



21. Mihai Gribincea. Politica rusă a bazelor militare: Georgia și Moldova. Chișinău: Civitas, 1999, 207 p.; Idem: The Russian policy on military bases: Georgia and Moldova. Oradea: Ed. Cogito, 2001.

22. Меморандум об основах нормализации отношений между Республикой Молдова и Приднестровьем. 8 мая 1997 года.

23. Меморандум об основных принципах государственного устройства объединенного государства (2003), «Меморандум Козака»: Российский план объединения Молдовы и Приднестровья. <http://www.regnum.ru/news/458547.html>

24. План урегулирования приднестровской проблемы (План Ющенко). В: Сборник документов, относящихся к Совместному заявлению премьер министров Молдовы и Украины. Кишинэу, 2006 г.

25. Oazu Nantoi. Strategia “3D” – de la “extremism” la consens? 3 noiembrie 2004.

26. Ion Creangă, Victor Popa. Reintegrarea Moldovei. Soluții și modele. Chișinău: TISH, F.E.-P. „Tipografia Centrală”, 2005, p. 360.

27. Alexei Potînga, Cheorghe Costachi. Asigurarea drepturilor omului în lume. Chișinău: Epigraf, 2003.

28. Ion Stăvilă. Conflictul transnistrean: paradigmele reglementării. 2006.

29. Henry Kissinger. Diplomația. Ed. a II-a. București: ALL, 2007.

NOȚIUNEA ȘI NATURA JURIDICĂ A LITIGIILOR DE MUNCĂ

Tatiana MACOVEI,

doctor în drept, lector universitar, USM

SUMMARY

Disputes between employers and workers often prove intractable, because it is unclear their legal nature. A major part of the explanation of the difficulty of labour disputes relies upon an exploration of the structural features of employment relations that create special tensions. Beyond this source of disputes, it is important to recognise two broader sources of conflict in the workplace. One concerns a contest about the link between ownership of the enterprise and the exclusive right to control its activities. The other concerns conflicts of interest within the workforce itself.

Keywords: labour, employment, employee, employer dispute

REZUMAT

Litigiile de muncă dintre salariați și angajatori deseori se dovedesc a fi greu de soluționat, deoarece nu este clară natura lor juridică. O parte de explicație se datorează faptului că divergențele de muncă sînt apreciate în mod diferit de către salariat și de către angajator, ceea ce creează disensiuni între părțile raportului juridic de muncă. Este important a se cunoaște sursa divergențelor de la locul de muncă. O parte a raportului juridic de muncă – angajatorul – are interes de a proteja proprietatea sa și de a exercita nestingherit puterea sa de conducere. Iar cealaltă parte a raportului juridic de muncă – salariații – au interesul de a-și proteja drepturile.

Cuvinte-cheie: muncă, salariat, angajator, litigiu

Introducere. Dreptul la muncă reprezintă un drept fundamental al omului. În exercitarea dreptului la muncă însă deseori pot apărea anumite litigii, care poartă denumirea de *litigii de muncă*. Litigiile de muncă reprezintă o parte importantă din litigiile deduse spre judecată, în cadrul cărora părțile contractuale, fie salariatul, fie angajatorul, caută să-și apere drepturile sale. Pentru a identifica corect litigiile de muncă, este necesar a califica juridic corect un raport de muncă și astfel a se decide ce norme legale urmează a fi aplicate.

Materiale și metode aplicate. În vederea realizării studiului dat, au fost utilizate publicațiile științifice din domeniul dreptului muncii și actele normative în vigoare. În studiu au fost utilizate metoda de analiză comparativă, metoda logică prin aplicarea procedurilor de deducție și de sinteză.

Scopul prezentului demers științific este analiza conceptului privind litigiile de muncă, prin identificarea aspectelor problematice

care se referă la diferențierea litigiilor de muncă de alte categorii de litigii, în special de cele civile ce țin de prestarea unor munci.

Rezultate și discuții. Economia de piață nu poate exista fără piața muncii, unde se vinde și se cumpără o asemenea „marfă” specială cum este forța de muncă [1, p. 9]. Dreptul la muncă este unul dintre drepturile fundamentale prevăzute de Constituția [2]. Republicii Moldova, care prevede că orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă, precum și la protecția împotriva șomajului. În procesul unei evoluții istorice, dreptul la muncă, ca drept fundamental al omului, și-a găsit locul printre drepturile din a doua generație, fiind atribuit categoriei drepturilor social-economice și culturale [3, p. 56]. Dreptul la muncă asigură în mare parte existența și dezvoltarea persoanei și presupune valorificarea capacităților fizice și intelectuale proprii fiecăruia pentru obținerea unui beneficiu material.



Realizarea dreptului la muncă de către persoanele fizice se face, de regulă, pe calea încheierii *contractului individual de muncă*. Codul muncii al Republicii Moldova definește contractul individual de muncă drept „înțelegerea dintre salariat și angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcție, să respecte regulamentul intern al unității, iar angajatorul se obligă să-i asigure condițiile de muncă prevăzute de prezentul cod, de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum și să achite la timp și integral salariul” [4].

În realizarea dreptului la muncă de către persoanele fizice deseori însă apar diverse litigii care țin de aplicarea legislației muncii. Un element definitoriu al raporturilor juridice de muncă îl reprezintă subordonarea salariaților față de angajator. În realizarea dreptului de directivă al angajatorului în materia raporturilor juridice de muncă, deseori pot apărea diverse abuzuri din partea angajatorului reieșind din poziția sa dominantă în cadrul raporturilor de muncă. Cu toate acestea, nu trebuie să trecem cu vederea faptul că și salariații pot abuza de drepturile lor, ceea ce de asemenea reprezintă temeiuri de apariție a litigiilor de muncă. Astfel, în general, divergențele apărute între salariați și angajator fac parte din categoria litigiilor de muncă.

Nicolai Romandaș și Eduard Boișteanu definesc *litigiile de muncă* drept divergențe apărute între salariat și administrație, care nu pot fi soluționate pe cale de tratative directe ale părților sau cu participarea sindicatelor, în problemele de creare a condițiilor de muncă și de aplicare a lor, pentru soluționarea acestora legea prevede o anumită ordine, stabilește procedura și termenele de înaintare a plîngerilor în organele competente, examinarea

lor, adoptarea unei hotărîri și aplicarea ei [3, p. 211].

Cercetătorii Dorin Josanu și Iulia Drumea definesc litigiile de muncă ca fiind acele divergențe apărute între părțile raportului de muncă, în legătură cu realizarea unui drept de muncă, ce nu pot fi aplanate prin intermediul negocierilor benevole și pentru soluționarea cărora este necesar de a apela la o procedură prevăzută de legislație [5, p. 5].

Autorul Boris Sosna însă face deosebire între două noțiuni tangente litigiilor de muncă, și anume: *divergențe nereglementate* și *litigii de muncă*. Autorul susține că aceste fenomene au o natură diferită, întrucît pînă la soluționarea divergențelor direct de către părți litigiul încă nu există. El apare doar atunci cînd divergențele apărute sînt transmise spre soluționare organelor de jurisdicție. Încercarea de a delimita divergențele care se soluționează de către părți și litigiile de muncă examinate de către organele competente îl face pe autor să concluzioneze că „în afara organelor jurisdicționale litigii de muncă nu există” [6, p. 35-36].

În viziunea lui A. L. Anisimov, litigii de muncă constituie nu doar divergențele care sînt remise spre examinare unui organ competent, deoarece existența divergențelor între părțile raportului juridic de muncă vădește existența unui conflict de muncă” [7, p. 9].

În ceea ce ne privește, considerăm că pentru a înțelege corect momentul apariției unui litigiu de muncă urmează a fi analizate conceptul de *divergență de muncă* și cel de *litigiu de muncă*.

Divergențele de muncă implică un dezacord al părților raportului juridic de muncă cu privire la o anumită problemă, astfel divergența urmează a fi privită drept o categorie socială. În urma tentativei de soluționare a divergențelor, putem avea mai multe situații. În cazul în care divergența a fost solu-

ționată de către părțile litigiului de muncă, litigiu de muncă nu există, deoarece acesta a fost aplanat pe cale amiabilă. Un alt caz poate fi atunci cînd divergența nu a fost soluționată, însă titularul dreptului subiectiv civil încălcat sau contestat nu recurge la apărarea acestuia în procedura prevăzută de lege. De asemenea, în acest caz nu sîntem în prezența unui litigiu de muncă. O ultimă situație o reprezintă cazurile în care divergența nu a fost soluționată, iar titularul dreptului subiectiv recurge la apărarea sa – doar în această situație există un litigiu de muncă.

Avînd în vedere cele relatate supra, putem menționa că litigiul de muncă reprezintă o categorie juridică și pentru soluționarea acestuia legea prevede o anumită procedură. Respectiv, litigiul de muncă reprezintă acele divergențe care nu au fost aplanate de către părți și pentru soluționarea cărora legea prevede o anumită procedură.

Încălcarea drepturilor angajatorului sau ale salariatului reprezintă temeiuri de apariție a litigiilor de muncă, însă dacă titularul dreptului încălcat nu reacționează asupra încălcării date, litigiu de muncă nu va exista și, de asemenea, nu avem nici divergență. De exemplu, angajatorul, pe parcursul unui an, a refuzat să acorde salariaților concediu anual plătit în condițiile în care nu a avut loc amînarea oficială a acestuia pentru anul următor. Dacă salariații vor accepta tacit această situație, litigiu de muncă nu avem, deși, evident, sîntem în prezența unei încălcări a normelor legale, care garantează salariaților un concediu anual plătit. Dacă însă vreun salariat va decide să acționeze angajatorul în judecată, atunci doar cu referire la acest salariat vom avea un litigiu de muncă. Un alt exemplu poate fi cazul în care un salariat este concediat fără acordul organului sindical, în cazurile în care acest acord este necesar potrivit legii. Dacă salariatul nu



va contesta în instanța de judecată concedierea pe motiv că nu s-au respectat prevederile legale, atunci litigiul de muncă nu va exista. Și invers, dacă salariatul va acționa angajatorul în judecată pe motiv de concediere ilegală, litigiul de muncă va exista.

Respectiv, doar titularul dreptului subiectiv civil decide dacă își apără sau nu dreptul subiectiv încălcat sau contestat de către o altă persoană. Iar prin apărarea dreptului subiectiv civil urmează să înțelegem activitatea titularului dreptului subiectiv civil încălcat ori contestat și/sau a unui organ jurisdicțional desfășurată în vederea restabilirii situației anterioare încălcării, în scopul realizării fișești a dreptului încălcat ori contestat [8, p. 26].

Condiții pentru calificarea unui litigiul drept unul de muncă

Pentru a califica un litigiul drept unul de muncă, este necesar de a fi îndeplinite cumulativ următoarele condiții:

1. Existența unui raport juridic de muncă. Raportul juridic de muncă reprezintă forma juridică de exprimare a relațiilor sociale de muncă, aflate sub incidența directă sau indirectă a legii, care iau naștere pe piața forței de muncă între o persoană fizică, pe de o parte, și o persoană fizică sau juridică, pe de altă parte, ca urmare a prestării unei munci de către prima persoană în folosul sau sub autoritatea celei de a doua și care este remunerată direct pentru munca prestată, sub formă de salariu sau indemnizație, sau indirect, sub formă de onorariu în condițiile legii [9, p. 56].

În același timp, trebuie de menționat că nu trebuie de confundat conținutul *contractului individual de muncă* cu cel al *raportului juridic de muncă*, deoarece conținutul contractului individual de muncă este format din totalitatea clauzelor contractuale, iar conținutul raportului juridic de muncă este format din totalitatea drepturilor și obliga-

țiilor subiecților raportului juridic de muncă ce rezultă din contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă, precum și din legislația muncii în general. Drepturile și obligațiile părților contractului individual de muncă sînt subiectivizate sau, altfel spus, sînt drepturi și obligații la purtător. De asemenea, se mai cere menționat faptul că contractul individual de muncă este temei de apariție a raportului juridic de muncă.

În practică, deseori apare problema calificării raporturilor juridice de muncă, deoarece nu toate raporturile care implică prestarea unei munci sînt raporturi juridice de muncă. În scopul facilitării determinării naturii juridice corecte a unui raport juridic de muncă se aplică „principiul supremației faptelor”. În spiritul principiului supremației faptelor, atunci cînd urmează a califica un raport juridic de prestare a muncii drept unul ce ține de legislația muncii urmează a fi identificată voința reală a părților, și nu forma/denumirea pe care o îmbracă raportul juridic respectiv. Cu alte cuvinte, dacă părțile au numit un contract „prestări servicii”, dar de fapt acesta este unul de muncă, atunci vor fi aplicabile prevederile legislației muncii. Simplul fapt al denumirii unui contract drept prestări servicii nu este suficient pentru a determina aplicarea automată a normelor legislației civile. Principiul supremației faptelor este consacrat și de legislația muncii a Republicii Moldova, care, în art. 2 alin. (3) al Codului muncii, prevede: „În cazul în care instanța de judecată stabilește că, printr-un contract civil, se reglementează de fapt raporturile de muncă dintre salariat și angajator, acestor raporturi li se aplică prevederile legislației muncii”.

Munca prestată în baza raporturilor juridice de muncă și munca prestată în baza raporturilor juridice civile. Munca prestată în baza contractului individual de muncă prezintă cele mai multe asemănări cu munca prestată în baza contrac-

telor civile de prestări servicii și antrepriză. De exemplu, art. 946 al Codului civil [10] al Republicii Moldova prevede: prin (1) contractul de antrepriză o parte (antreprenor) se obligă să efectueze pe riscul său o anumită lucrare celeilalte părți (client), iar aceasta se obligă să recepționeze lucrarea și să plătească prețul convenit. (2) Obiectul contractului de antrepriză poate fi atât producerea sau transformarea unui bun, cît și obținerea unor alte rezultate prin efectuarea de lucrări. Iar art. 970 al Codului civil prevede că prin (1) contractul de prestări servicii, o parte (prestator) se obligă să presteze celeilalte părți (beneficiar) anumite servicii, iar aceasta se obligă să plătească retribuția convenită. (2) Obiectul contractului de prestări servicii îl constituie serviciile de orice natură. (3) Contractele de muncă sînt reglementate prin legislația muncii.

Din reglementările enunțate mai sus se observă că între aceste contracte civile și cel de muncă există o serie de asemănări care fac dificilă înțelegerea reală a naturii juridice a diferitelor raporturi juridice care implică efectuarea unei munci din partea unei persoane fizice. Pentru a califica dacă munca prestată trebuie reglementată de legislația muncii sau de cea civilă, se vor lua în considerare următorii factori ce caracterizează munca prestată în baza contractelor de muncă și în baza celor civile:

a) În cadrul raporturilor juridice de muncă, salariatul este subordonat angajatorului. Subordonația salariatului se manifestă prin drepturile angajatorului ce țin de dirijarea activității de muncă a salariaților, precum și prin dreptul angajatorului de a aplica sancțiuni disciplinare în cazul în care salariatul încălcă disciplina muncii. În schimb, în cadrul raporturilor juridice civile ambele părți se află pe poziție de egalitate juridică. Nu trebuie să trecem cu vederea faptul că pînă la apariția raportului juridic



de muncă părțile acestuia se află, de asemenea, pe poziții de egalitate, însă odată încheiat contractul de muncă, salariatul trece în subordinea angajatorului.

b) În cadrul raporturilor juridice de muncă există un regim stabilit de muncă – de regulă opt ore pe zi, timp de cinci zile lucrătoare; iar în cadrul raporturilor juridice civile antreprenorul sau prestatorul este liber în organizarea timpului său de activitate.

c) În cadrul raporturilor juridice de muncă există anumite condiții prescrise de lege: vârsta minimă de angajare în câmpul muncii, munci interzise pentru anumite categorii de persoane, acordarea concediilor anuale și sociale etc., iar în cadrul raporturilor juridice civile legislația nu impune asemenea condiții restrictive.

d) Raportul juridic de muncă are, de regulă, durată nedeterminată, iar ca excepție – durată determinată; în schimb, raporturile juridice civile, de regulă, au caracter ocazional.

e) În cadrul raporturilor juridice de muncă există norme legale care impun anumite limite de jos în ceea ce privește condițiile de muncă și cele de salarizare, pe când în cadrul raporturilor juridice civile, părțile sînt libere să stabilească clauzele contractului, precum și prețul acestuia.

Munca conducătorilor de unități. O atenție deosebită urmează a fi acordată calificării raporturilor juridice ale administratorilor persoanelor juridice. Art. 61 al Codului civil prevede că „raporturile dintre persoana juridică și cei care alcătuiesc organele sale executive sînt supuse prin analogie regulilor mandatului, dacă legea sau actul de constituire nu prevede altfel”.

Codul muncii, în titlul IX, capitolul IV, reglementează munca conducătorilor de unități și prevede:

• Articolul 258 – dispoziții generale:

– Alin. (1). Prevederile prezentului capitol (Codul muncii – n.a.)

se aplică conducătorilor tuturor unităților, cu excepția cazurilor cînd conducătorul (angajatorul) este concomitent și proprietar al unității.

– Alin. (2). Conducător al unității este persoana fizică care, în conformitate cu legislația în vigoare sau documentele de constituire ale unității, exercită atribuții de administrare a unității respective, îndeplinind totodată funcțiile organului executiv.

• Articolul 259 – Baza juridică de reglementare a muncii conducătorului unității. Drepturile și obligațiile conducătorului unității în sfera raporturilor de muncă sînt reglementate de prezentul cod, de alte acte normative, de documentele de constituire ale unității și de contractul individual de muncă.

• Articolul 260 – Încheierea contractului individual de muncă cu conducătorul unității:

a) Contractul individual de muncă cu conducătorul unității se încheie pe durata indicată în documentele de constituire ale unității sau pe un termen stabilit în contract prin acordul părților.

b) Legislația în vigoare sau documentele de constituire ale unității pot prevedea proceduri speciale ce vor preceda încheierea contractului individual de muncă cu conducătorul unității (organizarea concursului, alegerea sau numirea în funcție).

Avînd în vedere faptul că Codul muncii a fost adoptat ulterior Codului civil, prevederea din Codul civil care dispune că „dacă legea sau actul de constituire nu prevede altfel”, urmează a fi aplicată în felul următor: raporturilor juridice ale administratorilor persoanelor juridice li se aplică prevederile legislației muncii, deoarece anume Codul muncii reprezintă prevederea la care face trimitere art. 61 al Codului civil. Însă, de la această regulă există o singură excepție, prevăzută de art. 258 alin. (1) din Codul muncii, care dispune: „Prevederile

prezentului capitol se aplică conducătorilor tuturor unităților, *cu excepția cazurilor cînd conducătorul (angajatorul) este concomitent și proprietar al unității*”. Respectiv, cu excepția cazurilor în care administratorul este și proprietar al unității (norma nu se extinde și asupra proprietății comune, astfel, în cazul coproprietarului, indiferent de cota de participare, excepția nu va fi aplicabilă), se va aplica legislația muncii [11, p. 459].

Raporturile de serviciu ale funcționarilor publici. Vizavi de raporturile de serviciu ale funcționarilor publici urmează a fi specificat faptul că activitatea de muncă a acestora este reglementată printr-o lege specială – Legea cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public [12]. Această lege se va aplica și în cazul în care o persoană contestă în instanța de judecată refuzul de angajare la o funcție publică. Anexa nr. 1 la Legea 158/2008 cu privire la funcția publică prevede autoritățile publice care cad sub incidența prevederilor prezentei legi, și anume:

- Secretariatul Parlamentului;
- Aparatul Președintelui Republicii Moldova;
- Cancelaria de Stat;
- Secretariatul Consiliului Superior al Magistraturii;
- Secretariatul Curții Constituționale;
- Secretariatul Curții Supreme de Justiție;
- Centrul pentru Drepturile Omului;
- Aparatul și unitățile Curții de Conturi;
- Centrul Național Anticorupție;
- Aparatul Comisiei Electorale Centrale;
- Aparatul Academiei de Științe a Moldovei;
- Aparatul Consiliului Național de Acreditare și Atestare;
- Aparatul Comisiei Naționale de Integritate;
- Aparatul Consiliului pentru



prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității;

– Aparatele altor autorități publice instituite de către Parlament, Președintele Republicii Moldova sau Guvern;

– Autoritățile administrației publice centrale de specialitate și alte autorități administrative (aparatele centrale, serviciile publice desconcentrate, alte organe ale administrației publice din subordinea autorităților administrației publice centrale de specialitate);

– Aparatele autorităților administrației publice locale, ale unității teritoriale autonome cu statut special și serviciile descentralizate ale acestora;

– Secretariatele instanțelor judecătorești; aparatele procuraturii; organele serviciului diplomatic, celui vamal; organele apărării, securității naționale și ordinii publice (persoanele care dețin funcții publice în autoritățile publice enumerate, a căror activitate nu este reglementată prin acte legislative speciale).

Pentru soluționarea litigiilor de muncă ale funcționarilor publici se va aplica procedura *contenciosului administrativ*, și nu procedura generală de soluționare a litigiilor de muncă.

În schimb, litigiile de muncă dintre autoritățile publice și celelalte persoane care au statut de angajat/salariat, dar nu de funcționar public, se vor judeca în procedura generală. De asemenea, se va aplica procedura generală de judecare a litigiilor care au ca obiect răspunderea materială a funcționarului public pentru prejudiciul cauzat autorității publice, deoarece procedura contenciosul administrativ nu conține prevederi în acest sens.

2. Apariția divergențelor între părțile raportului material litigios

După cum am menționat mai sus, divergențe dintre subiecții raportului juridic de muncă apar în momentul în care părțile au viziuni diferite asupra unui aspect ce deri-

vă dintr-un raport juridic de muncă. De exemplu, salariatul solicită suspendarea contractului individual de muncă pe motiv de îngrijire a copilului în vîrstă de la trei la șase ani, iar angajatorul refuză cererea salariatului. Momentul refuzului angajatorului în admiterea cererii salariatului reprezintă momentul debutului litigiului de muncă, deoarece anume în acest moment a apărut divergența dintre părți.

Divergențele dintre părțile raportului material litigios pot rezulta din neîndeplinirea sau îndeplinirea necorespunzătoare a obligațiilor. Chiar și atunci cînd acțiunile subiectului de drept au fost legale, însă celălalt subiect consideră că acțiunile date sînt ilegale, în asemenea situație de asemenea poate apărea o divergență, deși încălcări ale legislației nu sînt. Însăși încălcarea sau prezumția încălcării normelor de dreptul muncii nu trebuie considerată automat un litigiu de muncă, deoarece aprecierea acestei situații drept litigiu de muncă aparține părților interesate. Un asemenea dezacord al părților poate deveni un litigiu de muncă atunci cînd situația iscată nu a fost soluționată de către părți de sine stătător și din acest considerent a apărut necesitatea soluționării litigiilor de muncă de către organul jurisdicțional.

3. Intervenția organului de jurisdicție a muncii

În cazul în care părțile raportului material litigios nu au ajuns la un numitor comun privind soluționarea divergențelor dintre ele, acestea au dreptul de a recurge la apărarea jurisdicțională a drepturilor lor încălcate sau cel puțin prezumate a fi încălcate. Soluționarea litigiilor individuale de muncă reprezintă competența exclusivă a instanțelor de judecată. Spre deosebire de litigiile individuale de muncă, litigiile colective de muncă se vor soluționa de comisiile de conciliere la o primă etapă. În cazul în care părțile nu sînt de acord

cu decizia adoptată de comisia de conciliere, ele sînt în drept să se adreseze în instanța de judecată. La moment, în Republica Moldova nu există jurisdicții specializate pe litigii de muncă, respectiv soluționarea acestora se va face de către instanțele de drept comun.

Trebuie de menționat faptul că nu orice divergență dintre subiecții raportului material litigios de muncă poate duce la apariția unui litigiu de muncă supus soluționării în instanța de judecată, deoarece părțile litigiului de muncă pot soluționa conflictul pe cale amiabilă.

Litigiile de muncă pot apărea din diferite motive și la diferite etape de derulare a relațiilor de muncă. Ele pot apărea nu doar în timpul desfășurării propriu-zise a raporturilor de muncă, ci pot preceda raportul de muncă sau pot rezulta din încetarea raportului juridic de muncă.

De asemenea, urmează a se ține cont și de factorul psihologic, deoarece majoritatea salariaților, cu toate că acțiunile angajatorului încalcă drepturile lor, totuși evită să se adreseze la organele competente pentru apărarea drepturilor. Aceasta se explică prin faptul că, după soluționarea litigiului respectiv, salariatul oricum rămîne „față în față” cu angajatorul în cazul în care raporturile de muncă continuă, iar salariatul întotdeauna se află în dependență față de angajator. Adresarea salariaților la organele de apărare a drepturilor lor implică deci un oarecare risc [13, p. 7-8].

Concluzii. Litigiile de muncă reprezintă acele divergențe ce nu au fost soluționate de către salariat și angajator și pentru a căror soluționare legea prevede o anumită procedură, precum și intervenția unui organ de jurisdicție a muncii.

Litigiile de muncă sînt de deferită natură și pot apărea în diverse etape de desfășurare a raportului juridic de muncă, și anume: litigiile precontractuale, contractuale și postcontractuale.



Referințe bibliografice

1. A. M. Куренной. Трудовые споры, практический комментарий. Москва: Издательство Дело, 2001, с. 9.
2. Constituția Republicii Moldova din 29.07.1994. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 1 din 12.08.1994.
3. Eduard Boișteanu, Nicolai Romanțaș. Dreptul muncii, partea generală. Chișinău: CEP USM, 2012, p. 56.
4. Codul muncii al Republicii Moldova, adoptat prin legea nr. 154-XV din 28.03.03. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 159-162/648 din 29.07.2003.
5. Dorin Josanu, Iulia Drumea. Soluționarea litigiilor și conflictelor de muncă. Chișinău: Sofart Studio, 2013, p. 5.
6. Борис Сосна. Трудовые споры. Кишинэу: Реклама, 2004, с. 35-36.
7. А. Л. Анисимов. Трудовые отношения и трудовые споры. Москва: Юстицинформ, 2008, с. 9.
8. Macovei Gh. ș.a. Forme de apărare a drepturilor civile. Chișinău: Tipografia centrală, 2014, p. 26.
9. Nicolai Sadovei. Dihotomia raporturilor juridice de muncă. Chișinău: Garamont Studio, 2011, p. 55.
10. Codul civil al Republicii Moldova, adoptat prin legea nr. 1107 din 06.06.2002. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 82-86 din 22.06.2006.
11. Manualul judecătorului pentru cauze civile, ediția a II-au. Chișinău: Tipografia centrală, 2013, p. 459.
12. Legea cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, nr. 58 din 04.07.2008. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 230-232 din 23.12.2008.
13. Oxana Secrieru, Tatiana Macovei. Litigii de muncă. Chișinău: Tipografia Centrală, 2012, p. 7-8.

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ

A. СОСНА,

доктор права, преподаватель Молдавского
Государственного университета

Р. ЦУРКАН,

ассистент судьи суда сектора Центру

SUMMARY

The authors of the submission analyze the application of laws governing social security.

Urgent is that the study of the rules governing social security, revealed some contradictions and conflicts in the legislation ,

The important thing is that the authors propose amendments to the existing rules governing the social security.

Keywords: law, social security, pension, social insurance, the insurance period, the insured income, the insured person.

РЕЗЮМЕ

В представленном материале авторы анализируют применение законов, регулирующих социальное обеспечение.

Актуальным является то, что при исследовании норм, регулирующих социальное обеспечение, выявлены некоторые противоречия и коллизии в действующем законодательстве,

Важным является то, что авторы предлагают дополнения в действующие нормы, регулирующие социальное обеспечение.

Ключевые слова: закон, социальное обеспечение, пенсия, социально страхование, страховой стаж, застрахованный доход, застрахованное лицо.

Актуальность темы обусловлена существенными недостатками закона РМ № 156-XIV от 14.10.1998 года «О пенсиях государственного социального страхования» (далее – закон) [1], в результате применения которого подавляющему большинству граждан РМ (работчим и служащими) были назначены пенсии в размере примерно 1000 лей в месяц, в то время как депутатам Парламента, судьям, прокурорам и другим государственным служащим были назначены пенсии, размер которых в несколько раз превышает пенсии большинства граждан, не являющихся государственными служащими.

Индексация пенсий производилась в одинаковых процентах ко всем пенсиям. В результате разрыв между государственными служащими, которым назначены пенсии в размере от 3000 лей до

7000 лей, и служащими, которым назначена пенсия в размере от 700 до 1000 лей, увеличился.

Закон РМ «О пенсиях государственного социального страхования» не предусматривает перерасчета пенсий работающим пенсионерам, несмотря на удержания из их заработной платы взносов в пенсионный фонд.

Отдельные нормы этого закона носят явно дискриминационный характер: многим пенсионерам назначены пенсии в размере 700-800 лей в месяц, а отдельным чиновникам в размере 7000-10000 лей.

В статье освещается порядок назначения, исчисления и выплаты пенсий по возрасту. Обращается внимание на нормы закона, которые требуют изменения.

Пенсии по возрасту назначаются в соответствии со ст. 14, 17, 43-46, 46², 53, 56 и 56¹ закона РМ № 156-XIV от 14.10.1998 года «О