



ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ

Б. СОСНА,

доктор права, и.о. профессора Европейского университета Молдовы, ведущий научный сотрудник
Института юридических, политических и социологических исследований

Л. ВИТЮК,

докторант Европейского университета Молдовы

АННОТАЦИЯ

В статье освещаются основные права медицинских работников и защита этих прав.

Актуальность темы обусловлена ролью медицинских работников в реализации права каждого человека на охрану здоровья, гарантированного ст. 36 Конституции РМ.

Многие медицинские работники, недовольные условиями своего труда и, в первую очередь, размерами заработной платы, покидают Республику Молдова и уезжают в другие страны, в которых труд медицинских работников оплачивается гораздо выше, чем в Республике Молдова.

Актуальность данной темы обусловлена также недостаточным её освещением в юридической литературе Республики Молдова.

Ключевые слова: медицинский работник, основные права и обязанности работников, право медицинских работников на сокращенное рабочее время и дополнительные отпуска, право на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов, индивидуальный трудовой спор.

PROTECȚIA DREPTURILOR MUNCILOR LUCRĂTORILOR MEDICALI

REZUMAT

Articolul evidențiază drepturile fundamentale ale lucrătorilor din domeniul sănătății și protecția acestor drepturi.

Relevanța subiectului se datorează rolului lucrătorilor medicali în realizarea dreptului fiecărei persoane la protecția sănătății, garantat prin art. 36 din Constituția Republicii Moldova.

Mulți lucrători medicali care sunt nemulțumiți de condițiile muncii lor și, mai presus de toate, de mărimea salariilor lor, părăsesc Republica Moldova și merg în alte țări în care munca medicilor este plătită mult mai mult decât în Republica Moldova.

Relevanța acestui subiect se datorează și insuficienței sale de acoperire în literatura juridică a Republicii Moldova.

Cuvinte cheie: lucrător medical, drepturile și obligațiile de bază ale lucrătorilor, dreptul lucrătorilor medicali de a-și reduce timpul de muncă și concediul suplimentar, dreptul de a-și proteja drepturile de muncă, libertățile și interesele legale, litigiul individual de muncă.

PROTECTION OF LABOR RIGHTS OF MEDICAL WORKERS

ANNOTATION

The article highlights the basic rights of health care workers and the protection of these rights.

The relevance of the topic is due to the role of medical workers in the realization of the right of every person to health protection, guaranteed by art. 36 of the Constitution of the Republic of Moldova.

Many medical workers who are dissatisfied with the conditions of their work and, above all, with the size of their salaries, leave the Republic of Moldova and go to other countries where the work of medical workers is paid much higher than in the Republic of Moldova.

The relevance of this topic is also due to its insufficient coverage in the legal literature of the Republic of Moldova.

Keywords: medical worker, basic rights and obligations of workers, the right of medical workers for reduced working hours and additional leave, the right to protect their labor rights, freedoms and legal interests, individual labor dispute.

Изложение основного материала. Труд медицинских работников регулируется общими и специальными законодательными актами.

Согласно ст. 1 Трудового кодекса Республики Молдова

(далее – ТК РМ) № 154-XV от 28.03.2003 года работником признается физическое лицо (мужчина или женщина), выполняющее работу, соответствующую определенной специальности, квалификации или должности, и

получающее заработную плату на основании индивидуального трудового договора.[1]

Понятие индивидуального трудового договора дано в ст. 45 ТК РМ, согласно которой индивидуальный трудовой договор –



соглашение между работником и работодателем, на основании которого работник обязуется выполнять работу, соответствующую определенной специальности, квалификации или должности, на которую он назначен, с соблюдением правил внутреннего распорядка предприятия, а работодатель обязуется обеспечить работнику условия труда, предусмотренные настоящим кодексом, иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным трудовым договором, а также своевременно и в полном размере выплачивать ему заработную плату.

Основные права работников, в том числе и права медицинских работников, установлены частью (1) ст. 9 ТК РМ, согласно которой работник имеет право на:

а) заключение, изменение, приостановление действия и расторжение индивидуального трудового договора в порядке, установленном настоящим кодексом;

б) работу согласно условиям индивидуального трудового договора;

в) рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации, охраны здоровья и безопасности труда, коллективным трудовым договором и коллективными соглашениями;

г) своевременное и в полном объеме получение заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью, количеством и качеством выполненной работы;

д) отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, ежегодных оплачиваемых отпусков;

е) на полную и достоверную информацию об условиях труда до приема на работу или перевода на другую должность;

ж) на информирование и консультирование по поводу экономического положения предприятия, охраны здоровья и безопасности труда, а также по другим вопросам, касающимся работы предприятия, в соответствии с положениями настоящего кодекса;

з) обращение к работодателю, в патронаты, профессиональные союзы, органы центрального и местного публичного управления, органы трудовой юрисдикции;

и) профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в соответствии с настоящим кодексом и иными нормативными актами;

к) свободное объединение в профессиональные союзы, в том числе создание профсоюзных организаций и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

л) участие в управлении предприятием в соответствии с настоящим кодексом и коллективным трудовым договором;

м) ведение коллективных переговоров и заключение через своих представителей коллективного трудового договора и коллективных соглашений, а также на информацию о их выполнении;

н) защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов не запрещенными законом способами;

о) разрешение индивидуальных трудовых споров и коллективных трудовых конфликтов, в том числе право на забастовку, в порядке, установленном настоящим кодексом и иными нормативными актами;

п) возмещение причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей материального

и морального ущерба в порядке, установленном настоящим кодексом и иными нормативными актами;

р) обязательное социальное и медицинское страхование в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

Согласно пункту а) части (1) ст. 9 ТК РМ работник имеет право на заключение, изменение, приостановление действия и расторжение индивидуального трудового договора в порядке, установленном настоящим кодексом.

Данная формулировка неточна, т.к. согласно ст. 1 ТК РМ физическое лицо признаётся работником только после заключения индивидуального трудового договора.

Любое физическое лицо, в том числе и медицинский работник, имеет право на заключение индивидуального трудового договора.

Необоснованный отказ в приеме на работу запрещен ст. 47 ТК РМ, в соответствии с которой запрещается необоснованный отказ в приеме на работу.

Запрещается любое прямое или косвенное ограничение прав либо установление прямых или косвенных преимуществ при заключении индивидуального трудового договора в зависимости от пола, расы, национальности, вероисповедания, места жительства, политических убеждений или социального происхождения.

Отказ работодателя в приеме на работу оформляется в письменной форме с указанием данных, предусмотренных пунктом б) части (1) ст. 49, и может быть обжалован в судебную инстанцию.

Отказ в приеме на работу физическое лицо может обжаловать в судебную инстанцию, которая в случае признания отказа необоснованным согласно пункту а) части (1) ст. 330 ТК РМ вынесет



решение о взыскании неполученной им заработной платы.

Другим важным правом работника является право работника на своевременное и в полном объеме получение заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью, количеством и качеством выполняемой работы.

Заработная плата регулируется ст. 128-165 ТК РМ, законом РМ «Об оплате труда» № 8477-XV от 16.02.2002 года.[2]

Согласно части (1) ст. 128 ТК РМ заработная плата является вознаграждением или заработком в денежном выражении, выплачиваемым работодателем на основании индивидуального трудового договора за выполненную или подлежащую выполнению работу.

Согласно части (2) ст. 131 ТК РМ минимальная заработная плата – это установленный государством минимальный размер платы в национальной валюте за простую, неквалифицированную работу, ниже уровня которого работодатель не вправе заплатить за выполненную работником месячную или часовую норму труда.

Предложение. По нашему мнению, ст. 131 ТК РМ следует дополнить частью (1¹), согласно которой минимальная заработная плата должна быть не ниже прожиточного минимума.

Заработная плата медицинских работников регулируется также постановлением Правительства РМ № 837 от 06.07.2016 года «Об утверждении Положения об оплате труда работников публичных медико-санитарных учреждений, включенных в систему обязательного медицинского страхования».[3]

Согласно пункту 1 Положения об оплате труда работников публичных медико-санитарных учреждений, включенных в систему обязательного медицин-

ского страхования, утвержденном постановлением Правительства РМ № 837 от 06.07.2016 года, Положение об оплате труда работников публичных медико-санитарных учреждений, включенных в систему обязательного медицинского страхования (в дальнейшем – Положение), разработано на основании закона № 411-XIII от 28 марта 1995 года «Об охране здоровья», закона № 847-XV от 14 февраля 2002 года «Об оплате труда», ТК РМ, закона № 264-XVI от 27 октября 2005 года «О врачебной деятельности».

Согласно пункту 2 вышеуказанного Положения настоящее Положение определяет метод, размер и условия оплаты труда работников медико-санитарных учреждений, сотрудников клинических кафедр Государственного университета медицины и фармации им. Николае Тестемицану в зависимости от ответственности и сложности задач, объема и качества работы, профессиональных навыков, профессионального риска и уровня достижения показателей эффективности.

Согласно пункту 7 вышеуказанного Положения доход от заработной платы или заработную плату работников публичных медико-санитарных учреждений, включенных в систему обязательного медицинского страхования, составляют:

1) фиксированная часть заработной платы – представляет месячный должностной оклад и составляет минимальную гарантию оплаты труда работников учреждения согласно занимаемой должности;

2) переменная часть заработной платы – состоит из надбавки к месячной заработной плате, установленной за профессиональные навыки и уровень достижения показателей эффективности;

3) другие нормы и гарантии

по заработной плате, материальная помощь;

другие нормы и гарантии по заработной плате – представляют особые нормы оплаты труда, компенсирующие надбавки за работу в неблагоприятных условиях, а также другие минимальные гарантии, установленные государством;

материальная помощь – денежная поддержка, предоставляемая работнику, как правило, один раз в год к отпуску или на основании заявления.

Надбавки за работу в неблагоприятных условиях (сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни, в ночное время) установлены ст. 157, 158, 159 ТК РМ.

Согласно части (1) ст. 157 ТК РМ при повременной оплате труда сверхурочная работа (ст.104) оплачивается за первые два часа не менее чем в полуторном размере установленной работнику часовой основной заработной платы, а за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Согласно части (2) ст. 157 ТК РМ при сдельной оплате труда с применением тарифной системы оплаты за сверхурочную работу производится доплата в размере не менее 50 % тарифной ставки работника соответствующего разряда с повременной оплатой труда за первые два часа и в размере 100 % этой тарифной ставки за последующие часы, а с применением бестарифных систем оплаты – в размере не менее 50 % часового гарантированного минимального размера заработной платы в реальном секторе за первые два часа и соответственно 100 % за последующие часы.

Согласно части (1) ст. 158 ТК РМ работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается (при выплате средней заработной платы, предусмотренной частью (1) ст. 111):

а) работникам со сдельной



оплатой труда – не менее чем по двойным сделным расценкам;

b) работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам, – в размере не менее двойной часовой или дневной ставки;

с) работникам, получающим месячный оклад, – в размере не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

Согласно ст. 159 ТК РМ за работу в ночное время устанавливается доплата не менее чем в половинном размере установленной работнику часовой основной заработной платы.

Согласно пункту 19 Положения об оплате труда работников публичных медико-санитарных учреждений, включенных в систему обязательного медицинского страхования, персонал, который, согласно установленному графику работы, осуществляет свою деятельность в ночное время – с 22 часов вечера до 6 часов утра – имеет право за отработанные часы на доплату к заработной плате в размере 50 или 100 % должностного оклада за каждый час, отработанный ночью, согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

Вывод. Полагаем, что пункт 19 вышеуказанного Положения следует изменить, установив конкретный размер доплаты медицинским работникам за работу в ночное время.

Предложение. Учитывая специфику труда медицинских работников, доплата должна составлять 100% должностного оклада за каждый час работы в ночное время.

Материальная помощь меди-

цинским работникам выплачивается в соответствии со ст. 165¹ ТК РМ, согласно которой работодатель вправе оказывать ежегодно работникам материальную помощь в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным трудовым договором, иным нормативным актом на уровне предприятия и/или действующими нормативными актами. Материальная помощь может быть оказана работнику на основании его письменного заявления в любое время года либо присоединена к отпускному пособию (ст. 117).

Согласно пункту 25 Положения об оплате труда работников публичных медико-санитарных учреждений, включенных в систему обязательного медицинского страхования, работодатель вправе предоставлять работникам ежегодно материальную помощь в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором и/или действующими нормативными актами.

Размер материальной помощи, предоставленной работнику, не может превышать сумму среднемесячного дохода с учетом надбавок и доплат, установленных в соответствии с действующим законодательством.

Условия оплаты труда руководящего персонала публичных медико-санитарных учреждений установлены пунктами 26-32 Положения об оплате труда работников публичных медико-санитарных учреждений, включенных в систему обязательного медицинского страхования.

Ответственность за нарушение трудовых прав установлена ст. 330 ТК РМ.

Согласно части (1) ст. 330 ТК РМ работодатель обязан возместить лицу не полученную им заработную плату во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает в случае:

a) необоснованного отказа в приеме на работу;

b) незаконного освобождения или незаконного перевода на другую работу;

c) простоя предприятия по вине работодателя, за исключением периода технического простоя (ст. 80);

d) задержки выдачи трудовой книжки;

e) задержки выплаты заработной платы;

f) задержки выплат (всех или части) в связи с освобождением;

g) распространения любым способом (в средствах массовой информации, письменных характеристиках и пр.) порочащих сведений о работнике;

h) невыполнения в установленный срок решения компетентного органа трудовой юрисдикции, которым разрешен спор (конфликт) о лишении возможности трудиться.

Ответственность за задержку выдачи трудовой книжки установлена ст. 151 ТК РМ, согласно которой при задержке выдачи трудовой книжки по вине работодателя при освобождении работника ему выплачивается средняя заработная плата за все время вынужденного отсутствия на работе, обусловленного невозможностью устроиться на работу на другом предприятии из-за отсутствия трудовой книжки. В этом случае средняя заработная плата выплачивается бывшему работнику его бывшим работодателем согласно письменному соглашению сторон, а в случае спора – на основании решения судебной инстанции.

Вывод. По нашему мнению, ст. 151 ТК РМ следует изменить, предусмотрев, что задержка выдачи трудовой книжки даёт право работнику требовать возмещения ущерба, причиненного задержкой выдачи трудовой книжки, и что работник не обязан доказывать, что его не приняли на работу из-



за отсутствия трудовой книжки.

Ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и приравненных к ней платежей установлена частью (2) ст. 330 ТК РМ, в соответствии с которой в случае задержки по вине работодателя выплаты заработной платы (ст.142), отпускного пособия (ст.117), выплат в связи с освобождением (ст.143) или других выплат (ст. 123, 124, 127, 139, 186, часть (8) ст.225 и др.), причитающихся работнику, ему выплачиваются дополнительно за каждый день просрочки 0,3% от суммы, не выплаченной в срок.

Предложение. По нашему мнению, часть (2) ст. 330 ТК РМ следует изменить, увеличив сумму 0,3 % до 3 %.

В случае нарушения трудовых прав работник вправе обратиться в суд первой инстанции в порядке, установленном ст. 332, 348-355 ТК РМ и Гражданского процессуального кодекса Республики Молдова (далее – ГПК РМ) № 225-XV от 30.05.2003 года.[4]

Если работник оспаривает увольнение или перевод на другую работу и требует отменить приказ об увольнении или переводе, восстановить его на прежней работе и взыскать материальный и моральный ущерб, причиненный незаконным увольнением или переводом, он вправе обратиться непосредственно в суд первой инстанции с заявлением о разрешении индивидуального трудового спора.

В таком же порядке оспаривается дисциплинарное взыскание.

Согласно части (3) ст. 210 ТК РМ приказ (распоряжение, решение, постановление) о применении дисциплинарного взыскания может быть обжалован работником в судебную инстанцию в порядке, предусмотренном ст. 355 ТК РМ.

Сроки исковой давности установлены частью (1) ст. 355 ТК

РМ, согласно которой заявление о разрешении индивидуального трудового спора подается в судебную инстанцию:

а) в течение трех месяцев со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права;

б) в течение трех лет со дня возникновения соответствующего права работника в случае, если предметом спора являются выплаты, связанные с заработной платой, или иные выплаты, причитающиеся работнику.

Предложение. По нашему мнению, пункт а) части (1) ст. 355 ТК РМ следует изменить, увеличив срок исковой давности с 3 месяцев до 1 года.

При рассмотрении споров о восстановлении на работе судебные инстанции должны руководствоваться частью (2) ст. 89 ТК РМ, согласно которой при рассмотрении индивидуального трудового спора судебной инстанцией работодатель обязан доказать законность и привести основания перевода или освобождения работника. В случае обжалования приказом об увольнении судебная инстанция затребует согласие (консультативное мнение) профсоюзного органа (профсоюзного организатора) относительно увольнения данного работника.

Часть (2) ст. 89 ТК РМ противоречит части (1) ст. 118 ГПК РМ, в соответствии с которой каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основание своих требований и возражений, если законом не установлено иное.

Согласно части (3) ст. 5 закона РМ «О нормативных актах» № 100 от 22.12.2017 года в случае противоречия между общей нормой и специальной нормой, которые содержатся в нормативных актах одного уровня, применяется специальная норма.

В случае, если работник требует только возмещения материального и морального ущерба, он должен предварительно, т.е. до обращения в суд, обратиться к работодателю в соответствии со ст. 332 ТК РМ.

Согласно части (1) ст. 332 ТК РМ письменное заявление работника о возмещении материального и морального ущерба подается работодателю. Работодатель обязан зарегистрировать заявление работника, рассмотреть его, издать соответствующий приказ (распоряжение, решение, постановление) в течение 10 календарных дней со дня регистрации заявления и довести его до сведения работника под расписку.

Согласно части (2) ст. 332 ТК РМ если работник не согласен с приказом (распоряжением, решением, постановлением) работодателя либо если приказ (распоряжение, решение, постановление) не был издан в срок, предусмотренный частью (1), работник вправе обратиться в судебную инстанцию для разрешения возникшего индивидуального трудового спора (раздел XII).

В соответствии с пунктом а) части (1) ст. 170 ГПК РМ судья возвращает исковое заявление, если истцом не соблюден установленный законом для данной категории дел или предусмотренный договором сторон судебный порядок разрешения спора, в том числе посредством медиации.

Работник вправе подать в суд исковое заявление о защите своих трудовых прав.

Согласно части (2) ст. 166 ГПК РМ исковое заявление должно содержать:

а) наименование судебной инстанции, в которую подается заявление;

б) имя или наименование истца, его место жительства или место нахождения, государственный идентификационный



номер (IDNO) для юридических лиц и индивидуальных предпринимателей и персональный идентификационный номер (IDNP) для физических лиц; если истцом является юридическое лицо – его банковские реквизиты, имя представителя и его адрес в случае, когда заявление подается представителем; если истец проживает за рубежом, – адрес в Республике Молдова, по которому ему могут направляться все сообщения о процессе;

b¹) номер телефона и другие контактные данные истца–физического лица; номер телефона, адрес электронной почты, зарегистрированный в Интегрированной программе управления делами, и другие контактные данные истца–юридического лица;

c) имя или наименование ответчика, его место жительства или место нахождения;

c¹) номер телефона, факса, адрес электронной почты или другие контактные данные ответчика, если истец располагает такой информацией;

c²) фамилию, имя, адрес, номер телефона, адрес электронной почты, зарегистрированный в Интегрированной программе управления делами, и другие контактные данные представителя истца;

d) в чем заключается нарушение или угроза нарушения прав, свобод или законных интересов истца и его требование;

e) фактические и правовые обстоятельства, на которых истец основывает свое требование, и все доказательства, которыми располагает истец на момент подачи заявления;

e¹) перечень прилагаемых доказательств;

e²) перечень истребуемых доказательств;

e³) ходатайства об истребовании доказательств, назначении экспертизы, назначении/отводе

эксперта, другие заявленные ходатайства;

f) требование истца к ответчику;

g) цену иска, если иск подлежит оценке;

h) сведения о соблюдении досудебного порядка разрешения спора, если таковой установлен законом для такого рода споров или предусмотрен договором сторон;

i) перечень прилагаемых к заявлению документов.

Согласно ст. 353 ТК РМ работники или их представители, обратившиеся в судебные инстанции с заявлениями о разрешении споров и конфликтов, вытекающих из отношений, предусмотренных ст. 348, в том числе для обжалования судебных решений (определений) по данным спорам и конфликтам, освобождаются от уплаты судебных расходов (государственной пошлины и расходов, связанных с рассмотрением дела).

Согласно части (1) ст. 167 ГПК РМ к исковому заявлению прилагаются:

a) копии исковых заявлений и письменных доказательств, удостоверенные стороной под собственную ответственность, по числу участвующих в деле ответчиков и третьих лиц, если они у них отсутствуют, и ряд копий для судебной инстанции. Копии сертифицируются стороной на соответствие оригиналу. Если письменные доказательства и исковое заявление составлены на иностранном языке, судебная инстанция распоряжается о представлении их в переводе в установленном законом порядке;

a¹) копия удостоверения личности истца–физического лица;

b) документы, подтверждающие уплату государственной пошлины;

c) документы, подтверждающие обстоятельства, на которых истец основывает свое требова-

ние, копии этих документов для ответчиков и третьих лиц, если они у них отсутствуют;

d) документы, подтверждающие соблюдение досудебного порядка разрешения спора, если таковой установлен законом или предусмотрен договором сторон;

e) документ, удостоверяющий полномочия представителя.

f) копия ходатайства об истребовании доказательств,

g) копия ходатайства о назначении экспертизы;

h) копия ходатайства о назначении/отводе эксперта;

i) копии других заявленных ходатайств.

Часть (1) ст. 167 ГПК РМ позволяет судье требовать перевода искового заявления и приложений к нему письменных документов, составленных на русском языке, на государственный язык.

Многие судьи в 2018 году оставляли без движения иски заявления и приложения к ним письменные документы, составленные на русском языке, требуя их перевода на государственный язык. Совет по предупреждению и ликвидации дискриминации и обеспечению равенства неоднократно выносил решения о признании требования судей перевести иски заявления и приложения к ним документы с русского языка на государственный, незаконными, дискриминационными, нарушающими ст. 13, 16 и 20 Конституции РМ, закон РМ «О правах лиц, принадлежащих к национальным меньшинствам, и правовом статусе их организаций» № 382-XV от 19.07.2001 года, закон РМ «Об обеспечении равенства» № 121 от 25.05.2012 года и ст. 14 Конвенции о защите прав человека и основных свобод от 4 ноября 1950 года.

Вывод. Чтобы предотвратить дискриминацию национальных меньшинств и нарушение их права на свободный доступ к правосудию, гарантированного ст. 20



Конституции РМ, следует принять закон РМ «О функционировании языков», т.к. закон РМ «О функционировании языков на территории Молдавской ССР» № 3465-XI от 01.09.1989 года постановлением Конституционного суда РМ № 17 от 04.06.2018 года был признан устаревшим.

В законе «О функционировании языков на территории Республики Молдова» должно быть указано, что русский язык является языком межнационального общения и не считается иностранным языком, о котором идет речь в пункте а) части (1) ст. 167 ГПК РМ.

Библиография

1. Официальный монитор РМ № 159-162 от 29.07.2003 г.
2. Официальный монитор РМ № 50-52 от 11.04.2002 г.
3. Официальный монитор РМ № 204-205 от 12.07.2016 г.
4. Официальный монитор РМ № 285-294 от 03.08.2018 г.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ:

Б. СОСНА,
доктор права, и.о. профессора
Европейского университета
Молдовы, ведущий научный
сотрудник Института
юридических, политических и
социологических исследований,
(+373)79405422,
sosnaboris@mail.ru
Л. ВИТЮК,
докторант Европейского
университета Молдовы,
(+373)79574085,
vlm1962@mail.ru
B. SOSNA,
Doctor of Law, acting professor
of the European University of
Moldova, leading researcher of
the Institute of Legal, Political
and sociological research,
(+373)79405422,
sosnaboris@mail.ru
L. VITYUK,
doctoral student of the European
University of Moldova,
(+373)79574085,
vlm1962@mail.ru

CZU 347.964.1

ROLUL PARTICIPĂRII PROCURORULUI ÎN CAUZELE CIVILE

Victoria BUTNARU,
doctorandă, Universitatea de Stat din Moldova

REZUMAT

Într-un proces judiciar, procurorul are un rol activ în vederea aflării adevărului și al respectării dispozițiilor legale. Procurorul este o persoană fizică cu funcție de demnitate publică care poate participa în cauzele civile (chiar este și obligat să participe) când delictele au fost comise de către minori sau de către persoane incapabile.

Participarea procurorului în procesul civil se bazează pe legătura indisolubilă dintre interesele generale și interesele personale ale cetățenilor. Prezența acestuia reprezintă deopotrivă o garanție eficientă a respectării drepturilor subiective ale persoanelor fizice și juridice.

Cuvinte-cheie: proces judiciar, procuror, drepturile și interesele cetățenilor, minori, ședință de judecată, acte legislative.

THE ROLE OF THE PROSECUTOR'S PARTICIPATION IN CIVIL CASES

Victoria BUTNARU,
PhD student, State University of Moldova

SUMMARY

In a judicial process, the prosecutor has an active role in finding out the truth and complying with legal provisions. The prosecutor is a natural person with a public dignity function who can participate in civil cases (even if he is compelled to participate) when the offenses were committed by minors or incapacitated persons.

The prosecutor's participation in the civil process is based on the indissoluble link between the general interests and the personal interests of the citizens. Its presence is also an effective guarantee of respect for the subjective rights of natural and legal persons.

Keywords: judicial process, prosecutor, citizens' rights and interests, minors, court hearing, legislative acts.

Introducere. În conformitate cu prevederile legii nr.3 cu privire la procuratură, „procurorul este persoana cu funcție de demnitate publică care exercită atribuțiile Procuraturii, prevăzute de Constituție, de legea nr.3 din 25.02.2016, de alte acte legislative și de tratatele internaționale la care Republica Moldova este parte și este numit în această funcție în modul prevăzut de legislația în vigoare” [2]. Procurorul beneficiază de dreptul subiectiv procesual de a exercita acțiunea civilă în toată

plenitudinea sa, și acest drept nu este, în principiu, deosebit de cel al altor subiecte de drept.

Introducerea unei acțiuni civile de către procuror trebuie să fie rezultatul unei pregătiri prealabile, temeinice.

Conținutul de bază. O primă preocupare a procurorului constă în a stabili dacă are sau nu dreptul să intenteze acțiunea civilă, față de prevederile art. 71 CPC RM [1].

Procurorul va trebui să verifice și împrejurarea dacă introducerea acțiunii este sau nu necesară sub