЯНОВА,

кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры права интеллектуальной собственности и корпоративного права Национального университета «Одесская юридическая академия»

SUMMARY

The article describes the concept and features of plagiarism. The author analyzed ways of copyright protection from plagiarism. The article provides a comparative analysis of the legislation of Ukraine and Bulgaria in the field of copyright. Concluded that plagiarism can be recognized attribution of authorship on the part of the work that is creative, the author expresses the main ideas of science, literature, art, meets the criteria for eligibility of the work set out in the law

Keywords: plagiarism, attribution of authorship, copyrights, part of the work, the protection of copyrights.

В статье раскрываются понятие и признаки плагиата. Проанализированы способы защиты авторских прав от плагиата. Проведен сравнительный анализ законодательства Украины и Болгарии в сфере авторского права. Сделан вывод: плагиатом может быть признано присвоение авторства на ту часть произведения, которая носит творческий характер, выражает основные идеи произведения науки, литературы, искусства, отвечает критериям охраноспособности произведения, установленным в законе

Ключевые слова: плагиат, присвоение авторства, авторские права, часть произведения, защита авторских прав.

Постановка проблемы.

В соответствии со ст. 54 Конституции Украины [1], ст. 54 Конституции Болгарии [2] гарантируется свобода художественного, научного и технического творчества, охрана и защита прав на результаты интеллектуальной, творческой деятельности.

В современных условиях обеспечить эффективную защиту прав интеллектуальной собственности все сложнее. Неизмеримо большие доходы от реализации контрафактной, пиратской продукции, по отношению к штрафам, предусмотренным за такие нарушения, достаточно большой спрос на контрафактную продукцию ввиду ее небольшой стоимости, только способствуют росту правонарушений в сфере права интеллектуальной собственности. В связи с этим немаловажное значение имеет разработка эффективных

механизмов предупреждения и пресечения практики неправомерного использования объектов права интеллектуальной собственности.

Одним из нарушений прав интеллектуальной собственности является плагиат. На первый взгляд масштаб нарушения авторских прав от плагиата не столь очевиден, как при пиратстве, контрафакции. Однако последствия плагиата не менее негативные, чем от иных нарушений прав интеллектуальной собственности. В результате присвоения чужих результатов интеллектуальной деятельности вред причиняется не только правообладателям, но и потребителям, государству. В научной сфере в результате плагиата снижаются качество научных работ, уровень подготовки специалистов. Существенные убытки из-за плагиата причиняются в