

Victor PUȘCAȘ

Adrian LUNGU

Vitalie SPRÎNCEANĂ

Instanțe specializate în litigii de muncă

O evaluare a necesității lor în Republica Moldova

CARTIER
juridic

CARTIER

Editura Cartier, SRL, str. București, nr. 68, Chișinău, MD2012.

Tel./fax: 022 20 34 91, tel.: 022 24 01 95. E-mail: cartier@cartier.md

Editura Codex 2000, SRL, Strada Toamnei, nr.24, sectorul 2, București.

Tel/fax: 210 80 51. E-mail: romania@cartier.md

Cartier & Roman LLC, Fort Lauderdale, SUA. E-mail: usa@cartier.md

Suport juridic: Efrim, Roșca și Asociații

www.cartier.md

Cărțile Cartier pot fi procurate în toate librăriile bune din România și Republica Moldova.

Cartier eBooks pot fi procurate pe iBooks, Barnes & Noble și www.cartier.md

LIBRĂRIILE CARTIER

Librăria din Centru, bd. Ștefan cel Mare, nr. 126, Chișinău. Tel./fax: 022 21 42 03.

E-mail: libriadincentru@cartier.md

Librăria din Hol, str. București, nr. 68, Chișinău. Tel.: 022 24 10 00.

E-mail: libriadinhol@cartier.md

Comenzi CARTEA PRIN POȘTĂ

CODEX 2000, Str. Toamnei, nr. 24, sectorul 2, 020712 București, România

Tel./fax: (021) 210.80.51

E-mail: romania@cartier.md

www.cartier.md

Taxele poștale sînt suportate de editură. Plata se face prin ramburs, la primirea coletului.

Colecția *Cartier juridic* este coordonată de Oleg Efrim

Editor: Gheorghe Erizanu

Lector: Em. Galaicu-Păun

Coperta seriei: Vitalie Coroban

Coperta: Vitalie Coroban

Design/tehnoredactare: Mircea Cojocaru

Prepress: Editura Cartier

Tipărită la Bons Offices

Victor Pușcaș, Adrian Lungu, Vitalie Sprânceană

INSTANȚE SPECIALIZATE ÎN LITIGII DE MUNCĂ

Ediția I, februarie 2016

© 2016, Friedrich-Ebert-Stiftung pentru prezenta ediție. Toate drepturile rezervate.

Cărțile Cartier sunt disponibile în limita stocului și a bunului de difuzare.

Răspunderea pentru conținutul afirmațiilor revine autorilor lucrării.

Opiniile exprimate nu sunt în mod necesar aceleași cu ale Friedrich-Ebert-Stiftung

Descrierea CIP a Camerei Naționale a Cărții

Pușcaș, Victor.

Instanțe specializate în litigii de muncă. O evaluare a necesității lor în Republica Moldova/

Victor Pușcaș, Adrian Lungu, Vitalie Sprânceană. – Chișinău: Cartier, 2016 (Tipogr. „Bons Offices”). – 64 p. –

(Colecția „Cartier juridic”/coord. de Oleg Efrim, ISBN 978-9975-79-951-5).

Referințe bibliogr. în subsol. – 500 ex.

ISBN 978-9975-86-063-5.

349.2+347.97/.99(478)

P 99

Studiul *Instanțe specializate în litigii de muncă. O evaluare a necesității lor în Republica Moldova* își propune să abordeze problema complexă a calității soluționării litigiilor de muncă în Republica Moldova.

Pornind de la înțelegerea că evoluția relațiilor de muncă în societatea moldovenească contemporană reprezintă un proces foarte dinamic, afectat deopotrivă de procese interne (calitatea actului justiției în general, transformarea economiei, procesul politic, migrația forței de muncă, flexibilizarea muncii, slăbirea capacității de negociere a sindicatelor) și de procese externe (efectele globalizării și relocării capacităților de producție), studiul a căutat să prezinte instrumentele de soluționare a litigiilor de muncă prevăzute de cadrul legal al Republicii Moldova, să evalueze factorii ce afectează calitatea soluționării litigiilor de muncă în instanțe (nivelul de pregătire al judecătorilor, încărcătura judecătorilor, percepția publicului privind litigiile de muncă și calitatea soluționării lor), să prezinte experiența europeană în domeniul instanțelor specializate în litigii de muncă, precum și să ofere câteva modele de specializare a instanțelor care ar putea fi implementate în Republica Moldova.

O concluzie a studiului ține de faptul că instanțele interpretează inconsecvent prevederile din legislația muncii, iar rezultatul direct este soluționarea nesatisfăcătoare a litigiilor de muncă.

Această stare de lucruri se datorează parțial nivelului insuficient de pregătire a judecătorilor (datorită atenției reduse de care se bucură *Dreptul Muncii* în programul de studii al universităților și al Institutului Național de Justiție), parțial cadrului legal contradictoriu (în care unele norme contravin altor norme ori nu sunt armonizate), parțial încărcăturii judecătorilor.

Pe de altă parte, sondajul de tip omnibuz realizat în cadrul studiului a relevat că, deși respondenții își cunosc drepturile ce decurg din relațiile de muncă, aceștia ezită să se adreseze în instanță în cazul apariției unor litigii de muncă. Cauzele sunt multiple: percepția unui grad înalt de corupție în rândul organelor de justiție, percepția unui nivel scăzut al pregătirii judecătorilor, costurile mari ale procesului judiciar etc.

În opinia autorilor, crearea unor instanțe specializate sau a unor complete de judecători specializați în litigii de muncă în cadrul instanțelor ar contribui la îmbunătățirea calității soluționării litigiilor de muncă și la unificarea practicii judecătorești.

Dat fiind contextul specific al Republicii Moldova și pe motiv că nu există o practică internațională (europeană) unică de specializare a instanțelor judecătorești, autorii au propus patru modele diferite de specializare, atât la nivelul instanțelor, cât și la nivelul completelor de judecători.

CUPRINS

| | |
|--|----|
| INTRODUCERE | 9 |
| Metodologia studiului | 12 |
| Capitolul 1. LITIGIILE DE MUNCĂ ȘI CALITATEA SOLUȚIONĂRII LOR ÎN REPUBLICA MOLDOVA | 13 |
| 1.1. Calitatea soluționării litigiilor de muncă în instanțe | 13 |
| 1.1.1. Calitatea soluționării litigiilor de muncă în instanțe: Studii de caz | 15 |
| 1.2. Analiza pregătirii judecătorilor și procurorilor în domeniul dreptului muncii și al soluționării litigiilor de muncă | 24 |
| a) Evaluarea curriculei în instituțiile de învățământ superior | 25 |
| b) Evaluarea curriculei Institutului Național de Justiție | 25 |
| 1.3. Percepția privind încălcarea drepturilor de muncă și soluționarea lor în justiție | 27 |
| Concluzii | 31 |
| Capitolul 2. ANALIZA MECANISMELOR DE SOLUȚIONARE A LITIGIILOR INDIVIDUALE DE MUNCĂ ȘI A CONFLICTELOR COLECTIVE DE MUNCĂ | 33 |
| 2.1. Tipologia litigiilor de muncă – litigii individuale, conflicte colective și ponderea lor ... | 33 |
| 2.2. Soluționarea prealabilă a litigiilor individuale de muncă | 36 |
| 2.3. Procedura de soluționare a litigiilor individuale de muncă de către instanța de judecată | 37 |
| 2.4. Soluționarea conflictului colectiv de muncă | 38 |
| 2.5. Procedura de conciliere a conflictelor colective de muncă | 42 |
| 2.6. Alte căi de soluționare a litigiilor de muncă | 44 |
| a) Instituția medierii | 44 |
| b) Activitatea sindicatelor în vederea respectării drepturilor și intereselor salariaților | 44 |
| c) Activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității | 45 |
| Concluzii | 45 |
| Capitolul 3. INSTANȚELE SPECIALIZATE ÎN LITIGII DE MUNCĂ ÎN REPUBLICA MOLDOVA: REALITĂȚI ȘI NECESITATE | 47 |
| 3.1. Analiza statisticii judiciare privind volumul total de activitate al instanțelor judecătorești | 47 |

| | |
|--|-----------|
| 3.2. Specializarea instanțelor de judecată în Republica Moldova. Situație curentă. Argumente întru susținerea ideii de creare a instanțelor specializate în litigii de muncă | 48 |
| 3.3. Practica internațională în domeniul instanțelor specializate în litigii de muncă | 51 |
| a) Sistemul judiciar în Belgia | 51 |
| b) Sistemul judiciar în Cipru | 53 |
| c) Sistemul judiciar în Germania | 54 |
| d) Sistemul judiciar în Franța | 54 |
| e) Sistemul judiciar în Slovenia | 55 |
| f) Sistemul judiciar în Spania | 56 |
| g) Sistemul judiciar în Ungaria | 57 |
| 3.4. Prezentarea unor modele/elemente de instanțe specializate în litigii de muncă care pot fi aplicate în condițiile Republicii Moldova | 58 |
| Modelul 1 | 58 |
| Modelul 2 | 58 |
| Modelul 3 | 59 |
| Modelul 4 | 59 |
| CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI | 61 |

INTRODUCERE

La 25 iulie 1990, Sovietul Suprem al Republicii Sovietice Socialiste Moldova proclama, prin Hotărârea Parlamentului nr. 186, trecerea la economia de piață¹.

Ulterior, această decizie a primit veșmânt constituțional prin includerea în art. 126 alin. (I) al Constituției Republicii Moldova adoptată la 29 iulie 1994 a prevederii potrivit căreia „economia Republicii Moldova este economie de piață, de orientare socială, bazată pe proprietatea privată și pe proprietatea publică, antrenate în concurență liberă”².

În acest fel s-a realizat legal și constituțional schimbarea de regim politic-economic: de la regimul „reglementării de stat în sectoarele economiei naționale la metodele economice de conducere”³.

Noul sistem a presupus și o reconfigurare a regimului juridic al drepturilor de muncă.

Constituția din 1994 este destul de generoasă în privința asigurării și protecției dreptului la muncă, astfel salariații dispun și de un șir de drepturi și libertăți constituționale cum ar fi: dreptul la muncă și la protecția muncii (art. 43), interzicerea muncii forțate (art. 44), dreptul la grevă (art. 45) și altele. Aceste prevederi sunt în conformitate cu normele Organizației Internaționale a Muncii (OIM), membră a căreia Republica Moldova a devenit în 1991, ratificând până astăzi 42 de convenții și standarde ale OIM⁴.

Prevederile legale au avut însă o relație tensionată cu realitățile economice și politice din Republica Moldova și din regiune, fiind permanent asaltate de ultimele în sensul slăbirii și/sau modificării lor.

Dintre procesele locale și regionale merită menționată în primul rând trecerea dificilă de la economia socialistă bazată pe proprietate comună și reglementare de stat la o economie bazată pe proprietate privată și competiție.

Printre cele mai problematice aspecte ale acestei treceri (numită și „tranziție”⁵) a fost procesul de privatizare a terenurilor agricole și a unităților industriale (fabrici, uzine). În absența unui cadru legal clar și a unor capacități de administrare reușită din partea autorităților statului, procesul a fost realizat cu multă improvizatie, în mod haotic și deficient⁶. Majoritatea absolută a gospodăriilor

1 Hotărârea nr. 186 din 25.07.1990 cu privire la concepția trecerii la economia de piață în R.S.S. Moldova.
Sursa: <http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=308389>

2 Constituția Republicii Moldova.
Sursa: <http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=311496>

3 E interesant că sintagma „economie de piață”, deși apare în textul Constituției, nu este definită nicăieri prin lege organică sau altă normă.

4 <http://www.ilo.org/budapest/countries-covered/moldova/lang--en/index.htm>

5 Pentru discuții și dezbateri asupra termenului „tranziție” vezi Tokes, R. L. (2000). „Transitology”: *Global Dreams and Post-Communist Realities*. Central Europe Review, 2, 10. Sursa: <http://www.ce-review.org/00/10/tokes10.html>

6 Pentru o discuție a privatizării terenurilor agricole vezi Alexandru Muravschi, *Dezvoltarea rurală* (studiu de caz). Chișinău. Institutul de Politici Publice, 2002. Pentru o analiză comparativă a procesului de privatizare a activelor industriale în Republica Moldova și Estonia, vezi Viorel Gîrbu, *Transformarea economică a Republicii Moldova*, Chișinău, Institutul pentru Dezvoltare și Inițiative Sociale „Viitorul”, 2011.

agricole individuale mici formate ca rezultat al procesului de privatizare a gospodăriilor colective (colhozuri și sovhozuri) sunt ineficiente și practică în temei agricultură de subsistență. În același sens, majoritatea unităților industriale – fabrici, uzine – care au fost supuse procesului de privatizare au falimentat.

Rezultatul direct al acestor procese a fost o transformare masivă a economiei Republicii Moldova în sensul dezindustrializării, scăderii eficienței agriculturii și, drept consecință socială, reducerea populației economic active, migrația masivă a populației Republicii Moldova în alte țări și regiuni în căutarea oportunităților de muncă⁷.

Situația a fost agravată și de consecințele locale ale unor procese globale – procesul de globalizare⁸ a tehnologiei, capitalului și economiei în primul rând. Implementarea defectuoasă a strategiilor de dezvoltare a țării și absența unor viziuni strategice privind modalitatea de integrare a țării în economia globală au contribuit la pierderea avantajelor competitive ale Moldovei și la transformarea țării într-un furnizor regional de forță de muncă ieftină.

Aceste schimbări au influențat în mod decisiv și piața muncii în mai multe moduri prin:

- deprofesionalizarea forței de muncă calificate (ca rezultat al dezindustrializării, creșterii ponderii sectorului de servicii și migrației);
- apariția unor noi forme de relații de muncă: *flexibilizare*⁹ (înțelesă ca o creștere a ponderii locurilor de muncă temporare, atipice, ca o strategie de gestionare a forței de muncă de către patronate), *pecarizare*¹⁰ (un fenomen legat de slăbirea garanțiilor sociale – protecție socială, asigurare medicală, posibilități de creștere profesională, solidaritate profesională etc.), *ocuparea informală* (diferite forme de ocupare nedeclarată în care este implicată aproximativ 1/3 din totalul populației ocupate din Republica Moldova¹¹);
- diminuarea puterii și capacității de negociere a sindicatelor în raport cu guvernarea și patronatele, slăbirea asociațiilor și uniunilor profesionale;
- descreșterea populației economic active: dacă în 2001 aceasta constituia 1616 mii persoane, atunci în 2014 cifra era de 1232,4 mii persoane. În aceeași perioadă, numărul populației ocupate și al salariaților s-a redus, respectiv, de la 1498 mii și 899 mii persoane până la 1184,9 mii și 797,4 mii persoane¹².

7 Diferite surse oferă diferiți indicatori despre amploarea fenomenului migrației, cifrele variind între 200 mii și 1 milion de cetățeni moldoveni care și-au stabilit domiciliul temporar sau permanent în alte țări.

8 Literatura pe subiectul globalizării este imensă. Pentru familiarizarea cu subiectul globalizării, precum și polemicele la această temă, recomandăm următoarele surse: Rodrik, Dani. *The Globalization Paradox: Democracy and the Future of the World Economy*. W. W. Norton, 2011; Goldblatt, David, David Held, and Anthony McGrew. *Global Transformations: Politics, Economics and Culture*. Oxford; Cambridge: Polity Press, 2000; McGrew, Anthony, and David Held. *Globalization Theory: Approaches and Controversies*. Wiley, 2007; McMichael, Philip. *Development and Social Change: A Global Perspective*. 2nd ed. Thousand Oaks Calif.: Pine Forge Press, 2000; Sassen, Saskia. *A Sociology of Globalization*. 1st ed. W. W. Norton & Company, 2007.

9 „Flexibilization, Globalization, and Privatization: Three Challenges to Labor Rights in Our Time,” n.d. http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=781249

10 Standing, Guy. *Work After Globalisation: Building Occupational Citizenship*. Cheltenham, UK; Northampton, MA: Edward Elgar Pub, 2009 și Standing, Guy. *The Precariat: The New Dangerous Class*. London: Bloomsbury Academic, 2011..

11 *Economia Informală în Republica Moldova*. ILO.Expert-Grup. Sursa: http://www.cnpm.md/public/files/Economia_informala_26_03_2015.pdf

12 Dorin Vaculovschi, *Impactul Politicilor de ocupare a forței de muncă asupra situației pieței muncii din Republica Moldova*, Institutul pentru Dezvoltare și Inițiative Sociale, Chișinău, 2015. Sursa: http://www.viitorul.org/public/files/Impactul_politicilor_de_ocupare_a_fortei_de_munca.pdf

De asemenea, guvernele succesive ale Republicii Moldova au adoptat în mod foarte selectiv prevederile Cartei Sociale Europene, documentul cadru al Consiliului Europei care își propune să ofere protecția drepturilor sociale în scopul realizării echității și justiției sociale¹³.

În acest mod, evoluțiile regionale și globale, combinate cu situații locale determinate de instabilitate politică, schimbări frecvente ale guvernului, administrare ineficientă și lipsită de continuitate, slăbirea unor mecanisme și instituții de protecție a angajaților (sindicate, asociații profesionale), reforma întârziată a justiției și controlul politic al acesteia, accesul inegal la justiție al diferitor grupuri de populație (deosebit de precare, mai ales în zonele rurale) – toate împreună au contribuit la deteriorarea simțitoare a situației privind protecția drepturilor de muncă.

Deși Republica Moldova a ratificat importante norme din dreptul internațional în domeniul muncii, inclusiv normele Organizației Internaționale a Muncii (care au la bază următoarele principii ale relațiilor de muncă și securității sociale: *munca nu este o marfă; libertatea de expresie și asociere este o condiție indispensabilă a unui progres strategic și lupta contra mizeriei trebuie dusă cu energie prin efort continuu și concret în practică*), jurisdicția muncii în Republica Moldova nu-și realizează pe deplin funcția de bază și anume, cea de protecție a salariaților.

Motivul acestei stări de lucruri sunt multiple, cele mai importante fiind volumul mare de lucru al judecătorilor, necunoașterea drepturilor de către salariați, activitatea insuficientă a sindicatelor, modificarea frecventă a legislației (de multe ori fără eliminarea contradicțiilor dintre diferite norme legale), lipsa încrederii în justiție¹⁴ legată de dificultatea reformării sectorului și prezența fenomenului „justiției selective”, percepția lipsei de independență a sectorului justiției, pregătirea insuficientă a judecătorilor și procurorilor în domeniul dreptului muncii etc.

Strategia de reformă a sectorului justiției pentru anii 2011-2016 prevede adoptarea unor măsuri privind consolidarea și transparența sistemului judecătoresc prin respectarea deplină a accesului la justiție și executarea hotărârilor judecătorești, ridicarea rolului justiției în dezvoltarea economiei și respectarea drepturilor omului în sectorul justiției.

Scopul studiului dat este de a cerceta multilateral problema soluționării judiciare și extra-judiciare a litigiilor de muncă, de a stabili formele litigiilor de muncă existente, de a identifica unele modele de soluționare corectă și echitabilă a litigiilor de muncă pentru a identifica necesitatea creării instanțelor de muncă specializate.

În acest scop, vom examina cadrul legal existent de soluționare a litigiilor individuale și colective de muncă, precum și statistica judiciară în domeniul litigiilor de muncă, vom analiza percepția societății privind litigiile de muncă și calitatea soluționării lor, vom evalua planurile de studii universitare la specialitatea Drept în privința calității predării Dreptului Muncii, inclusiv instruirea judecătorilor și procurorilor la Institutul Național de Justiție cu referire la soluționarea litigiilor de muncă.

Studiul mai analizează experiența câtorva țări din UE în domeniul instanțelor specializate în litigii de muncă și prezintă câteva modele relevante pentru Republica Moldova.

13 Lista capitolelor și articolelor din Carta Socială Europeană adoptate de Republica Moldova poate fi consultată aici: https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/163/declarations?p_auth=ZjAy63bI
Cele mai importante articole nesemnate, legate de relațiile de muncă, sunt articolele 3 și 4 care stipulează: *Toți lucrătorii au dreptul la securitate și igienă în muncă; și Toți lucrătorii au dreptul la o salarizare echitabilă, care să le asigure lor, precum și familiilor lor, un nivel de trai satisfăcător.*

14 Conform datelor Barometrului de Opinie Publică din aprilie 2015, doar 15% din respondenți au încredere în justiție, cea mai mică cifră înregistrată vreodată.
Sursa: http://www.ipp.md/public/files/Barometru/BOP_04.2015_anexa.pdf

Metodologia studiului

Studiul a combinat câteva metode: analiza datelor cu privire la litigiile de muncă furnizate de CSM, sondaj de tip omnibus privind percepția cetățenilor față de încălcările drepturilor de muncă și calitatea soluționării litigiilor de muncă, analiza cadrului legal existent în domeniul dreptului muncii, analiza planurilor de studiu în universități și la Institutul Național de Justiție, analiza funcționării instanțelor specializate în alte țări din Uniunea Europeană.

Sondajul de tip omnibus a fost realizat de Institutul de Marketing Analiză și Sondaje din Chișinău în perioada 7-27 mai 2015, pe un eșantion de 1118 respondenți. Întrebările au fost oferite doar persoanelor care au menționat la capitulul „ocupație” că lucrează sau temporar nu lucrează, în total 643 de respondenți. Au declarat că lucrează 475 de persoane – 73,9%, iar 168 de persoane – 26,1% – au declarat că temporar nu lucrează¹⁵.

Analiza datelor cu privire la litigiile de muncă, precum și ponderea lor în numărul total de litigii s-a făcut în baza datelor oferite de Consiliul Superior al Magistraturii și Ministerul Justiției. Limitarea principală a acestor date rezidă în absența unei metodologii unice de colectare a datelor privind litigiile de muncă, așa încât fiecare instituție – CSM, instanțele de drept comun – decid modul în care să colecteze informația. Din acest motiv – al lipsei unor standarde unice de colectare a informației privind litigiile de muncă – este dificil de a compara datele deferitor instituției, precum și de a urmări evoluția variației litigiilor de muncă în anumite intervale de timp.

15 Limita principală a sondajului ține de faptul că acesta nu a fost unul dedicat în totalitate litigiilor de muncă, studierii cauzelor adresării/neadresării în justiție pentru soluționarea litigiilor de muncă, percepției relațiilor de muncă etc. Pe viitor, recomandăm efectuarea unor sondaje complexe (dar și a altor tipuri de studii: interviuri aprofundate, focus-grup-uri, analiza discursului, observație participativă) ce ar cerceta nu doar percepția în rândul populației față de anumite procese sociale, ci și cauzele individuale sau colective ale acestora.

CAPITOLUL 1.

LITIGIILE DE MUNCĂ ȘI CALITATEA SOLUȚIONĂRII LOR ÎN REPUBLICA MOLDOVA

Dinamica continuă a relațiilor de muncă din Republica Moldova se datorează factorilor de ordin politic, administrativ, social-economic, investițional etc., care la rândul lor influențează evoluția pieței muncii¹⁶.

Potrivit datelor prezentate de Ministerul Justiției al Republicii Moldova, pe parcursul lunilor mai-iunie 2014, site-ul lex.justice.md a avut 1 460 624 de vizite, fiind accesate 74 172 de acte normative unice. Din cele peste 120 de mii de acte normative plasate pe site-ul lex.justice.md, Codul Muncii s-a situat, după numărul de accesări, pe locul doi¹⁷.

Aceste date statistice confirmă interesul sporit al populației pentru cunoașterea legislației în general și a normelor juridice ce reglementează relațiile de muncă în special.

Totodată, studiul unor dosare aflate în examinarea instanțelor judecătorești naționale și care au ca obiect relațiile de muncă scot la iveală anumite probleme cu care se confruntă piața muncii din Republica Moldova și anume: numărul mare de divergențe dintre angajatori și salariați; rigiditatea cadrului normativ; lipsa unor mecanisme extrajudiciare reale și eficiente de soluționare a litigiilor de muncă etc.

Acest capitol își propune să examineze situația privind calitatea soluționării litigiilor de muncă în Republica Moldova.

În acest scop, vom prezenta o statistică a litigiilor de muncă, precum și ponderea lor în numărul total de litigii între anii 2000-2014, vom analiza planurile de studii la instituțiile de învățământ superior (universități) precum și la Institutul Național de Justiție și vom prezenta o percepție a cetățenilor privind încălcările drepturilor de muncă și calitatea soluționării litigiilor de muncă.

1.1. Calitatea soluționării litigiilor de muncă în instanțe

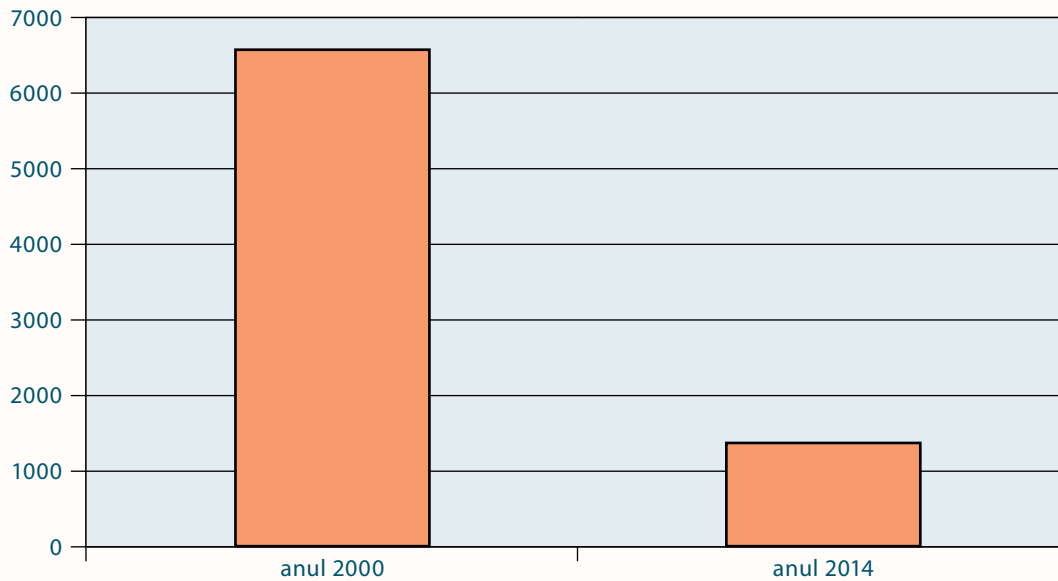
Potrivit statisticii judiciare¹⁸, ponderea litigiilor de muncă în numărul total de cauze aflate pe rol nu este semnificativă și se observă o permanentă scădere. Dacă în anul 2000 s-au aflat pe rol 6534 de dosare ce aveau ca subiect litigii de muncă, ceea ce constituie 11,6% din numărul total de cauze, atunci în anul 2014 s-au aflat pe rol 1399 de dosare cu litigii de muncă sau 1,7%. Descreșterea anuală începând cu 2001 este permanentă.

16 Pentru discuții teoretice vezi aici: Richard B. Freeman, *Labor Regulations, Unions, and Social Protection in Developing Countries: Market distortions or Efficient Institutions?*. NBER Working Paper No. 14789. Sursa: <http://www.nber.org/papers/w14789>

17 <http://www.justice.gov.md/libview.php?l=ro&idc=4&id=2075>

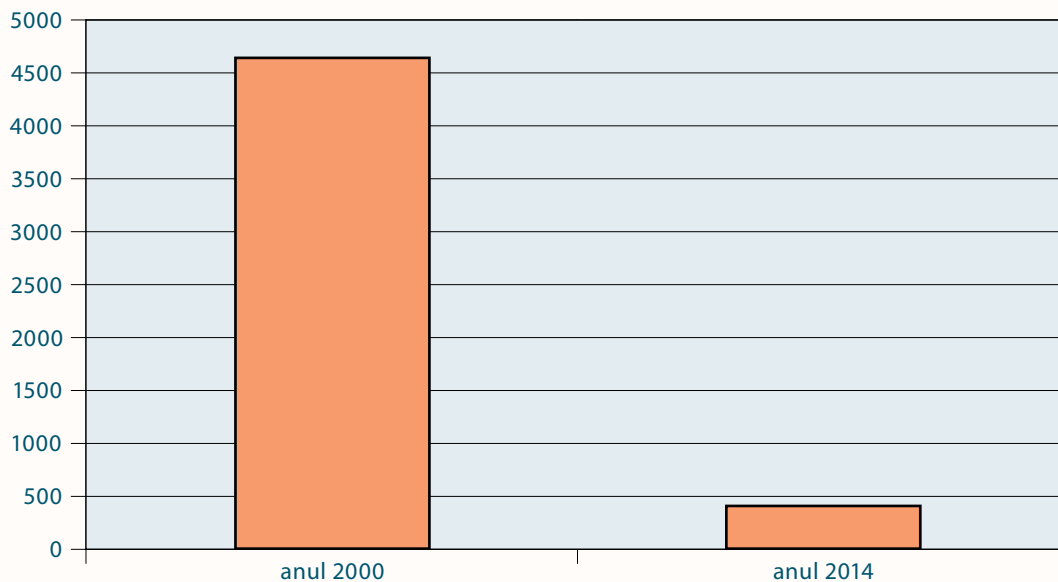
18 Statistica judiciară a fost întocmită în baza rapoartelor anuale ale Consiliului Suprem al Magistraturii. Legătură: <http://www.csm.md/statistica-judiciara.html>

Statistica comparativă a litigiilor de muncă în anul 2000 și anul 2014



În descreștere este și numărul/procentul acțiunilor admise în litigiile de muncă din numărul total de cauze judecate. Dacă în anul 2000 au fost admise 4633 de acțiuni sau 76,2%, atunci în anul 2014 au fost admise doar 414 acțiuni sau 40,8%. Descreșterea acțiunilor admise după anul 2000 și până în 2014 este permanentă.

Numărul acțiunilor admise în litigiile de muncă



Dacă comparăm litigiile de muncă cu toate categoriile de cauze, vom constata aceleași tendințe. În anul 2000 au fost admise 35291 de acțiuni sau 72,6%, pe când în 2014 au fost admise 43548 de acțiuni sau 57,2%. Tendințe asemănătoare se constată și la judecarea apelurilor și recursurilor.

Dacă în anul 2000 au fost admise apeluri în 1671 de cauze ce țin de litigii de muncă (45,8%), recursurile în 670 de cauze sau 62,3%, atunci în anul 2014 au fost admise apelurile în 2229 cauze, sau

40,4% și recursurile în 1782 cauze sau 43,0%. Statistica judiciară aplicată la caracteristica calității litigiilor de muncă la fel demonstrează creșterea volumului de lucru al judecătorilor.

Calitatea examinării litigiilor de muncă depinde, într-o măsură importantă, de operativitatea rezolvării litigiilor.

Vom menționa că dispozițiile art. 355 alin. (3) și alin. (4) din Codul Muncii stabilesc o procedură de urgență în examinarea litigiilor de muncă.

Astfel, conform normelor de drept menționate, instanța de judecată va convoca părțile litigiului în timp de 10 zile lucrătoare de la data înregistrării cererii și va examina cererea de soluționare a litigiului individual de muncă în termen de cel mult 30 de zile lucrătoare de la data înregistrării acesteia, iar dispozițiile art. 192 alin. (2) CPC și art. 335 alin. (3) Codul Muncii prevăd că litigiile individuale de muncă necesită a fi examinate cu precădere și prioritate față de celelalte categorii de pricini. Însă se constată și cazuri de târăgănare a examinării litigiilor de muncă.

Presupunem că unul din temeiurile târăgănării examinării litigiilor de muncă este volumul de lucru excesiv al judecătorilor¹⁹, motiv care nu poate fi nicidecum îndreptățit, deoarece prin tergiversarea litigiilor de muncă se pun în pericol un șir de drepturi și libertăți fundamentale ale omului.

Dacă vom caracteriza o singură categorie de litigii de muncă, și anume plata salariului, vom constata că din 295 de cauze examinate în anul 2014, 15 dosare au fost examinate în termen de mai mult de 12 luni, 37 – mai mult de 24 de luni și 4 s-au aflat pe rol mai mult de 36 de luni²⁰. Astfel, în dosarul nr. 2-3130/14 examinat de judecătoria Buiucani, cererea a fost înregistrată la 10.10.2011, iar hotărârea a fost pronunțată la 13.05.2014.

În altă speță, în cazul dosarului nr. 2-58/13 examinat de judecătoria Hâncești, cererea a fost depusă la 19.06.2012, iar hotărârea a fost pronunțată la 06.03.2014.

Într-un al treilea caz examinat de judecătoria Centru – dosarul nr. 2-4352/14 examinat de judecătoria Centru mun. Chișinău – cererea a fost înregistrată la 15.07.2014, iar hotărârea a fost pronunțată la 26.06.2015.

1.1.1. Calitatea soluționării litigiilor de muncă în instanțe: studii de caz

Calitatea soluționării litigiilor de muncă în instanțe este influențată, de asemenea, și de procedurile legale lipsite de consecvență și de deciziile arbitrare ale instanței.

Studiile de caz prezentate mai jos oferă o excelentă ilustrație a influenței acestor factori.

Studiu de caz 1: **Lichidarea S.A. „Orlact”**

Întreprinderea „Orlact” SA, fondată în iulie 2000, a activat în calitate de societate pe acțiuni până în mai 2013, având angajați 85 de salariați. Întreprinderea producea produse alimentare în asortiment (produse lactate, halva, maioneză, muștar, băuturi răcoritoare, apă potabilă) și, potrivit angajaților, avea un randament economic ridicat. Fosta administrație a întreprinderii,

19 Statistica privind volumul de lucru în instanțele de judecată oferită de CSM indică o distribuție inegală a încărcăturii efective a judecătorilor. De exemplu, pentru anul 2014, cea mai mare încărcătură efectivă revine judecătorilor din judecătoriile municipiului Chișinău (de la 948 materiale aflate în examinare per judecător în sectorul Buiucani la 1671 în sectorul Râșcani), pe când în restul judecătoriilor încărcătura efectivă e de câteva ori mai mică (373 materiale aflate în examinare per judecător la judecătoria din Basarabasca sau 308 la Ocnița).

Sursa: <http://csm.md/files/Statistica/2014/12%20luni/Incarcatura2014.pdf>

20 Raport statistic despre activitatea primei instanțe privind judecarea cauzelor civile pe perioada de 12 luni a anului 2014. Sursa: <http://csm.md/files/Statistica/2014/12%20luni/CauzeCivile.pdf>

în special directorul său executiv, N. H., avea o atitudine loială față de angajați, iar colectivul se simțea solidar și unit.

Începând cu sfârșitul anului 2011, deținătorii pachetului majoritar de acțiuni al întreprinderii decid să vândă pachetul lor de acțiuni unei persoane, V. G., care, la rândul său, era unicul fondator al SRL „Multievo” din municipiul Chișinău. Acesta din urmă, odată dobândind pachetul majoritar de acțiuni, dispune schimbarea conducerii întreprinderii (în funcția de director executiv a fost numit G. A.) și totodată schimbarea modelului de management. Angajații s-au plâns că angajatorul (noua conducere) i-a lipsit de dreptul legal de a participa la administrarea întreprinderii și că ar fi instituit un control arbitrar în interiorul întreprinderii. Pe parcursul anilor 2012-2013 au fost luate câteva decizii cu efect păgubos asupra întreprinderii. În special, noua conducere a întreprinderii a contractat câteva credite care depășeau cu mult valoarea capitalului social al întreprinderii, iar drept gaj a fost pus întregul patrimoniu al acesteia.

Aflată în incapacitate de returnare a creditelor, din aprilie 2013, administrația întreprinderii întrerupe plata salariilor angajaților, iar din mai 2013 își sistează aproape în întregime activitatea de producere. O mică parte din angajați a continuat, totuși, să lucreze până în august 2013, când întreprinderea intră oficial în șomaj tehnic, fără achitarea indemnizației de șomaj – 75% din salariul de bază, conform prevederilor Codului Muncii, art. 80, alin. (4). Perioada de șomaj tehnic a durat de la 1 august 2013 până pe 5 februarie 2014. Pe data de 5 decembrie 2013, 68 de angajați au fost preavizați privind reducerea lor. La finele lunii decembrie 2013, pentru 34 de angajați a fost anulată procedura de reducere a personalului în legătură cu reînceperea activității secției de producere a halvalei, prin acordarea serviciilor de producere a halvalei pentru SRL „Senior-V” din Chișinău. Secția dată a activat în perioada decembrie 2013 – mai 2014. Salariul pentru luna mai 2014 nu a fost achitat angajaților. Începând cu iunie 2014, prestarea serviciilor date este suspendată din motive necunoscute pentru angajați. Din luna mai 2014 și până în prezent pentru acești 34 de angajați nu este declarat șomaj tehnic și nici contractele individuale de muncă nu sunt suspendate.

Pentru perioada mai 2013 – aprilie 2014, angajații nu au primit salariile restante în sumă totală de 558.571 lei, iar din august 2013, nici indemnizații de șomaj tehnic în sumă de 568.665 lei. La 30 iunie 2015, „Orlact” SA avea restante la plata contribuțiilor la bugetul asigurărilor sociale în sumă de 631.312 lei. Din motiv că întreprinderea „Orlact” SA și-a diminuat capacitatea de producere pe parcursul 2013, creditorii (Banca Socială, Moldova-Agroindbank ș.a.) au acționat întreprinderea în judecată, iar ca urmare asupra „Orlact” SA a fost intentat procesul de insolvență.

Din cauza presiunilor și intimidărilor noii administrații a întreprinderii, doar 20 din cei 34 foști angajați concediați în urma reducerii de personal au acționat, în mod individual, administrația „Orlact” SA în judecată. Angajații s-au asociat, de asemenea, în jurul liderului sindical, T. D., într-un grup de presiune și au adresat câteva petiții conducerii Republicii Moldova. Conducerea Republicii Moldova și anumite instituții de control – Inspectoratul Fiscal Orhei și Inspekția Teritorială de Muncă Orhei – au constatat neplata salariilor și a indemnizațiilor de șomaj tehnic și de concediu de către „Orlact” SA. Aceste instituții n-au putut influența altfel conducerea întreprinderii, decât prin câteva adresări și procese-verbale. De asemenea, Judecătoria Orhei a recunoscut vinovată SA „Orlact” de contravenție și i-a aplicat o amendă în sumă de 7000 lei. Angajații „Orlact” s-au adresat, de asemenea, direct unor lideri de partide de la Orhei și de la Chișinău cu diferite ocazii (vizite oficiale, campanii electorale), dar aceștia nu au făcut nimic pentru a-i ajuta, chiar dacă au promis că „vor lua măsuri și vor da indicații”. În plus, angajații îi suspectează pe unii lideri politici de interese obscure în acest proces de lichidare a întreprinderii de la Orhei.

Din motivul că, potrivit Legii Insolvenței, creditorii garantați sunt îndreptățiți la satisfacerea priorității a capitalului împrumutat, a dobânzii și a cheltuielilor aferente din con-

tul bunului gajat, angajații riscă să rămână cu salariile și indemnizațiile neplătite. Cei 20 de angajați care au mers în justiție au avut rezultate diferite. Deși revendicările erau aceleași, doar un grup de patru persoane dintre toți cei care s-au adresat în judecată au obținut câștig de cauză în prima instanță, însă până în acest moment hotărârea judecătorească rămâne neexecutată. Unui alt grup din 13 persoane, printre care și liderul sindical, T. D., instanța de judecată i-a satisfăcut cererea depusă în prima instanță de judecată doar parțial. Aceasta din cauză că a luat ca bază suma restanțelor salariale și a indemnizațiilor prezentată de către angajator, sumă mult mai mică și indicată greșit în mod intenționat de către angajator. De menționat că suma prezentată în instanță de angajator nu a fost justificată de niciun act intern al întreprinderii. Cu toate acestea, salariații le-a fost recunoscută doar o parte din restanțele salariale și indemnizații. Salariații nu au găsit dreptate nici la Curtea de Apel, nici la Curtea Supremă de Justiție. Curtea Europeană rămâne singura speranță de dreptate, tot mai fragilă însă din cauza duratei procesului și a costurilor ridicate de judecată. Acesta fiind rezultatul colegilor lor și din cauza neîncrederii pe care o au în justiție, restul 34 de angajați și-au pierdut speranța că-și pot găsi dreptatea în judecată, astfel renunțând să se adreseze justiției.

Ținând cont de lipsa de transparență în care are loc procesul de lichidare a patrimoniului întreprinderii, și din motivul creditului disproportionat de mare față de capitalul social real al întreprinderii, foștii salariați au tot mai puține șanse de a-și obține salariile și indemnizațiile restante de la întreprinderea la care au lucrat, chiar dacă ar obține câștig de cauză în judecată.

Potrivit unor avocați și lideri sindicali, cazul lichidării SA „Orlact” este similar altor cazuri de lichidare a unor întreprinderi (de ex. fabrica de zahăr de la Glodeni, Fabrica de Carton din Chișinău etc.) aduse, prin reaua voință sau gestionarea păguboasă a administratorilor (contractarea unor credite neperformante), la faliment. În urma acestei scheme de falimentare artificială a unor întreprinderi, anumite grupuri de interese ar urmări delapidarea patrimoniului acestor întreprinderi, altădată prospere, care conduce la păgubirea angajaților săi.

Studiu de caz 2: **G.V. către SRL „Vitancom-Service”**

La data de 12.12.2013, reclamantul G.V. s-a adresat cu o cerere de chemare în judecată către SRL „Vitancom-Service”, solicitând anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcție, încasarea restanțelor salariale, compensarea salariului pe care acesta nu l-a primit pentru perioada privării ilegale de posibilitatea de a munci, achitarea suplimentară a 0,1 la sută din suma restanțelor salariale neplătite în termen din vina angajatorului, încasarea prejudiciului moral și a cheltuielilor de judecată.

În motivarea în fapt și în drept a cererii, reclamantul a invocat:

- ilegalitatea ordinului de concediere emis în baza art. 86 alin. (1) lit. k) din Codul muncii al RM, potrivit căruia „comiterea de către salariatul care mănuieste nemijlocit valori bănești sau materiale a unor acțiuni culpabile, dacă aceste acțiuni pot servi temei pentru pierderea încrederii angajatorului față de salariatul respectiv”;
- încălcarea art. 58 alin. (1) din CM al RM, potrivit căruia „contractul individual de muncă se încheie în formă scrisă”;
- art. 65 alin. (2) din CM al RM, potrivit căruia „ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) de angajare trebuie adus la cunoștința salariatului, sub semnătură, în termen de 3 zile lucrătoare de la data semnării de către părți a contractului individual de muncă”;
- art. 81 alin. (3) din CM al RM, potrivit căruia „contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) angajatorului, care se aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură, cel târziu la data eliberării din serviciu”;

- art. 142 din CM al RM, potrivit căruia „salariul se plătește periodic, nemijlocit salariului sau persoanei împuternicite de acesta, în baza unei procuri autentificate, la locul de muncă al salariatului, în zilele de lucru stabilite în contractul colectiv sau individual de muncă, dar nu mai rar decât de două ori pe lună pentru salariații remunerați pe unitate de timp sau în acord; nu mai rar decât o dată pe lună pentru salariații remunerați în baza salariilor lunare ale funcției”;
- art. 143 din CM al RM, potrivit căruia „dacă nu se contestă cuantumul tuturor sumelor ce se cuvin salariatului de la unitate, efectuarea achitărilor se face: a) în caz de încetare a contractului individual de muncă cu un salariat care continuă să lucreze până în ziua eliberării din serviciu – în ziua eliberării; b) în caz de încetare a contractului individual de muncă cu un salariat care nu lucrează până în ziua eliberării din serviciu (concediu medical, absență nemotivată de la serviciu, privațiune de libertate etc.) – cel târziu în ziua imediat următoare zilei în care salariatul eliberat a cerut să i se facă achitățile”;
- art. 337-338 din CM al RM;
- art. 90 alin. (2) din Codul muncii al RM, potrivit căruia „repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în: plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă într-o mărime nu mai mică decât salariul mediu al salariatului pentru această perioadă; compensarea cheltuielilor suplimentare legate de contestarea transferului sau a eliberării din serviciu (consultarea specialiștilor, cheltuielile de judecată etc.); compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului”;
- art. 329 din Codul muncii al RM, potrivit căruia „angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material și cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligațiilor de muncă sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci, dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel. Prejudiciul moral se repară în formă bănească sau într-o altă formă materială determinată de părți. Litigiile și conflictele apărute în legătură cu repararea prejudiciului moral se soluționează de instanța de judecată, indiferent de mărimea prejudiciului material ce urmează a fi reparat”;
- art. 330 din Codul muncii al RM, potrivit căruia „angajatorul este obligat să compenseze persoanei salariul pe care aceasta nu l-a primit, în toate cazurile privării ilegale de posibilitatea de a munci. Această obligație survine, în particular, în caz de: eliberare ilegală din serviciu sau transfer ilegal la o altă muncă; reținere a tuturor plăților sau a unora din ele în caz de eliberare din serviciu”;
- art. 330 alin. (2) din Codul muncii al RM, potrivit căruia „în caz de reținere, din vina angajatorului, a salariului (art. 142), a indemnizației de concediu (art. 117), a plăților în caz de eliberare (art. 143) sau a altor plăți (art. 123, 124, 127, 139, 186, 227 lit. j), 228 alin. (8) etc.) convenite salariatului, acestuia i se plătesc suplimentar, pentru fiecare zi de întârziere, 0,1 la sută din suma neplătită în termen”;
- art. 354 lit. d) din Codul muncii al RM, potrivit căruia „se consideră litigii individuale de muncă divergențele dintre salariat și angajator privind plata despăgubirilor în cazul neîndeplinirii sau îndeplinirii necorespunzătoare a obligațiilor de către una din părțile contractului individual de muncă”;
- art. 354 lit. c) din Codul muncii al RM, potrivit căruia „se consideră litigii individuale de muncă divergențele dintre salariat și angajator privind încetarea și nulitatea, parțială sau totală, a contractului individual de muncă”;
- hotărârea Guvernului RM nr. 1141 din 04.10.2006 pentru aprobarea Regulamentului cu privire la modul de gestionare a Registrului de reclamații//*Monitorul Oficial* nr. 161 din 06.10.2006;

- ordinului Ministrului Finanțelor nr. 60 din 29.05.2012 cu privire la aprobarea Regulamentului privind inventarierea//*Monitorul Oficial al RM* nr. 166-169.

Ulterior, reclamantul și-a concretizat cerințele solicitând în conformitate cu prevederile art. 90 alin. (4) din CM al RM „în locul restabilirii la locul de muncă, încasarea de la angajator a unei compensații suplimentare în mărime de 3 salarii medii lunare ale reclamantului”.

În apărarea sa, pârâtul SRL „Vitancom-Service” a invocat legalitatea și temeinicia ordinului de concediere, precum și lipsa restanțelor salariale.

Ce a decis instanța de judecată în cazul mai sus menționat și cum și-a argumentat hotărârea respectivă?

Prin hotărârea nr. 2-1932/2014, instanța de judecată a hotărât: cererea de chemare în judecată înaintată de G.V. către SRL „Vitancom-Service” privind anularea ordinului de concediere, încasarea unei compensații în locul restabilirii în funcție, încasarea restanțelor salariale, compensarea salariului pe care acesta nu l-a primit pentru perioada privării ilegale de posibilitatea de a munci, achitarea suplimentară a 0,1 la sută din suma restanțelor salariale neplătite în termen din vina angajatorului, încasarea prejudiciului moral și a cheltuielilor de judecată de admis parțial. A anula ordinul SRL „Vitancom-Service” privind concedierea reclamantului. În locul restabilirii la locul de muncă a salariatului G.V. a încasa din contul SRL „Vitancom-Service” în beneficiul lui G.V. a unei compensații în mărime de 3 salarii medii lunare. A încasa din contul pârâtului în beneficiul lui G.V. restanțele salariale. A încasa din contul pârâtului în beneficiul lui G.V. salariul pe care acesta nu l-a primit pentru perioada privării ilegale de posibilitatea de a munci. A încasa din contul pârâtului în beneficiul lui G.V. o compensație pentru fiecare zi de întârziere pentru neachitarea în termen a salariului și a tuturor sporurilor, indemnizațiilor și adaosurilor ce i se cuvin. A încasa din contul pârâtului în beneficiul lui G.V. prejudiciu moral. A încasa din contul pârâtului în beneficiul lui G.V. cheltuielile de judecată. A încasa de la pârât în beneficiul statului taxa de stat. Hotărârea fiind executorie imediat privind încasarea unui salariu mediu lunar.

La pronunțarea respectivei hotărâri instanța a avut în vedere următoarele considerente:

- admiterea la muncă a lui G.V. de către administrația SRL „Vitancom-Service”;
- faptul că angajatorul nu a perfectat cu G.V. contract individual de muncă în formă scrisă;
- reclamantul nu are încheiat contract individual de muncă și nici contract de răspundere materială cu SRL „Vitancom-Service”, contracte conform cărora s-ar fi putut atrage acesta la răspundere materială față de angajator;
- încălcarea de către pârât a prevederilor art. 58 alin. (1), art. 65 alin. (2), art. 81 alin. (3), art. 142, art. 143, 206 alin. (1) lit. d) și art. 210 alin. (1) lit. a) b) c) din CM al RM;
- suspiciunile pe care le ridică procesele-verbale de constatare a încălcărilor;
- actele de inventariere a mărfii ce nu corespund prevederilor ordinului Ministrului Finanțelor nr. 60 din 29.05.2012 cu privire la aprobarea Regulamentului privind inventarierea//*Monitorul Oficial al RM* nr. 166-169.

Nefiind de acord cu hotărârea instanței de judecată, SRL „Vitancom-Service” a atacat-o cu apel, invocând ilegalitatea și netemeinicia acesteia.

Ce a decis instanța de judecată ierarhic superioară?

Prin Decizia Colegiului Civil, Comercial și de Contencios Administrativ nr. 2ac/15 s-a decis: a respinge apelul declarat de SRL „Vitancom-Service”; a menține în vigoare hotărârea judecătorească a Centru, mun. Chișinău din 12.05.2014 ca fiind una legală și întemeiată.

Considerăm că în speța respectivă atât instanța de fond cât și instanța de apel au stabilit corect obiectul litigiului și problemele de drept, iar în rezultat au interpretat just circumstanțele cauzei, aplicând corect normele de drept material

(sursa: C.A. „Adrian Lungu”)

Studiu de caz 3:

Încasarea restanțelor la salariu și a prejudiciului material și moral

La 18.10.2005 reclamantul A.B. s-a adresat cu o cerere de chemare în judecată către Institutul de Cercetări și Proiectări în Construcții „INCERCOM”, solicitând încasarea restanțelor salariale pentru perioada de muncă aprilie – iulie 2005, precum și repararea prejudiciului material și al celui moral.

În motivarea acțiunii, reclamantul a invocat că la Institutul de Cercetări și Proiectări în Construcții „INCERCOM” activează din 17 noiembrie 2003 în calitate de maestru de producere. Cu toate că permanent și-a îndeplinit conștiincios și la timp obligațiile de muncă, angajatorul nu i-a plătit salariul pentru perioada de muncă aprilie – iulie 2005.

În conformitate cu prevederile art. 142 al Codului muncii, salariul se plătește periodic salariatului, la locul de muncă al salariatului, în zilele de lucru stabilite în contractul colectiv sau individual de muncă, dar nu mai rar decât de două ori pe lună pentru salariații remunerați pe unitate de timp sau în acord și, respectiv, nu mai rar decât o dată pe lună pentru salariații remunerați în baza salariilor lunare ale funcției. Prin neachitarea la timp a salariului angajatorul a încălcat prevederile acestei norme.

Pe data de 19 iulie 2005, A.B. a demisionat în corespundere cu art. 85 din Codul muncii al Republicii Moldova (ordinul nr. 131 din 18.07.2005), dar nici la momentul desfacerii contractului individual de muncă angajatorul nu a lichidat restanțele la salariu.

Conform prevederilor art. 143 alin. (1) lit. a) din Codul muncii, în caz de încetare a contractului individual de muncă cu un salariat care continuă să lucreze până în ziua eliberării, angajatorul este obligat să efectueze achitările în ziua eliberării. În cazul dat, pârâtul nu și-a îndeplinit această obligație.

Cu atât mai mult, art. 144 din Codul muncii stabilește că plata salariilor se efectuează de angajator în mod prioritar față de alte plăți, iar mijloacele pentru retribuirea muncii salariaților sunt garantate prin venitul și patrimoniul angajatorului.

Având în vedere cele expuse mai sus, reclamantul considera că angajatorul a încălcat grav normele legale referitoare la remunerarea muncii salariaților.

Prevederile art. 329 din Codul muncii **obligă angajatorul să repare integral prejudiciul material și cel moral cauzat salariatului ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci.** Această obligație survine, conform art. 330 alin. (1) lit. f) din Codul muncii, și în cazul reținerii tuturor plăților sau a unora dintre ele, în caz de eliberare din serviciu. Iar alin. (3) al art. 330 din Codul muncii stabilește că, **în caz de reținere, din vina angajatorului, a plăților în caz de eliberare din serviciu sau a altor plăți convenite salariatului, acestuia i se plătesc suplimentar, pentru fiecare zi de întârziere, 5 la sută din suma neplătită în termen.**

Reclamantul a considerat că angajatorul reținea plata salariului fără niciun temei. De aceea, a solicitat instanței de judecată să dispună încasarea de la pârât a datoriilor la salariu. La fel, în baza normelor invocate mai sus, a solicitat instanței obligarea pârâtului la repararea prejudiciului moral și material, respectiv încasarea, cu titlul de prejudiciu material, a 5 la sută din suma neplătită în termen pentru fiecare zi de întârziere.

Prin hotărârea judecătorească sect. Botanica din 17.02.2006 acțiunea lui A.B. a fost admisă parțial. Astfel, instanța de judecată a încasat în beneficiul acestuia numai datoriile la salariu, iar pretențiile referitoare la repararea prejudiciului material și moral au fost respinse ca fiind nefondate.

Referitor la respingerea capătului de cerere privind repararea prejudiciului material, instanța de judecată a concluzionat că prevederile art. 330 alin. (3) din Codul muncii se aplică numai atunci când salariatul este concediat ilegal.

Alin. (3) al art. 330 din Codul muncii prevede că „**în caz de reținere, din vina angajatorului, a plăților în caz de eliberare din serviciu sau a altor plăți cuvenite salariatului, acestuia i se plătesc suplimentar, pentru fiecare zi de întârziere, 5 la sută din suma neplătită în termen**”. De aici rezultă clar că nu este vorba despre eliberare ilegală din serviciu, ci doar despre reținerea plății unor drepturi salariale, calculate și neachitate în termenii prevăzuți la art. 143 din Codul muncii.

Din același motiv instanța de fond a respins și cerința reclamantului privind repararea prejudiciului moral.

Art. 329, alin. (1) din Codul muncii prevede că **angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material și cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligațiilor de muncă sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci**. De aici rezultă că prejudiciul moral se repară în toate cazurile privării ilegale de posibilitatea de a munci stabilite la art. 330 alin. (1) din Codul muncii, fără nicio diferență, inclusiv în cazul reținerii de către angajator a tuturor plăților sau a unora din ele în caz de eliberare din serviciu (alin. (1) lit. f din același articol).

Nefiind de acord cu hotărârea instanței de fond, reclamantul a depus cerere de apel prin care a solicitat modificarea hotărârii judecătorești din 17.02.2006. Astfel, instanța de apel urma să se expună asupra capetelor de cerere privind repararea de către angajator a prejudiciului material și moral.

Prin decizia din 04.05.2006, instanța de apel a admis apelul declarat de A.B. Instanța de apel și-a motivat decizia prin faptul că din circumstanțele cauzei rezultă fără echivoc că angajatorul, în mod nelegitim, a reținut plata salariului față de A.B.

Totodată, s-a constatat că prima instanță a aplicat eronat norma de drept material la examinarea cerințelor privind repararea prejudiciului material și moral.

Ulterior, în baza unei cereri de revizuire depuse de angajator, instanța de apel, cu încălcarea normelor procedurale și materiale, a dispus casarea propriei decizii din 04.05.2006 cu trimiterea la rejudecare în prima instanță.

La rejudecare, prin hotărârea din 23.03.2007, instanța de fond a respins cerințele lui A.B. privind repararea prejudiciului material și moral pe motiv că angajatorul deja îi achitase restanțele la salariu în baza titlului de executare silită a deciziei instanței de apel din 04.05.2006. Prima instanță a concluzionat că din moment ce nu mai există datorii la salariu, pârâtul nu poate fi obligat la repararea prejudiciului material și moral.

Un alt motiv pentru care instanța de apel a respins cerințele invocate în cererea de apel constă în faptul că contractul individual de muncă a fost desfăcut din propria inițiativă a lui A.B. (art. 85 Codul muncii), iar prevederile art. 330 din Codul muncii invocate de acesta nu pot fi aplicate, deoarece el nu a fost eliberat ilegal din serviciu din inițiativa angajatorului. Deci, **după părerea primei instanțe, prevederile art. 330 din Codul muncii se aplică numai cu condiția eliberării ilegale din serviciu, precum și din inițiativa angajatorului**.

Instanța de apel și cea de recurs au menținut în vigoare, fără modificări, hotărârea instanței de fond din 23.03.2007.

Toate trei instanțe de judecată au ignorat faptul că, la 19 iulie 2005, reclamantul a demisionat în baza art. 85 din Codul muncii (ordinul nr. 131 din 18.07.2005). Conform prevederilor art. 81 alin. (2) din Codul muncii, ziua încetării contractului individual de muncă se consideră ultima zi de muncă. Astfel, reieșind din prevederile art. 143 alin. (1) lit. a) din Codul muncii, care stabilește că „**în caz de încetare a contractului individual de muncă cu un salariat care continuă să lucreze până în ziua eliberării, angajatorul este obligat să efectueze achitățile în ziua eliberării**”, angajatorul era obligat să-i achite toate plățile în legătură cu desfacerea contractului individual de muncă nu mai târziu de 19 iulie 2005 – ul-

tima zi de muncă. Pârâtul însă, deși avea suficiente mijloace financiare disponibile pe cont în acel moment, a ignorat cu bună știință această normă imperativă, respectiv a încălcat grav prevederile art. 143 alin. (1) lit. a) din Codul muncii. **Instanțele de judecată nu au luat în considerare faptul că plățile în legătură cu desfacerea contractului individual de muncă au fost achitate reclamantului abia la data de 13 decembrie 2006, fiind încasate în baza titlului executoriu nr. 2a-1382/06 din 04.05.2006 de către executorul judecătoresc de la Oficiul de Executare Botanica.**

Cazul descris mai sus relevă faptul că instanțele de judecată din Republica Moldova interpretează eronat normele de drept material în domeniul muncii.

Studiu de caz 4:

SRL „Cidonia” către H.V. – răspunderea materială a salariatului

La 31.01.2014 SRL „Cidonia” s-a adresat cu o cerere de chemare în judecată către H.V. privind încasarea prejudiciului material

În cererea de chemare în judecată SRL „Cidonia” a invocat următoarele:

- precum că la sfârșitul lunii iulie 2011 persoane necunoscute au sustras 14-15 tone de grâu de pe lanul ce aparține SRL „Cidonia”, cauzând prejudiciu considerabil, în sumă totală de 45000 lei;
- precum că H.V. în perioada iulie 2011 activa în funcția de șef de secție al SRL „Cidonia” și fără acordul conducerii SRL „Cidonia” ar fi permis cetățeanului C.I. să treiere o suprafață de circa 7-8 ha, în cantitate totală de peste 14 tone de grâu, cauzând astfel SRL „Cidonia” o daună totală de peste 45000 lei, adică a exercitat un drept efectiv presupus prin încălcarea ordinii stabilite de legislație;
- prin ordonanța procurorului în procuratura Ungheni, A. Fetcu, din 15.11.2011 a fost refuzată pornirea unui proces penal pe acest caz;
- prin ordonanța procurorului în procuratura Ungheni, Victoria Popov, din 21.06.2013 s-a dispus de a porni procesul contravențional în privința lui H.V., în baza art. 335 al Codului Contravențional al RM pe motiv de samavolnicie- exercitarea în mod arbitrar a unui drept efectiv sau, presupun, prin încălcarea ordinii stabilite de legislație, fără a cauza vreo daună considerabilă persoanei;
- prin ordonanța procurorului în procuratura Ungheni, Victoria Popov, din 28.06.2013 s-a dispus a înceta procesul contravențional în privința lui H.V. în temeiul art. 335 din Codul Contravențional pe motivul expirării termenului general de prescripție a răspunderii contravenționale.

Salariatul H.V. în ședința de judecată a invocat următoarele:

- începând cu 03.03.1999 a activat în calitate de manager în cadrul SRL „Cidonia” și nu de cea de șef de secție, fapt confirmat prin extrasul din ordinul SRL „Cidonia”;
- cu el SRL „Cidonia” nu a încheiat contract individual de muncă și nu a semnat careva fișă a postului;
- în primăvara anului 2010, cetățeanul C.I. s-a adresat cu o cerere către SRL „Cidonia” privind retragerea cotelor sale de teren ce îi aparțineau cu drept de proprietate și care se aflau în folosința SRL „Cidonia”. Cererea proprietarului, Ion Ciobanu, a fost transmisă de contabilul SRL „Cidonia” administrației acesteia;
- în primăvara anului 2011, cetățeanul C.I. a fost în imposibilitatea de a-și prelucra terenul întrucât acesta era deja prelucrat de SRL „Cidonia”;

- la recoltare, SRL „Cidonia”, prin intermediul lui H.V., a avut o înțelegere cu C.I. ca ultimul să nu intre în mijlocul masivului, unde erau amplasate cotele lui de teren, dar să strângă recolta de la marginea aceluiasi lan;
- H.V. i-a delimitat proprietarului C.I. pe același lan o porțiune de 3,8ha, grâul fiind recoltat de C.I. cu ajutorul tehnicii agricole care aparținea lui Î.I. „H.I.”;
- directorul SRL „Cidonia” cunoștea despre recoltarea de către C.I. a cotei de grâu cu suprafața de 3,8ha, mai mult ca atât, acesta era la fața locului în momentul recoltării;
- adresarea în instanță a SRL „Cidonia” cu omiterea termenului prevăzut de art. 344 alin. (4) din Codul muncii al RM.

Prin hotărârea judecătorei Ungheni nr. 2-577/2014 din 09.12.2014 s-a hotărât: a admite parțial cererea înaintată de SRL „Cidonia” către H.V.; a încasa de la H.V. în beneficiul SRL „Cidonia” prejudiciul material ca urmare a faptei ilicite în mărime de 44800 lei; a încasa din contul lui H.V. taxa de stat.

În motivarea hotărârii sale, instanța de judecată s-a bazat pe:

- contractul de răspundere materială semnat între H.V. și SRL „Cidonia”;
- confirmării SRL „Cidonia” precum că în perioada 1999-2011 nu a primit nici o cerere din partea cetățeanului C.I. privind rezilierea contractului cu SRL „Cidonia”;
- faptul precum că H.V. ar fi acționat în mod ilicit și cu vinovăție față de SRL „Cidonia”, cauzându-i un prejudiciu de 45000 lei.

Prin decizia Colegiului Civil și de Contencios administrativ al Curții de Apel Bălți nr. 2a-475/15 din 12.03.2015 s-a decis: a admite apelul declarat de către H.V.; casarea integrală a hotărârii judecătorei Ungheni din 09 decembrie 2014 și emiterea unei noi hotărâri privind respingerea acțiunii înaintate de SRL „Cidonia” către H.V. privind încasarea prejudiciului material.

În susținerea soluției date instanța de apel invocă următoarele argumente:

- angajarea lui H.V. în funcția de manager în cadrul SRL „Cidonia”;
- încheierea între SRL „Cidonia” și H.V. a contractului de răspundere materială;
- faptul adresării SRL „Cidonia” la procuratura Ungheni privind faptul sustragerii la sfârșitul lunii iulie 2011 a recoltei de pe 7-8 ha;
- ordonanța privind pornirea procesului contravențional din 21.06.2013 împotriva lui H.V. în baza prevederilor art. 335 din Codul Contravențional;
- ordonanța din 28.06.2013 privind încetarea procesului contravențional împotriva lui H.V. în baza prevederilor art. 335 Cod Contravențional;
- instanța de fond, la adoptarea soluției, a interpretat eronat circumstanțele cauzei și a aplicat eronat normele de drept material la speța dată, concluzionând eronat faptul că pârâtul H.V. a acționat în mod ilicit și cu vinovăție față de SRL „Cidonia” și el este obligat să repare prejudiciul material cauzat prin comiterea unei fapte ilicite;
- SRL „Cidonia” pretinde cauzarea unui prejudiciu material fără a fi îndreptățit juridic și material în acest sens;
- însăși din conținutul ordonanței din 28.06.2013 se atestă faptul retragerii de către C.I. a cotelor de teren ce îi aparțineau cu drept de proprietate, fapt confirmat și prin declarațiile H.V. și a martorului audiat în instanța de apel;
- declarațiile lui V.H. potrivit cărora acesta îi delimitase, în luna iulie 2011, proprietarului C.I., pe același lan, o porțiune de teren cu suprafața de 3,8 ha, grâul fiind recoltat de C.I. cu tehnica agricolă a Î.I. „H.G.”
- administrația SRL „Cidonia” a cunoscut și a perceput faptul recoltării de către C.I. a cotelor de teren ce îi aparțin cu drept de proprietate;
- indicarea eronată de către SRL „Cidonia” în cererea de chemare în judecată a suprafeței de teren de 7-8ha, precum și indicarea eronată a cantității de recoltă -14-15 tone;

- în speța dată nu se constată nici existența faptei ilicite și nici confirmarea dreptului SRL „Cidonia” de a solicita încasarea prejudiciului material de la H.V.;
- u există legătură cauzală între pretinsa faptă ilicită și pretinsele consecințe ale survenirii prejudiciului material pretins.

Prin decizia Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ al CSJ nr.2ra-2018/15 din 30.09.2015 s-a decis: a admite recursul declarat de SRL „Cidonia”; s-a casat decizia Curții de Apel Bălți din 31 martie 2015; s-a menținut hotărârea judecătorei Ungheni din 09 decembrie 2014;

În susținerea soluției date instanța de recurs invocă următoarele argumente:

- din materialele dosarului rezultă că în perioada iulie 2011, V.H., activa în funcția de șef de secție al SRL „Cidonia”, fără acordul conducerii SRL „Cidonia” și fără a fi împuternicit în mod legal, a permis lui C.I. de a treiera grâul de pe lanul din apropierea Stației de pompare a apei din s. Zagaranca, r-l Ungheni, care era prelucrat de către SRL „Cidonia” pe o suprafață de 7-8 ha, în cantitate de 14 tone de grâu, cauzând astfel SRL „Cidonia” o daună în valoare de 45000 lei;
- ordonanța privind pornirea procesului contravențional din 21.06.2013 împotriva lui H.V. în baza prevederilor art. 335 din Codul Contravențional;
- ordonanța privind încetarea procesului contravențional din 28.06.2013 împotriva lui H.V. în baza prevederilor art. 335 din Codul Contravențional;
- art.45 alin. (1) din Codul Contravențional;
- art.1398 alin. (1) din Codul Civil.

Considerăm că în speța respectivă atât instanța de fond, cât și Curtea Supremă de Justiție nu au stabilit corect obiectul litigiului și problemele de drept abordate. Nu s-a ținut cont de aspecte elementare ca: lipsa contractului individual de muncă; funcția deținută; atribuțiile de funcție (fișa postului); particularitățile răspunderii materiale a salariatului pentru prejudiciul cauzat angajatorului; termenul special de adresare a angajatorului în instanța de judecată privind încasarea prejudiciului (un an de zile din ziua constatării mărimii prejudiciului) etc.

Totodată, atragem atenția asupra interpretării juste a circumstanțelor cauzei și aplicării corecte a normelor de drept material de către colegiul Curții de Apel, a cărei decizie a fost casată de Curtea Supremă de Justiție.

1.2. Analiza pregătirii judecătorilor și procurorilor în domeniul dreptului muncii și al soluționării litigiilor de muncă

Un alt factor important în accesul la o justiție de calitate în domeniul drepturilor de muncă ține de calitatea predării disciplinei Dreptul Muncii și a soluționării litigiilor de muncă în instituțiile specializate pentru pregătirea judecătorilor, procurorilor și avocaților: universitățile precum și instituțiile de perfecționare a judecătorilor și procurorilor (ex. Institutul Național de Justiție).

a) Evaluarea programului de studii în instituțiile de învățământ superior

În conformitate cu Hotărârea de Guvern nr. 731 din 19.10.2015²¹, 13 instituții de învățământ superior au fost acreditate pentru organizarea programelor de studii superioare de licență (ciclul I)

21 Hotărâre nr. 731 din 19.10.2015 cu privire la acreditarea organizării și retragerea dreptului de organizare a programelor de studii superioare de licență (ciclul I) în domeniul Drept în instituțiile de învățământ superior din Republica Moldova. Sursa: <http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=361616>

în domeniul Drept²². Altor 3 instituții de învățământ superior le-a fost retrasă, din varii motive, acreditarea²³.

În baza analizei programelor de studii ale instituțiilor acreditate s-a putut stabili că la specialitatea *Drept* se predă *Dreptul Muncii* în toate aceste universități. Desigur, capacitatea instituțională a universităților variază enorm: în timp ce Universitatea de Stat din Moldova (USM) poate admite la anul I până la 500 de studenți la specialitatea *Drept*, Universitatea Cooperatist-Comercială are capacitatea de a admite doar 30 de studenți.

Facultatea de Drept a USM dispune de oferta cea mai complexă de studii a disciplinei *Dreptul Muncii*: aceasta are, pe lângă cursurile standard la ciclul I (Licență), un curs obligatoriu de *Dreptul Muncii* și altul opțional, *Litigii de Muncă*²⁴, și două programe de Masterat (ciclul II) la disciplina *Dreptul Muncii* (90 și 120 credite)²⁵.

La nivelul studiilor de doctorat (ciclul III), în nomenclatorul Comisiei Naționale de Acreditare și Atestare, disciplina *Dreptul Muncii* a fost inclusă la specialitatea 12.00.03 – *Drept privat (cu specificarea: civil, familial, procesual civil, notarial, al afacerilor, informațional, internațional privat, dreptul muncii; dreptul protecției sociale)*²⁶. Conform datelor prezentate de site-ul oficial al instituției, din 2004 până în 2015, la această specialitate au fost susținute 38 de teze de doctor, dintre care doar 7 dedicate direct unor tematici legate de *Dreptul Muncii*²⁷ și doar una, „Reglementarea juridică a concedierii pentru încălcarea disciplinei de muncă”²⁸, susținută de Olga Garaga, legată în mod direct de subiectul litigiilor de muncă.

b) Evaluarea programului de studii la Institutul Național de Justiție

Institutul Național de Justiție (INJ) a fost creat prin Legea nr. 152 din 08.06.2006²⁹ și a fost inaugurat la 9 noiembrie 2007. Scopul instituției este realizarea „instruirii candidaților la funcțiile de judecător și procuror, perfecționarea profesională a judecătorilor și procurorilor în funcție, precum și a altor persoane care contribuie la îndeplinirea justiției”.

INJ oferă două forme de instruire: cursuri de formare inițială pentru candidații la funcția de judecător/procuror, precum și cursuri de formare continuă pentru judecătorii și procurorii deja în funcție³⁰.

22 Lista instituțiilor acreditate: Universitatea de Stat din Moldova, Academia de Studii Economice din Moldova, Universitatea de Stat „Alecu Russo” din Bălți, Universitatea de Studii Politice Europene și Economice, Universitatea de Studii Europene din Moldova, Universitatea Liberă Internațională din Moldova, Academia „Ștefan cel Mare” a Ministerului Afacerilor Interne, Institutul de Relații Internaționale din Moldova, Universitatea de Stat „B.P. Hasdeu” din Cahul, Universitatea Agrară de Stat din Moldova, Universitatea de Stat din Comrat, Universitatea Tehnică a Moldovei și Universitatea Cooperatist-Comercială din Moldova (Anexa 1 a HG nr. 731).

23 E vorba de Universitatea „Perspectiva-INT”, Universitatea Slavonă și Institutul Nistean de Economie și Drept din Bălți (Anexa 2 a HG nr. 731).

24 <http://drept.usm.md/disciplina.php?l=ro&idc=146&t=/Subdiviziuni/Catedra-dreptul-muncii/Cursuri>

25 <http://drept.usm.md/pageview.php?l=ro&idc=152&t=/Cicluri-de-studii/Masterat/Programe-de-masterat>

26 <http://www.cnaa.md/nomenclature/law/120003/>

27 <http://www.cnaa.md/theses/filter/?spec=752&n=1>

28 <http://www.cnaa.md/thesis/16537/>

29 Legea nr. 152 din 08.06.2006 privind Institutul Național al Justiției.

Sursa: <http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=316513>

30 Ciclul de formare inițială a candidaților la funcția de judecător și procuror se realizează în 3 semestre (18 luni) după cum urmează: Semestrul I. Început de specializare și pregătire fundamentală; Semestrul II. Specializare separată pentru judecători și procurori; Semestrul III. Stagiul de practică și aplicativ de proiectare.

În cadrul cursurilor de formare inițială, candidații la funcția de judecător și procuror au un obiect general, *Particularitățile examinării unor categorii de cauze civile cu simulări de procese* (total 144 de ore) ce include modulul „Particularitățile examinării și soluționării litigiilor civile care rezultă din relațiile de muncă” (22 de ore, dintre care 18 ore practice și 4 ore simulări de procese).

Formarea continuă se realizează, în temei, prin seminariile audiate de procurori și judecători.

Primele seminariile cu teme despre dreptul muncii încep să fie predate în anul 2011³¹ – seminarul „*Unele particularități ale examinării litigiilor de muncă*” a fost unul de 2 zile (16 ore) la care au participat 25 de judecători³². În 2012, seminarul a fost repetat, la el participând 19 judecători și 2 procurori³³.

În 2013, a fost schimbată durata seminarului (1 zi în loc de două), precum și tema seminarului, așa încât aceasta să aibă în vedere nu litigiile de muncă, ci contractele individuale de muncă: „*Contractul individual de muncă: executare, modificare, suspendare, încetare*”. Deși se preconiza pentru 25 de judecători și 10 procurori, în mod real la seminar au participat 14 judecători și 5 procurori³⁴.

În 2014, în semestrul I au fost organizate două seminariile: primul – „*Contractul individual de muncă: executare, modificare, suspendare, încetare*” ce urma să fie audiat de 15 judecători și 15 procurori (în mod real, la seminar au participat 16 judecători și 2 procurori), al doilea – „*Particularitățile soluționării litigiilor de muncă și de asigurări sociale*” (prevăzut pentru 15 judecători și 15 procurori, însă la care au participat 20 de judecători și 7 procurori)³⁵. În semestrul 2 au fost organizate câteva seminariile: un seminar de trei zile la tema „Aplicarea raporturilor de muncă și standardelor internaționale în domeniul muncii”, destinat judecătorilor și inspectorilor muncii. Seminarul a fost frecventat de 14 judecători (din cele 20 de locuri prevăzute) și 12 inspectori ai muncii (din cele 10 locuri prevăzute)³⁶. Un alt seminar, „*Contractul individual de muncă: executare, modificare, suspendare, încetare*”, destinat judecătorilor și procurorilor a fost audiat de 23 de judecători (din 15 locuri prevăzute) și doar de 5 procurori (din 15 locuri prevăzute)³⁷.

În anul 2015, în semestrul I a fost organizat seminarul de o zi „*Particularitățile soluționării litigiilor de muncă. Metodologia și procedura investigării încălcărilor regulilor de protecție a muncii*”, destinat judecătorilor, procurorilor și altor categorii. La seminar au participat 14 judecători (din 15 locuri prevăzute) și doar 2 procurori (din 15 locuri prevăzute).

La această etapă putem constata că toate universitățile acoperă, într-o măsură mai mare sau mai mică, în funcție de resurse și capacități, subiectul Dreptul Muncii. E adevărat că studierea *Dreptului Muncii* se face la nivel formal, prin cursuri introductive generale. Unicul centru științifico-pedagogic de profil – Catedra Dreptul Muncii a Universității de Stat din Moldova – a fost desființat în vara anului 2015 ca urmare a reorganizării Facultății de Drept.

Această abordare în privința predării Dreptului Muncii în universități și a importanței acordate acestuia s-ar putea datora mai multor factori:

31 <http://www.inj.md/node/18>

32 <http://inj.md/node/463>

33 http://www.inj.md/files/u1/Plan_FC_sem_II_2012_05_09.pdf

34 http://www.inj.md/files/u1/Plan_de_formare_continua_2013__realizat.docx

35 <http://inj.md/node/998>

36 <http://inj.md/node/1048>

37 Idem.

- Dominația paradigmei neoclasică³⁸ în învățământul economic național (în detrimentul altor paradigme – economia heterodoxă etc.)³⁹. În cadrul acestei paradigme, se subliniază importanța decisivă a concurenței, a pieței libere, a liberalizării relațiilor de muncă și se descurajează intervențiile regulatorii din partea statului în domeniul protecției relațiilor de muncă.
- Schimbarea generală a discursului juridico-politic la nivel de societate. În această situație se pune accentul pe flexibilitate și pe adaptabilitate la schimbările de pe piața muncii, iar cadrul legal ce apără drepturile angajaților este văzut ca o barieră la flexibilizare.
- Lipsa unor centre de cercetare care ar investiga transformările relațiilor de muncă la nivel național și regional, în contextul unor procese globale – globalizarea, relocalizarea capacităților de producție etc. În consecință, predarea *Dreptului Muncii* se rezumă de cele mai multe ori la predarea prevederilor generale ale Codului Muncii.

La Institutul Național de Justiție, candidații la funcția de judecător studiază un curs de simulare a soluționării unor litigii civile ce rezultă din relațiile de muncă. Candidații la funcția de procurori nu beneficiază de un asemenea curs. În cadrul ciclului de formare continuă, judecătorii și procurorii au posibilitatea de a participa la seminarii pe teme ce țin de domeniul dreptului muncii.

Credem, totuși, că numărul de seminarii dedicat *Dreptului Muncii* precum și *Soluționării litigiilor de muncă* (1-2 pe semestru din cele câteva zeci) este insuficient și sugerăm INJ să sporească numărul acestora. Modul deficient în care magistrații aplică prevederile legislației muncii atestă că aceștia nu cunosc bine domeniul.

Se poate observa, de asemenea, că, de obicei, procurorii tind să ignore seminariile legate de dreptul muncii (de fiecare dată prezența procurorilor a fost mult sub numărul de locuri prevăzute). Acest dezinteres al procurorilor pentru subiecte ce țin de dreptul muncii/soluționarea litigiilor de muncă ar putea afecta calitatea întregului proces de judecată a cazurilor de soluționare a litigiilor de muncă.

1.3. Percepția cetățenilor privind încălcarea drepturilor de muncă și calitatea soluționării lor în justiție

În cadrul acestui studiu a fost realizat un sondaj sociologic de tip omnibus privind încălcarea drepturilor de muncă în Republica Moldova, cunoașterea dreptului de a se adresa în judecată pe motiv de încălcare a lor, precum și gradul de încredere în justiție în ceea ce privește corectitudinea judecării cazurilor⁴⁰.

Dintre încălcările cele mai frecvente ale drepturilor muncii menționate de respondenți sunt: întârzierea plății salariului, ore de muncă peste program, achitarea neoficială a salariului, refuzul plăților pentru perioada de concediu de odihnă etc.

Există diferențe sensibile în privința frecvenței unor încălcări ale dreptului muncii în funcție de nivelul de educație al respondenților. Astfel, 20.4% dintre respondenții cu studii medii incomplete

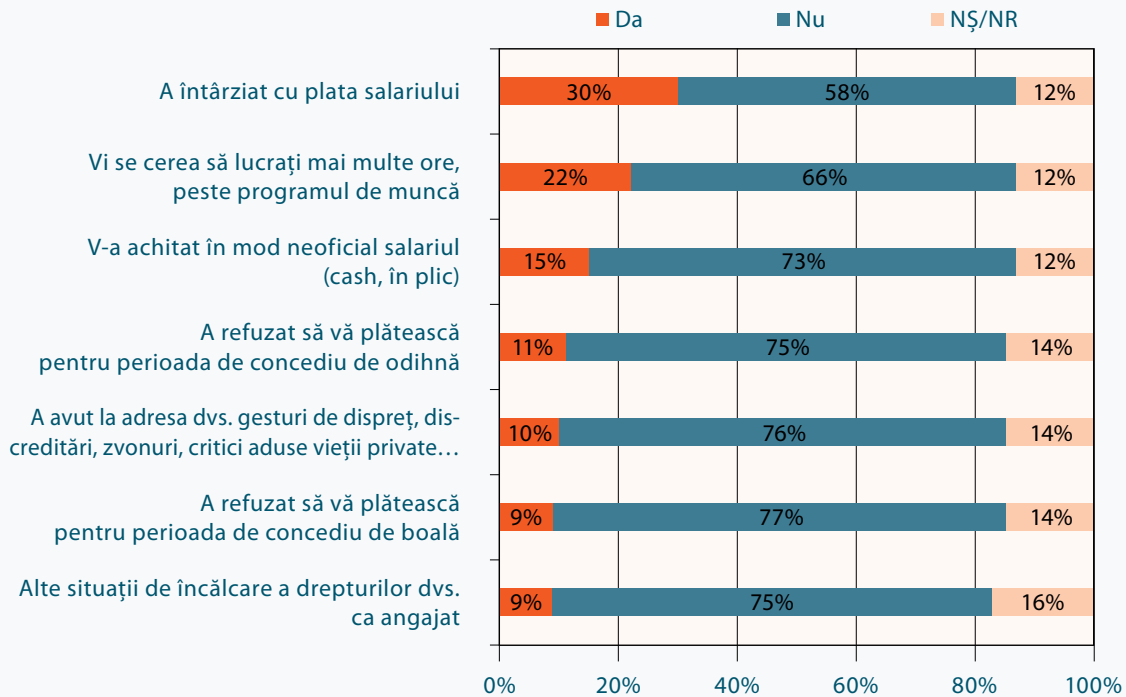
38 Despre istoria paradigmei economice și situația contemporană vezi:
<http://www.biblioteca-digitala.ase.ro/biblioteca/carte2.asp?id=66&idb=>

39 Această situație nu e caracteristică doar învățământului economic din Republica Moldova, ci e un fenomen global. Pentru o sinteză a situației din alte țări (Franța, SUA etc.) precum și o analiză a consecințelor dominației paradigmei neoclasică vezi: *A quoi servent les économistes s'ils disent tous la même chose? Manifeste pour une économie pluraliste*, par André Orléan (dir.), Les liens qui libèrent, 2015

40 Sondajul a fost realizat de Institutul de Marketing Analiză și Sondaje din Chișinău în perioada 7-27 mai 2015, pe un eșantion de 1118 respondenți.

au declarat că s-au confruntat cu practica plății neoficiale (în plic) a salariilor, în timp ce dintre respondenții cu studii superioare – doar 11.8%. Diferența e și mai dramatică în privința *refuzului plăților pentru perioada de concediu de odihnă* – 26.5% față de 6.1%, a *refuzului plăților pentru concediul de boală* – 20.4% față de 2.8% și a *constrângerii la munca peste program* – 34.7% față de 20.8%.

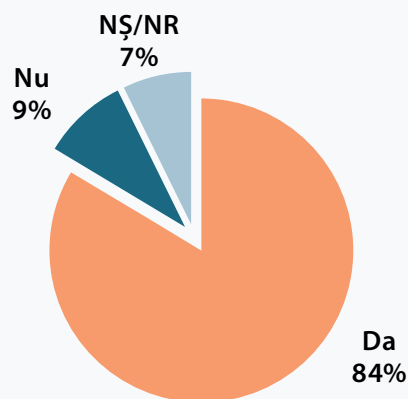
Vă amintiți dacă vreodată angajatorul dvs. v-a încălcat vreunul din următoarele drepturi?



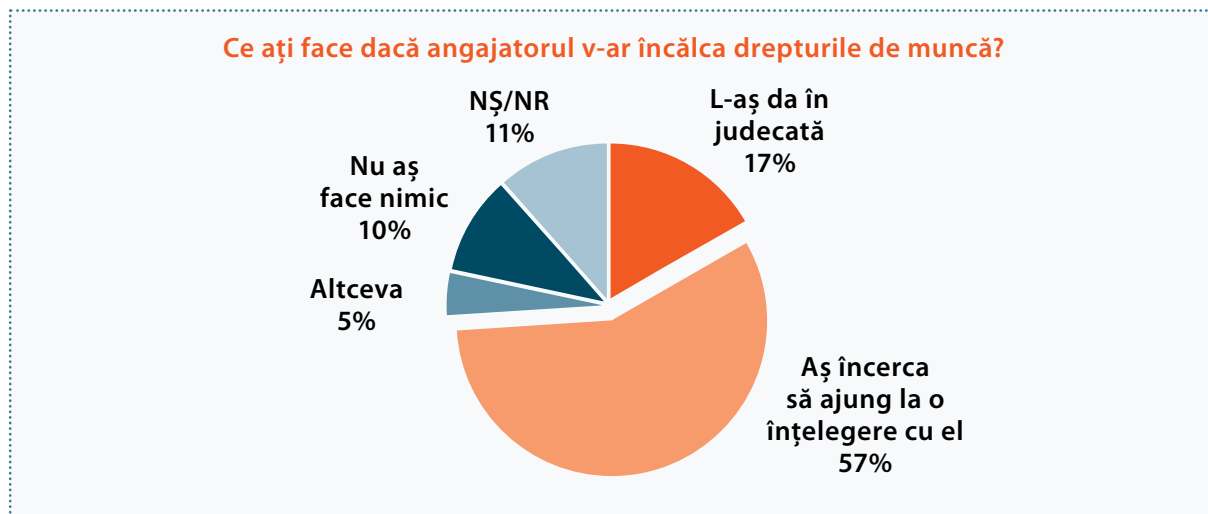
Majoritatea covârșitoare a respondenților – 84% – cunosc că au dreptul de a se adresa în instanța de judecată în cazul încălcării drepturilor de muncă. Doar 9% nu știu că beneficiază de acest drept.

Putem constata diferențe sensibile în funcție de două criterii: nivelul de **educație al respondenților** (doar 63.3% din rândul respondenților cu studii medii incomplete au răspuns *Da*, în timp ce printre respondenții cu studii superioare ponderea celor care au răspuns *Da* este de 91 %) și **mediul de rezidență** (rural – 78.9%, municipiu – 88.2%, alte orașe – peste 90%).

Până la momentul acestui interviu, dvs. știți că puteți să vă adresați în judecată dacă vi s-au încălcat drepturile de muncă?



În cazul în care angajatorul încalcă drepturile de muncă, majoritatea respondenților – 57% – preferă să ajungă la o înțelegere cu el, 17% din respondenți l-ar da în judecată, iar 10% nu ar face nimic. Alte 5% din respondenți ar apela la alte căi decât judecata.



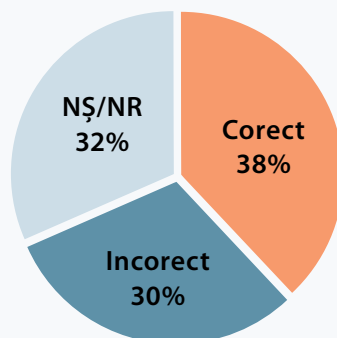
Diferențele în funcție de educația respondenților se păstrează și în acest caz:

| Educație \ Grup | L-aș da în judecată | Aș încerca să ajung la o înțelegere cu el | Altceva | Nu aș face nimic | NȘ/NR |
|-------------------------------|---------------------|---|---------|------------------|-------|
| Studii medii incomplete | 12,2 | 46,9 | 4,1 | 10,2 | 26,5 |
| Șc. generală sau profesională | 11,7 | 64,2 | 2,5 | 10,0 | 11,7 |
| Liceu/Șc. postliceală/Colegiu | 15,4 | 56,5 | 4,7 | 12,3 | 11,1 |
| Studii superioare | 21,2 | 57,5 | 6,6 | 7,1 | 7,5 |

E de menționat că respondenții cu studii medii incomplete sunt aproape de 2 ori mai puțin predispuși să acționeze angajatorul în judecată (12.2% față de 21.2%), mai rar încearcă să ajungă la o înțelegere cu el (46.9% față de 57.5%) și mai des aleg să nu facă nimic (10.2% față de 7.1%).

La întrebarea dacă cred că instanțele de judecată soluționează în mod corect sau incorect litigiile de muncă, răspunsurile sunt: 38% au bifat opțiunea *Corect* și 30% opțiunea *Incorect*. Dintre respondenții cu studii medii incomplete, 18,4% cred că instanțele soluționează în mod corect litigiile de muncă (de două ori mai puțin decât media), iar 36,7% cred că instanțele soluționează litigiile de muncă în mod incorect. În cazul respondenților cu studii superioare distribuția e aproape de media generală (41,0% corect și 29,7% incorect).

Considerați că instanțele de judecată soluționează mai degrabă corect sau mai degrabă incorect litigiile de muncă?



De asemenea, e important de menționat diferența în funcție de mediul de rezidență. Respondenții din mediul rural consideră în proporție de 44,2% că instanțele de judecată soluționează litigiile de muncă în mod corect și 18,6% în mod incorect, în timp ce distribuția răspunsurilor pentru mediul urban e următoarea: în mod corect – 28,8% în municipii și în mod incorect – 45,3%.

La întrebarea „Care credeți că sunt cauzele principale pentru soluționarea incorectă a litigiilor de muncă?” respondenții au menționat cel mai frecvent următoarele: *corupția, managementul ineficient al procesului judiciar, angajații nu își cunosc drepturile, subiectivitatea judecătorului și/sau angajatorului, costurile mari, perioada de examinarea prea mare a dosarului.*

În mod clar, acest sondaj nu este unul exhaustiv și nu reflectă decât în mod parțial situația în domeniul cunoașterii drepturilor de muncă de către cetățeni. De asemenea, cunoașterea acestor drepturi specifice precum și recursul la instrumentele legale pentru protecția lor este influențată și de factori mai generali precum neîncrederea în justiție în general, birocrăția excesivă a instanțelor de judecată, gradul de acces la justiție al diferitor categorii de cetățeni, precum și calitatea accesului, cultura juridică redusă a cetățenilor etc.

Este nevoie de cercetări sociologice specifice în domeniul cunoașterii de către publicul general (precum și unele grupuri de populație) a drepturilor de muncă, a dreptului revendicării drepturilor încălcate, precum și a calității soluționării litigiilor de muncă. Putem, totuși, desprinde câteva concluzii preliminare:

- există diferențe în privința cunoașterii drepturilor de muncă în rândul populației din *mediul rural și cel urban*⁴¹.
- o altă diferență sensibilă în privința cunoașterii drepturilor de muncă și a recursului la instrumentarul legal de soluționare a litigiilor de muncă ține de nivelul de cultură juridică a respondenților. În acest sens, grupurile de populație cu un nivel de educație formală scăzută își cunosc într-o măsură mai mică drepturile de muncă și sunt mai puțin dispuse să utilizeze căile legale pentru soluționarea unor eventuale litigii de muncă decât grupurile cu un nivel de

41 Aceasta este o problemă mai veche a sistemului justiției din Republica Moldova. S-au făcut câteva încercări de a o remedia, inclusiv prin crearea, în 2010, a unei rețele de para-juriști care urmau să acorde asistență juridică primară în zonele rurale. Inițiativa pilot a fost implementată de Fundația Soros-Moldova în colaborare cu Ministerul Justiției și prevedea instruirea a 20 de specialiști din zonele rurale care ar fi oferit asistență juridică primară. Cei 20 de para-juriști s-au dovedit însă a fi insuficienți pentru a acoperi deficitul de asistență juridică primară în mediul rural. Adicional, capacitatea financiară redusă a statului, precum și schimbarea de politici la nivelul Fundației, au condus treptat la diminuarea eficienței programului.

Mai multe despre program: <http://www.justice.gov.md/libview.php?l=ro&idc=4&id=160>

educație formală mai înalt. De aceea, este nevoie de instrumente ce ar simplifica, diversifica și facilita accesul la justiție al grupurilor defavorizate – para-juriști, elaborarea unor ghiduri simplificate privind drepturile de muncă și revendicarea lor, portaluri on-line care ar furniza informație și sprijin în timp real, linii fierbinți sau de informare gratuite, introducerea unor modificări în programele de studii gimnaziale prin integrarea unor lecții despre drepturile de muncă în cadrul unor obiecte ce educă competențe civice, introducerea în programele de studii ale școlilor profesionale a obiectului „Raportul juridic de muncă”, campanii de informare privind drepturile de muncă etc.

Concluzii

În acest capitol am analizat calitatea soluționării litigiilor de muncă în instanțele din Republica Moldova. Am constatat că ponderea litigiilor de muncă în numărul total de litigii este în scădere constantă dar, paradoxal, această scădere nu a avut un impact benefic asupra calității soluționării acestora. Din contra, așa cum am putut vedea din studiile de caz prezentate, de cele mai multe ori, instanțele iau decizii arbitrare sau inconsecvente (pentru situații similare se iau decizii diferite).

O explicație posibilă a acestei inconsecvențe se datorează nivelului insuficient de educație în domeniul dreptului muncii pentru viitorii judecători, procurori și avocați. Am putut vedea că disciplinei *Dreptul Muncii* i se acordă o atenție secundară la toate etapele de educație profesională. La aceasta se adaugă lipsa unor centre științifico-pedagogice care ar realiza activități de cercetare în acest domeniu.

Sondajul de tip omnibus a arătat că, deși respondenții își cunosc la modul general drepturile ce decurg din raportul de muncă, aceștia demonstrează reticență în a se adresa în justiție, invocând în calitate de motive corupția, costurile mari, subiectivitatea judecătorilor/angajatorilor. De asemenea, în privința cunoașterii drepturilor și disponibilitatea de a se adresa în instanță, se constată mari discrepanțe între respondenți în funcție de mediul de trai (rural-urban) și de nivelul de educație.

CAPITOLUL 2.

ANALIZA MECANISMELOR DE SOLUȚIONARE A LITIGIILOR INDIVIDUALE DE MUNCĂ ȘI A CONFLICTELOR COLECTIVE DE MUNCĂ

În acest capitol vom prezenta o descriere scurtă și simplificată a litigiilor de muncă și tipologiei lor. De asemenea, vom trece în revistă mecanismele existente de soluționare a litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă – instituția medierii, sindicatele și Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității.

2.1. Tipologia litigiilor de muncă – litigii individuale, conflicte colective și ponderea lor

Întrucât interesele angajatorilor și ale salariaților nu coincid întotdeauna, iar relațiile de putere sunt inegale, apariția unor ciocniri între aceste interese la diferite niveluri de dezvoltare a relațiilor de muncă pot duce în mod firesc la divergențe.

Întru soluționarea acestor divergențe dintre angajatori și salariați, legiuitorul moldav a prevăzut *jurisdicția muncii*.

Jurisdicția muncii reprezintă soluționarea de către anumite organe, potrivit procedurii prevăzute de lege, a divergențelor ce apar între subiecții raporturilor juridice de muncă (salarizat, angajator, reprezentanții salariaților și a angajatorului) în legătură cu drepturile și obligațiile ce formează conținutul raporturilor respective.

Jurisdicția muncii are ca obiect soluționarea litigiilor individuale de muncă și conflictelor colective de muncă privind purtarea negocierilor colective, încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractelor colective și individuale de muncă, a convențiilor colective prevăzute de prezentul cod, precum și soluționarea conflictelor colective privind interesele economice, sociale, profesionale și culturale ale salariaților, apărute la diferite niveluri între partenerii sociali.

Codul muncii al RM clasifică instituția *jurisdicției muncii* în două sub-instituții de drept și anume:

- **jurisdicția individuală**, având ca obiect soluționarea litigiilor individuale de muncă;
- **jurisdicția colectivă**, având ca obiect soluționarea conflictelor colective de muncă.

La rândul său, divergențele iscate între angajatori și salariați și care își găsesc reglementarea în normele dreptului muncii pot fi clasificate în funcție de „*statutul subiecților*” în *litigii de muncă* și *conflicte colective de muncă*.

Litigiile de muncă pot apărea din diverse 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, dar pot preceda raportul de muncă. Legiuitorul a instituit garanții pentru posibili subiecți ai raporturilor contractuale de muncă, chiar și până la încheierea acestuia, spre exemplu: litigiile ce rezultă din refuzul neîntemeiat de angajare (art. 47 din Codul muncii al RM); posibilitatea contestării rezultatelor concursului pentru ocuparea anumitor funcții etc.

Se consideră **litigii individuale de muncă** divergențele dintre salariat și angajator privind:

- încheierea contractului individual de muncă;
- executarea, modificarea și suspendarea contractului individual de muncă;
- încetarea și nulitatea, parțială sau totală, a contractului individual de muncă;
- plata despăgubirilor în cazul neîndeplinirii sau îndeplinirii necorespunzătoare a obligațiilor de către una din părțile contractului individual de muncă;
- rezultatele concursului;
- anularea ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) de angajare în serviciu, emis conform art. 65 alin. (1) din Codul muncii al RM;
- neeliberarea în termen a carnetului de muncă, înscrierile incorecte efectuate în acesta;
- alte probleme ce decurg din raporturile individuale de muncă.

În ceea ce privește **conflictele colective de muncă**, acestea reprezintă divergențele nesoluționate dintre salariați (reprezentanții lor) și angajatori (reprezentanții lor) privind stabilirea și modificarea condițiilor de muncă (inclusiv a salariului), privind purtarea negocierilor colective, încheierea, modificarea și executarea contractelor colective de muncă și a convențiilor colective, privind refuzul angajatorului de a lua în considerare poziția reprezentanților salariaților în procesul adoptării, în cadrul unității, a actelor juridice ce conțin norme ale dreptului muncii, precum și divergențele referitoare la interesele economice, sociale, profesionale și culturale ale salariaților, apărute la diferite niveluri între partenerii sociali.

Litigii de muncă pot fi generate și de neîndeplinirea sau îndeplinirea necorespunzătoare a drepturilor și obligațiilor subiecților raporturilor de muncă. Chiar și atunci când acțiunile subiectului de drept au fost legale, însă celălalt subiect consideră că acțiunile date sunt ilegale, în asemenea situație, de asemenea, poate apărea un litigiu de muncă, deși încălcări ale legislației nu sunt. Existența sau inexistența litigiului de muncă se va stabili de organele împuternicite cu examinarea litigiilor de muncă, care sunt organe jurisdicționale. Însăși încălcarea normei 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 când 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.

Părți ale litigiilor individuale de muncă și ale conflictelor colective de muncă, conform art. 349 din Codului muncii al Republicii Moldova, pot fi:

- a) salariații, precum și orice alte persoane titulare ale unor drepturi și/sau obligații, în temeiul prezentului cod;
- b) angajatorii persoane fizice și juridice;
- c) sindicatele și alți reprezentanți ai salariaților;
- d) patronatele;
- e) autoritățile publice centrale și locale, după caz;
- f) procurorul, conform legislației în vigoare.

Organele de jurisdicție a muncii sunt comisiile de conciliere (organe extrajudiciare) și instanțele de judecată.

Jurisdicția muncii, ca instituție juridică deosebit de complexă, se întemeiază pe o serie de principii. Potrivit art. 350 din Codul muncii al RM, **principiile jurisdicției** muncii sunt:

- a) concilierea intereselor divergente ale părților, ce decurg din raporturile privind soluționarea litigiilor individuale și a conflictelor colective de muncă;
- b) dreptul salariaților de a fi apărați de reprezentanții lor;
- c) dreptul angajatorilor de a fi apărați de patronate;
- d) scutirea salariaților și a reprezentanților acestora de cheltuielile judiciare;

e) operativitatea în examinarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă.

Clasificarea litigiilor de muncă se poate face în funcție de mai multe criterii.

După subiecții implicați toate litigiile de muncă se clasifică în:

Litigii individuale de muncă – divergențele privind transferul, avansarea în funcție, concedierea și altele se referă la litigiile individuale de muncă, iar divergențele dintre patronate și sindicate privind încheierea contractelor colective de muncă și a convențiilor colective de muncă și altele se referă la conflictele colective de muncă.

În cadrul litigiilor individuale de muncă se contestă și se apără drepturile subiective și interesele legitime ale unui salariat concret.

Litigii colective de muncă – în cadrul conflictelor colective de muncă se contestă și se apără drepturile și interesele întregului colectiv de muncă (sau ale unei părți din colectivul de muncă), dreptul sindicatelor, în calitate de reprezentanți ai salariaților, de a apăra drepturile salariaților de natură socială, economică și culturală.

După caracterul litigiului:

Litigii privind aplicarea normelor legislației muncii – stabilite deja în contractele individuale sau colective de muncă. Aceste categorii de litigii pot apărea dint toate sferele dreptului muncii, adică nemijlocit din cele de muncă, cât și din cele conexe celor de muncă. Litigiile privind aplicarea condițiilor de muncă poartă un caracter de acțiune, deoarece aceste litigii despre restabilirea drepturilor lezate sau a intereselor legale sunt examinate în baza cererii respective la organele judecătorești.

Litigii privind stabilirea noilor condiții de muncă sau modificarea celor existente privitoare la drepturile sociale și economice ale salariaților nereglementate de legislație. Aceste litigii pot apărea din reglementarea condițiilor de muncă ale salariatului prin stabilirea în actele normative locale ale unității a noi condiții de muncă (termene mai mare ale concediilor anuale plătite, noi tarife de salarizare etc.), precum și reglementarea relațiilor de muncă pe calea parteneriatului social. Litigiile legate de stabilirea condițiilor de muncă sunt litigii cu caracter pasiv (de neacțiune), deoarece aici este vorba nu despre restabilirea drepturilor, intereselor încălcate, ci despre stabilirea unui nou drept, interes.

În funcție de faza derulării contractelor de muncă:

În cazul celor individuale – litigii legate de încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractelor de muncă;

În cazul celor colective – litigii legate de purtarea negocierilor colective, încheierea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractelor colective de muncă și a convențiilor colective.

În funcție de caracterul evaluabil sau neevaluabil în bani al obiectului litigiului:

Litigiile patrimoniale se referă la drepturile și obligațiile cu valoare economică, precum și a bunurilor materiale la care se referă aceste drepturi, care aparțin unei persoane (fizice sau juridice). Drept exemplu de litigiu de muncă cu caracter patrimonial ar fi litigiile ce țin de răspunderea materială a salariaților, precum și a angajatorilor sau cele care țin de neplata în termen a salariului etc.

Litigii nepatrimoniale reprezintă litigiile ce nu au conținut evaluabil în bani. Din categoria drepturilor nepatrimoniale fac parte: drepturile legate de existența și integritatea fizică a persoanei (dreptul la viață, dreptul la integritate corporală etc.); drepturi legate de condiția morală a persoanei (dreptul la reputație, la onoare etc.); drepturi referitoare la elementele de identificare a persoanei (dreptul la nume, dreptul la propria imagine, dreptul la domiciliu etc.); drepturi care decurg din creația intelectuală (latura nepatrimonială a drepturilor de autor). În domeniul dreptului muncii litigii cu caracter nepatrimonial pot servi: litigii ce țin de repararea prejudiciului moral cauzat

de angajator salariatului sau cele ce țin de răspunderea angajatorului în cazul încălcării legislației muncii ce ține de protecția datelor cu caracter personal ale salariatului.

În funcție de obiectul conflictului, conflictele de muncă se clasifică în:

- a) *conflicte de interese*: au ca obiect stabilirea condițiilor de muncă, cu ocazia negocierii contractelor colective de muncă și se referă la interesele cu caracter profesional, economic și social ale salariaților. În acest caz nu avem de a face cu un drept născut care există și se încalcă – cum este cazul în situația conflictului de drepturi (individuale sau colective). În schimb este vorba despre un interes profesional, social, economic, care nu se poate promova cu prilejul negocierii colective, născându-se astfel un conflict de interese între angajator și salariați sau între organizațiile sindicale și cele patronale⁴².
- b) *conflicte de drepturi*: au ca obiect îndeplinirea unor drepturi sau exercitarea unor anumite obligații, care decurg din legi sau alte acte normative, precum și din contractele colective și individuale de muncă.

În funcție de organele care soluționează litigiile de muncă:

Litigii soluționate de instanța de judecată – toate litigiile individuale de muncă;

Litigii soluționate de comisia de conciliere – litigiile colective de muncă sunt supuse prealabil soluționării pe cale amiabilă în cadrul comisiilor de conciliere, care se constituie în cadrul unității dintr-un număr egal de reprezentanți ai salariaților și angajatorului.

2.2. Soluționarea prealabilă a litigiilor individuale de muncă

În prezent, legislația muncii prevede o singură situație în care o parte a litigiului de muncă urmează să respecte procedura extrajudiciară de soluționare a litigiilor individuale de muncă, și anume – în cazul recuperării prejudiciului material și/sau moral cauzat de angajator.

În cazul în care salariatul pretinde de la angajator repararea prejudiciului material și/sau moral în conformitate cu prevederile art. 332 din Codul muncii, acesta urmează să prezinte o cerere scrisă angajatorului privind repararea prejudiciului material și a celui moral. Angajatorului este obligat să înregistreze cererea respectivă, s-o examineze și să emită ordinul corespunzător în termen de 10 zile calendaristice din ziua înregistrării acesteia, aducându-i-l la cunoștință salariatului sub semnătură. Dacă salariatul nu este de acord cu ordinul angajatorului sau dacă ordinul nu a fost emis în termen de 10 zile calendaristice, salariatul este în drept să se adreseze cu o cerere în instanța de judecată pentru soluționarea litigiului individual de muncă apărut.

În practică, salariații contestă în instanță ordinele de transfer, sancționare, de încetare a contractului individual de muncă, solicitând totodată și încasarea prejudiciului material și/sau moral de la angajator reieșind din transferul, sancționarea sau încetarea contractului individual de muncă pe care le consideră ilegale.

În aceste situații se impune întrebarea dacă salariatul va fi sau nu obligat să depună angajatorului cerere scrisă privind repararea prejudiciului material și al celui moral.

În acest sens, Hotărârea Plenului Curții Supreme de Justiție a Republicii Moldova din 13.10.2005 „Cu privire la practica aplicării de către instanțele judecătorești a legislației ce reglementează obligația uneia dintre părțile contractului individual de muncă de a repara prejudiciul cauzat celeilalte părți”⁴³, în vederea aplicării unitare a cadrului normativ în vigoare, recomandă instanțelor de judecată: să țină cont de faptul că înainte de depunerea cererii de chemare în judecată pentru soluționarea litigiului individual de muncă cu privire doar la recuperarea prejudiciului cauzat de

42 Brândușa Vartolomei, *Dreptul muncii*, Editura Economica 2009, p. 34.

43 http://jurisprudenta.csj.md/search_hot_expl.php?id=67

angajator, salariatul va trebui să respecte procedura de soluționare prealabilă a litigiului (adresarea cererii angajatorului privind recuperarea prejudiciului moral și/sau material). Dacă cererea a fost depusă fără soluționarea prealabilă (adresarea cererii angajatorului privind recuperarea prejudiciului moral și/sau material), pe cale extrajudiciară, instanța o va scoate de pe rol prin încheiere susceptibilă de recurs în baza art. 267 lit. a) Codul de procedură civilă, în care se va indica necesitatea soluționării prealabile a litigiului.

Dacă însă obiectul acțiunii este complex, adică constituit din mai multe capete de cerere, printre ele fiind și repararea prejudiciului ca un capăt de cerere subsecvent (exemplu: cerința reparării prejudiciului are la bază și reiese din capătul de cerere privind anularea ordinului de transfer sau concediere), acțiunea se va soluționa direct în instanță, nefiind necesară respectarea procedurii prealabile de soluționare a litigiului.

2.3. Procedura de soluționare a litigiilor individuale de muncă de către instanța de judecată

Soluționarea litigiilor individuale de muncă implică necesitatea participării în orice caz a instanței de judecată. Aceasta este o trăsătură fundamentală a jurisdicției individuale a muncii. Autoritățile și persoanele ce participă la activitatea de judecare se numesc participanți sau subiecți procesuali.

În activitatea judiciară un rol important îl ocupă instanța de judecată care acționează în calitate de autoritate a statului, specializată în activitatea de îndeplinire a justiției.

Instanța de judecată ca organ al statului are misiunea de a îndeplini justiția, respectând legislația Republicii Moldova privind litigiile civile.

Soluționarea litigiilor individuale de muncă poate fi convențional împărțită în două etape:

- perioada de la depunerea cererii de chemare în judecată și pregătirea pentru îndeplinirea judecării.
- perioada de judecare, emiterea hotărârii, precum și în cazurile când este nevoie procedura executării silite. Pentru realizarea acesteia instanța va respecta normele și principiile dreptului procesual civil, precum și normele și principiile dreptului muncii.

Art. 20 din Constituția Republicii Moldova stipulează că „orice persoană are dreptul la satisfacție efectivă din partea instanțelor judecătorești competente împotriva actelor care violează drepturile, libertățile și interesele sale legitime. Nicio lege nu poate îngreuna accesul la justiție”.

În acest sens, sarcina instanței de judecată este, în primul rând, de a apăra dreptul la muncă în baza contractului individual de muncă sau când acesta lipsește. Instanța judecătorească exercită apărarea drepturilor, libertăților și intereselor legitime prin somare la executarea unor obligații, prin declararea existenței sau inexistenței unui raport juridic, prin constatarea unui fapt care are valoare juridică, precum și prin alte modalități, prevăzute de lege.

Instanțele judecătorești la judecarea litigiilor de muncă aplică Constituția, legile, regulamentele și hotărârile Parlamentului, decretele Președintelui Republicii Moldova, Convențiile Organizației Internaționale a Muncii⁴⁴; Pactele, convențiile și tratatele internaționale la care Republica Moldova este parte; Declarația Universală a Drepturilor Omului (art. 23); actele normative subordonate legii emise de autoritățile publice centrale și locale, convențiile colective de muncă, contractele colective precum și alte acte normative adoptate la nivel de unitate.

Codul muncii se extinde asupra tuturor raporturilor juridice în cadrul cărora se folosește muncă salariată și conține prevederi speciale privind cazurile de încheiere nejustificată de către angaja-

44 <http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=309499>

tori a contractelor cu salariații. 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.

2.4. Soluționarea conflictului colectiv de muncă

Prevederile Codului muncii (CM) al Republicii Moldova stabilesc o consecutivitate obligatorie de tranșare a conflictului colectiv de muncă. În consecință, în cazul în care se trece direct la încetarea colectivă și voluntară a lucrului (grevă), fără respectarea obligației de a se parcurge toate procedurile de conciliere, greva respectivă va fi recunoscută drept nelegitimă.

La etapa înaintării revendicărilor nu există încă un conflict colectiv de muncă declanșat. Conflictul colectiv de muncă se consideră declanșat numai în situația în care conducerea unității n-a răspuns la toate revendicările formulate sau, deși a răspuns, nu s-a realizat un consens.

În conformitate cu art. 358 alin. (1) din Codul muncii al RM „în toate cazurile în care într-o unitate există premisele declanșării unui conflict colectiv de muncă, reprezentanții salariaților au dreptul să înainteze angajatorului revendicările lor privind stabilirea unor noi condiții de muncă sau modificarea celor existente, ducerea negocierilor colective, încheierea, modificarea și executarea contractului colectiv de muncă”.

Înaintarea revendicărilor se realizează, potrivit prevederilor art. 358 alin. (2) din CM al RM, pe calea sesizării scrise. Această sesizare cuprinde revendicările salariaților, inclusiv motivarea acestora (se fac referiri concrete la normele încălcate ale legislației muncii) și propunerile de soluționare a lor.

Sesizarea trebuie să fie semnată de către organizatorul sindical sau de către reprezentanții salariaților. Dacă într-o unitate activează două sau mai multe organizații sindicale primare, sesizarea poate fi formulată și înaintată de către una sau de către toate organizațiile sindicale; în această situație, răspunderea se va angaja însă numai pentru organizația sindicală (sau organizațiile sindicale) care a formulat sesizarea respectivă.

Angajatorul este obligat să primească revendicările înaintate și să le înregistreze. În conformitate cu prevederile art. 358 alin. (4) din CM al RM, copiile revendicărilor pot fi remise, după caz, organelor ierarhic superioare ale unității, patronatelor, sindicatelor de ramură, autorităților publice centrale și locale.

Angajatorul are obligația de a răspunde în scris reprezentanților salariaților în termen de 5 zile lucrătoare de la data înregistrării revendicărilor.

Momentul declanșării conflictului colectiv de muncă reprezintă data la care a fost comunicată hotărârea angajatorului (reprezentanților săi la diferite niveluri) sau, după caz, a autorității publice respective privind refuzul, total sau parțial, de a îndeplini revendicările salariaților (reprezentanților lor) ori data la care angajatorul (reprezentanții săi) sau autoritatea publică respectivă urma să răspundă la aceste revendicări, ori data întocmirii procesului-verbal privind divergențele în cadrul negocierilor colective.

Dreptul angajaților de a declanșa conflicte colective de muncă în legătură cu începerea, desfășurarea și încheierea negocierilor contractelor colective de muncă este garantat. Conflictele colective de muncă pot avea loc pentru apărarea intereselor colective cu caracter economic, profesional sau social. Înainte de alte detalii trebuie să reținem că în conflictele colective de muncă la nivel de unitate angajații sunt reprezentați de sindicatele reprezentative din unitate, potrivit legii. La nivelul unităților în care nu sunt constituite sindicate reprezentative, iar angajații și-au ales persoanele care să îi reprezinte la negocieri, aceleași persoane îi reprezintă și în cazul conflictelor colective de muncă. În cazul conflictelor colective de muncă angajații sunt reprezentați de organizațiile sindicale reprezentative sau reprezentanții angajaților, după caz, care participă la negocierile colective ale contractului sau acordului colectiv de muncă aplicabil.

Conflictul colectiv de muncă pot fi declanșate în următoarele situații:

- a) angajatorul sau organizația patronală refuză să înceapă negocierea unui contract ori acord colectiv de muncă, în condițiile în care nu are încheiat un astfel de contract sau acord ori cel anterior a încetat;
- b) angajatorul sau organizația patronală nu acceptă revendicările formulate de angajați;
- c) părțile nu ajung la o înțelegere privind încheierea unui contract sau acord colectiv de muncă până la data stabilită de comun acord pentru finalizarea negocierilor.

În toate cazurile în care există premisele declanșării unui conflict colectiv de muncă, organizațiile sindicale reprezentative sau reprezentanții angajaților, după caz, vor sesiza în scris angajatorul, respectiv organizația patronală despre această situație, precizând revendicările angajaților, motivarea acestora, precum și propunerile de soluționare. Angajatorul este obligat să primească și să înregistreze sesizarea astfel formulată. Cerința amintită la paragraful precedent se consideră îndeplinită și în cazul în care revendicările, motivarea și propunerile de soluționare sunt exprimate de sindicatul reprezentativ sau de către reprezentanții aleși ai angajaților cu ocazia întâlnirii cu reprezentanții angajatorului ori ai organizației patronale, dacă discuțiile purtate au fost consemnate într-un proces-verbal. Angajatorul sau organizația patronală are obligația de a răspunde în scris sindicatelor sau, în lipsa acestora, reprezentanților angajaților, în termen de două zile lucrătoare de la primirea sesizării, cu precizarea punctului de vedere pentru fiecare dintre revendicările formulate. În situația în care angajatorul ori organizația patronală nu a răspuns la toate revendicările formulate sau, deși a răspuns, sindicatele ori reprezentanții salariaților, după caz, nu sunt de acord cu punctul de vedere precizat, conflictul colectiv de muncă se poate declanșa. Pe durata valabilității unui contract sau acord colectiv de muncă angajații nu pot declanșa conflictul colectiv de muncă.

Conflictul colectiv de muncă se declanșează numai după înregistrarea prealabilă a acestuia, după cum urmează:

- a) la nivel de unitate, organizația sindicală reprezentativă sau reprezentanții angajaților, după caz, notifică angajatorului declanșarea conflictului colectiv de muncă și sesizează în scris inspectoratul teritorial de muncă din județul în care își desfășoară activitatea angajații unității care au declanșat conflictul, în vederea concilierii;
- b) la nivel de grup de unități, organizațiile sindicale reprezentative vor notifica fiecărei unități membre a grupului de unități, precum și organizației patronale constituite la nivelul grupului declanșarea conflictului colectiv de muncă și sesizează în scris Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei, în vederea concilierii;
- c) la nivelul sectorului de activitate, organizațiile sindicale reprezentative vor notifica fiecărei unități în care au membri organizații sindicale reprezentative, precum și organizațiilor patronale corespondente, declanșarea conflictului colectiv de muncă și vor sesiza în scris Ministerul Muncii, Protecției Social și Familiei, în vederea concilierii.

Studiu de caz 5:

Conflictul colectiv de muncă de la SRL „Stratex”

La 1 iulie 2010 salariații de la SRL „Stratex” au refuzat să-și îndeplinească obligațiile de muncă pe motiv că angajatorul nu le asigura condiții normale de muncă. Astfel, ei și-au exercitat dreptul oferit de prevederile art. 227 lit. e) din Codul muncii și anume dreptul salariaților să refuze efectuarea lucrărilor în cazul apariției unui pericol pentru viață sau sănătate, până la înlăturarea acestuia.

Încălcărilor normelor privind securitatea muncii au fost fixate în procesul-verbal de control seria IM nr. 002238, întocmit la 26 iulie 2010 de către C. T., inspector de muncă din cadrul

Inspectoratului teritorial de muncă Chișinău. Procesul-verbal a constatat în mod evident că salariații de la SRL „Stratex” activau în condiții de muncă care, nici pe departe, nu corespundeau normelor de securitate și sănătate în muncă. Prin admiterea la muncă a salariaților fără asigurarea cerințelor minime de securitate și sănătate în muncă angajatorul puna în pericol viața și sănătatea acestora.

Totodată muncitorii au scris petiții în adresa primului ministru, Procuraturii Generale, Inspecției Muncii, inclusiv a sindicatelor.

Printre revendicările de bază ale salariaților erau: perfectarea în formă scrisă a contractelor individuale de muncă (art. 56 din Codul muncii), crearea condițiilor normale de muncă cu respectarea cerințelor de securitate și sănătate în muncă (art. 225 din Codul muncii), normarea muncii (art. 166 din Codul muncii), achitarea oficială a drepturilor salariale (art. 135 din Codul muncii) etc. De menționat că până în luna iulie 2010 SRL „Stratex” achita în mod oficial doar o mică parte din salariu, cealaltă parte nefiind indicată în evidența contabilă.

Ca urmare a neîndeplinirii cerințelor sindicatului de la întreprindere (constituit la 15 iulie 2010), începând cu data de 27.07.2010, a fost declanșat un conflict colectiv de muncă, respectiv a fost formată comisia de conciliere.

În scopul prevenirii unor accidente de muncă, în temeiul prevederilor art. 386 alin. (4) din Codul muncii, Federația „SINDICONS”, printr-o scrisoare, a solicitat Inspecției Muncii să dispună întreruperea lucrărilor în mina de către SRL „Stratex” până la lichidarea completă a încălcărilor consemnate în procesul-verbal de control al Inspecției Muncii menționat mai sus, respectiv până la asigurarea salariaților cu condiții normale de muncă.

Deși a avut toate temeiurile de drept și de fapt, Inspecția Muncii a refuzat sistarea lucrărilor în mină.

După ce au fost epuizate toate căile de soluționare a conflictului colectiv de muncă în cadrul procedurii de conciliere, la 20.08.2010, Comitetul sindical din cadrul întreprinderii a declarat grevă generală, care a fost declanșată la 23.08.2010.

În perioada grevei sindicatul a avut întrevederi cu reprezentanți ai Guvernului – primul ministru al Republicii Moldova, ministrul Muncii, Inspectorul General de stat al muncii, președintele Comisiei Naționale pentru Consultări și Negocieri Colective. La fel, problemele apărute au fost discutate cu conducerea Procuraturii Generale și a Centrului pentru Combateră Crimelor Economice și Corupției.

Cu regret, reprezentanții statului au făcut doar promisiuni, fără a întreprinde careva măsuri în vederea soluționării problemelor cu care se confruntau salariații de la SRL „Stratex”. Cu atât mai mult, la adresarea CNSM, Procuratura Generală, prin scrisoarea nr. 25-92/10-425 din 14.10.2010, a comunicat că în cazul SRL „Stratex” nu are temeiuri de a interveni în privința achitării neoficiale a drepturilor salariale.

CCCEC, fiind sesizat la 21.09.2010 de către Federația „SINDICONS” în privința eschivării conducătorului SRL „Stratex” de la plata contribuțiilor de asigurări sociale și medicale, a comunicat acesteia, la 03.11.2010, că acțiunile persoanelor vinovate sunt examinate sub aspect penal. Nici până la moment nu se cunoaște rezultatul examinării petiției. Totodată, este de menționat că tergiversarea examinării de către CCCEC a cazului dat presupune lipsă de obiectivitate în acțiunile persoanelor responsabile din cadrul acestui organ.

La 01 octombrie 2010 părțile în conflict au ajuns la înțelegere asupra revendicărilor înaintate și, în consecință, sindicatul a dispus încetarea grevei.

Cu toate acestea, după reluarea activității de către salariați, situația la întreprindere a rămas practic aceeași ca până la declanșarea conflictului colectiv de muncă. Angajatorul a ignorat angajamentele asumate față de sindicat și a continuat să încalce prevederile legislației muncii în domeniul salarizării, securității și sănătății în muncă etc.

Mai mult decât atât, conducerea SRL „Stratex” a acționat în judecată muncitorii care au declarat grevă la 01.07.2010, invocând argumentul că „salariații nu au înștiințat angajatorul cu 48 ore înainte de declanșarea grevei, așa cum prevede legislația, iar aceasta a dus la încălcări ale graficului stabilit și ale contractului de muncă”. Judecătoria Râșcani a admis cererea în judecată și a decis, la 20 ianuarie 2011, recunoașterea grevei organizate de muncitori cu începere de la 1 iulie 2010 ca fiind ilegală. Ulterior, atât Curtea de Apel Chișinău (decizia din 9 iunie 2011) cât și Curtea Supremă de Justiție (decizia din 14 decembrie 2011) au menținut hotărârea primei instanțe, respingând recursul comitetului sindical al întreprinderii.

Hotărârile celor trei instanțe le considerăm netemeinice și ilegale din motiv că magistrații au interpretat eronat legea.

Astfel, instanțele de judecată își motivează hotărârile prin faptul că greva care a fost declarată și organizată de către salariații SRL „Stratex”, de la 01.07.2010 până la 16.07.2010, a fost declanșată cu încălcarea cerințelor art. 362 din Codul muncii. Cu toate acestea, nicio instanță, în decizia sa, nu indică vreo probă pe care își întemeiază concluzia.

În procesul de judecată salariații au declarat că n-ar fi declanșat nicio grevă în perioada respectivă, dar și-au exercitat dreptul prevăzut de art. 227 lit. e) din Codul muncii și anume, dreptul de a refuza efectuarea lucrărilor în cazul apariției unui pericol pentru viață sau sănătate, până la înlăturarea acestuia. În sprijinul acestei afirmații salariații au invocat procesul-verbal de control al Inspectoratului teritorial de muncă Chișinău seria IM nr. 002238 din 26 iulie 2010 care indica o serie de încălcări grave ale normelor de securitate și sănătate în muncă.

Magistrații nu au reținut acest argument din motivul că procesul-verbal de control al Inspectoratului teritorial de muncă Chișinău seria IM nr. 002238 din 26 iulie 2010, la care făceau referire salariații, era întocmit după data încetării lucrului și că acesta nu conține careva concluzii precum că încălcările depistate în cadrul controlului la întreprinderea dată prezintă pericol pentru viața și sănătatea salariaților.

Conform prevederilor articolului 13 din Convenția Organizației Internaționale a Muncii cu privire la securitatea și igiena muncii și mediul de muncă nr. 155 din 22.06.1981, ratificată prin Hotărârea Parlamentului Republicii Moldova nr. 755 din 24.12.1999, un muncitor care s-a retras dintr-o situație de muncă, pentru care avea un motiv rezonabil să gândească că aceasta prezintă un pericol iminent și grav pentru viața sau sănătatea sa, va trebui să fie protejat împotriva consecințelor nejustificate, conform condițiilor și practicii naționale.

Articolul 43 alin. (2) din Constituția Republicii Moldova stabilește că salariații au dreptul la protecția muncii.

Articolul 227 lit. d) din Codul muncii al Republicii Moldova și articolul 20 lit. c) din Legea securității și sănătății în muncă nr. 186 din 10.07.2008 stabilesc că fiecare salariat are dreptul să refuze efectuarea lucrărilor în cazul apariției unui pericol pentru viață sau sănătate, până la înlăturarea acestuia.

Din prevederile legale invocate mai sus rezultă fără echivoc că exercitarea acestui drept de către salariați este condiționată doar de prezența unor factori sau circumstanțe la locul de muncă care, în viziunea salariaților, le pot periclita viața sau sănătatea.

Cu toate acestea, instanțele de judecată au concluzionat că muncitorii puteau să refuze efectuarea lucrărilor doar în cazul în care ar fi existat un proces-verbal de control al Inspecției Muncii, care trebuia să conțină și concluzii scrise precum că încălcările depistate în cadrul controlului la întreprinderea dată prezentau pericol pentru viața și sănătatea salariaților. Considerăm că această părere este absolut lipsită de suport juridic. Totodată, aceasta denotă faptul că judecătorii au interpretat greșit prevederile legale.

Numărul și gravitatea încălcărilor fixate în procesul-verbal de control al Inspectoratului teritorial de muncă Chișinău seria IM nr. 002238 din 26 iulie 2010 demonstrează incontestabil

că salariații de la SRL „Stratex” activau în condiții de muncă care nici pe departe nu corespundeau normelor de securitate și sănătate în muncă. Prin admiterea la muncă a salariaților fără asigurarea cerințelor minime de securitate și sănătate în muncă angajatorul puna în pericol viața și sănătatea acestora.

Toate circumstanțele cauzei date dovedesc clar că la 01.07.2010 salariații de la SRL „Stratex” nu au declarat și organizat grevă, ci, pur și simplu, și-au exercitat un drept legal care le permitea refuzarea efectuării lucrărilor în cazul apariției unui pericol pentru viață sau sănătate. Deși circumstanțele respective au fost invocate de către muncitori și susținute cu probe concrete în cadrul ședințelor de judecată, cele trei instanțe de judecată nu le-au reținut și nici nu au argumentat temeinic respingerea probelor. Mai mult decât atât, au interpretat eronat prevederile legislației muncii.

2.5. Procedura de conciliere a conflictelor colective de muncă

Dacă etapa înaintării revendicărilor nu a dat rezultate și conflictul colectiv de muncă a fost declanșat, se deschide procedura de conciliere a părților.

Concilierea conflictelor de muncă reprezintă principala modalitate de soluționare a diferendelor dintre salariați și angajatori, în cadrul căreia părțile conflictului, aflate pe poziție de egalitate juridică și exercitând parteneriatul social, încearcă să încheie un act juridic bilateral pentru a stinge conflictul de muncă și a realiza pacea socială.

Alături de principiile fundamentale ale dreptului muncii, concilierea este guvernată și de principii specifice acestei instituții juridice: principiul egalității juridice a părților; principiul libertății contractuale (părțile conflictului sunt libere să încheie sau nu un acord de soluționare a divergențelor și să configureze conținutul acestui acord); principiul dialogului social (concilierea constituie o formă a dialogului social); principiul realizării păcii sociale (obiectivul esențial al concilierii vizează obținerea păcii sociale, ca urmare a stingerii conflictului de muncă).

În cadrul activității de conciliere, părțile conflictului de muncă sunt asistate de o comisie de conciliere, care îndeplinește rolul de a orienta și înlesni demersurile de împăcare ale părților, în acest caz, raportul juridic de conciliere fiind complex, cu pluralitate de subiecte. Comisia de conciliere acționează în spirit de imparțialitate, fără a se pronunța asupra legalității și temeiniciei pretențiilor părților.

Prin procedură de conciliere se înțelege examinarea conflictului colectiv de muncă, în scopul soluționării lui, în cadrul unei comisii de conciliere.

Referindu-ne la legislația Republicii Moldova (în special: art. 359 alin. (2) din CM al RM), relevăm următorul moment: comisia de conciliere se constituie dintr-un număr egal de reprezentanți ai părților conflictului, la inițiativa uneia dintre ele.

Continuând să examinăm modul de constituire a comisiei de conciliere, amintim că ea are un statut ad-hoc, adică se constituie ori de câte ori apare un conflict colectiv de muncă. În afară de aceasta, pentru constituirea legală a comisiei de conciliere se cere ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) angajatorului (reprezentanților acestuia) și hotărârea (decizia) respectivă a reprezentanților salariaților.

Președintele comisiei de conciliere este ales cu majoritatea voturilor membrilor comisiei. Angajatorul este obligat să creeze condiții normale de lucru comisiei de conciliere.

Prevederile art. 359 din CM al RM nu se referă la toate aspectele legate de procedura soluționării conflictului colectiv de muncă în cadrul comisiei de conciliere. În aceste condiții, prezintă o utilitate deosebită aprobarea de către părți a Regulamentului cu privire la comisia de conciliere și ordinea examinării conflictului colectiv de muncă.

Dezbaterile comisiei de conciliere sunt consemnate într-un proces-verbal întocmit în 2 sau mai multe exemplare, după caz, în care se vor indica măsurile generale sau parțiale de soluționare a conflictului, asupra cărora au convenit părțile.

În conformitate cu art. 359 alin. (8) din CM al RM, în cazul în care membrii comisiei de conciliere au ajuns la o înțelegere asupra revendicărilor înaintate de reprezentanții salariaților, comisia va adopta în termen de 5 zile lucrătoare o decizie obligatorie pentru părțile conflictului, pe care o va remite acestora în termen de 24 de ore din momentul adoptării.

Dacă nu s-a ajuns la conciliere, președintele comisiei va informa în scris despre acest lucru părțile conflictului în termen de 24 de ore. Cu alte cuvinte, legea nu obligă părțile cu privire la rezultatul procesului de conciliere decât dacă părțile respective ajung la un acord voluntar cu privire la rezultate. În caz contrar, am fi asistat la subminarea eficienței cu care organizația sindicală reprezintă interesele angajaților.

Conform art. 358 din CM, în toate cazurile în care într-o unitate există premisele declanșării unui conflict colectiv de muncă, reprezentanții salariaților au dreptul să înainteze angajatorului revendicările lor privind stabilirea unor noi condiții de muncă sau modificarea celor existente, purtarea negocierilor colective, încheierea, modificarea și executarea contractului colectiv de muncă.

Revendicările salariaților sunt înaintate angajatorului (reprezentanților acestuia) în formă scrisă. Acestea trebuie să fie motivate și să conțină referiri concrete la normele încălcate ale legislației în vigoare.

Angajatorul este obligat să primească revendicările înaintate și să le înregistreze în modul stabilit. Copiile revendicărilor pot fi remise, după caz, organelor ierarhic superioare ale unității, patronatelor, sindicatelor de ramură, autorităților publice centrale și locale.

Cu toate acestea până la înaintarea revendicărilor reprezentanții salariaților se află în raport cu angajatorul în cadrul unei concilieri directe. În acest caz ei nu se află propriu-zis în prezența unui conflict colectiv de muncă, ci numai a existenței premiselor declanșării unui conflict colectiv de muncă. Conflictul colectiv de muncă se consideră declanșat în momentul în care angajatorul a comunicat hotărârea privind refuzul total sau parțial de a îndeplini revendicările salariaților (reprezentanților lor) înaintate în modul stabilit.

Cerința legii referitoare la formularea sesizării scrise, cu conținutul arătat, precum și cu privire la primirea și înregistrarea acesteia, se consideră a fi îndeplinită și atunci când revendicările salariaților, motivarea acestora și propunerile de soluționare sunt prezentate de către sindicat și reprezentanții salariaților, cu ocazia întrevederilor acestora cu angajatorul (reprezentantul angajatorului) și dacă discuțiile purtate au fost consemnate într-un proces-verbal.

Primind sesizarea sau consemnând într-un proces-verbal discuțiile purtate, angajatorul este obligat, în continuare, potrivit prevederilor art. 358 alin. 5 din CM, să răspundă în scris organului sindical și/sau reprezentanților salariaților în termen de 5 zile lucrătoare de la data înregistrării revendicărilor.

Potrivit art. 357 alin. 2 din CM momentul declanșării conflictului colectiv de muncă reprezintă data la care a fost comunicată hotărârea angajatorului (reprezentanților săi la diferite niveluri) sau, după caz, autorității publice respective privind refuzul, total sau parțial, de a îndeplini revendicările salariaților (reprezentanților lor) ori data la care angajatorul (reprezentanții săi) sau autoritatea publică respectivă urma să răspundă la aceste revendicări, ori data întocmirii procesului-verbal privind divergențele în cadrul negocierilor colective.

Unul din principiile de bază ale parteneriatului social prevăzut la art. 17 din Codul muncii este prioritatea metodelor și procedurilor de conciliere și efectuarea obligatorie de consultări ale părților în probleme ce țin de domeniul muncii și al politicilor sociale, de asemenea adoptarea de decizii și întreprinderea de acțiuni în limitele regulilor și procedurilor coordonate de părți.

Potrivit art. 357 alin. 3 din Codul muncii, prin procedură de conciliere se înțelege examinarea conflictului colectiv de muncă, în scopul soluționării lui, în cadrul unei comisii de conciliere.

Soluționarea conflictelor colective de muncă de către comisia de conciliere constituie o etapă obligatorie.

Procedura de conciliere, conform art. 359 din Codul muncii, se desfășoară între părțile conflictului, în cadrul unei comisii de conciliere. Aceasta din urmă se constituie ad-hoc, ori de câte ori apare un conflict colectiv de muncă dintr-un număr egal de reprezentanți ai părților conflictului. Din componența comisiei de conciliere nu pot face parte alți reprezentanți, decât cei definiți ca parte a conflictului colectiv de muncă, de nivelul respectiv.

În cazul în care într-o unitate sunt organizate mai multe sindicate, în scopul soluționării unui conflict colectiv de muncă, fiecare din acestea, după caz, își vor desemna reprezentanții săi.

Drept temei pentru constituirea comisiei de conciliere servesc ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) angajatorului (reprezentanților acestuia) și hotărârea (decizia) respectivă a reprezentanților salariaților.

În situația în care părțile conflictului nu au ajuns la o înțelegere sau nu sunt de acord cu decizia comisiei de conciliere, fiecare din ele este în drept să depună, în termen de 10 zile lucrătoare de la data adoptării deciziei sau primirii informației respective (art. 359 alin. (8) și (9)) din CM, o cerere de soluționare a conflictului în instanța de judecată.

Instanța de judecată va convoca părțile conflictului în timp de 10 zile lucrătoare de la data înregistrării cererii.

Potrivit art. 360 alin. (3) din CM al RM „instanța de judecată va examina cererea de soluționare a conflictului colectiv 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 Codului de procedură civilă”.

Totodată, instanța de judecată va remite hotărârea sa părților în termen de 3 zile calendaristice de la data emiterii.

2.6. Alte căi de soluționare a litigiilor de muncă

a) Instituția medierii

Promovarea și dezvoltarea instituției medierii în calitate de mijloc alternativ de soluționare a litigiilor constituie unul dintre obiectivele Strategiei de reformare a sectorului justiției pentru anii 2011-2016.

Potrivit Legii nr. 137 din 03.07.2015 cu privire la mediere//*Monitorul Oficial al RM* nr. 224-233 din 21.08.2015, medierea apare ca o modalitate de soluționare alternativă a litigiilor pe cale amiabilă, în cadrul unui proces structurat, flexibil și confidențial, cu asistența unui sau mai multor mediatori.

Totodată, legea în cauză reflectă anumite particularități ale medierii în domeniul litigiilor de muncă, și anume faptul că pot fi supuse medierii următoarele litigii de muncă: litigiile individuale de muncă ce țin de plata despăgubirilor, în cazul neîndeplinirii sau îndeplinirii necorespunzătoare a obligațiilor de către una dintre părțile contractului individual de muncă; litigiile individuale de muncă privind încheierea, executarea, modificarea, suspendarea, încetarea și nulitatea contractului individual de muncă; conflictele colective de muncă, în cazul în care părțile conflictului nu au ajuns la o înțelegere sau nu sunt de acord cu decizia comisiei de conciliere.

Standardele de formare continuă a mediatorilor în domeniul litigiilor de muncă se elaborează și se aprobă de către Consiliu de mediere, cu consultarea Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova.

b) Activitatea sindicatelor în vederea respectării drepturilor și intereselor salariaților

Sindicate reprezintă organizații obștești din care fac parte, pe principii benevole, persoane fizice unite după interese comune, inclusiv ce țin de activitatea lor, și constituite în scopul apărării

drepturilor și intereselor profesionale, economice, de muncă și sociale colective și individuale ale membrilor lor.

Cetățenii Republicii Moldova, precum și cetățenii străini și apatrizii care se află legal pe teritoriul ei sunt în drept, la propria alegere, de a întemeia și de a se înscrie în sindicate, în conformitate cu statutele acestora, fără autorizația prealabilă a autorităților publice.

Unul din drepturile de bază ale sindicatelor este dreptul la efectuarea controlului obștesc asupra respectării legislației muncii.

Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova, al fel și unele centre sindicale național-ramurale dispun de departamente juridice, precum și specialiști care acordă consultații și asistența juridică necesară pentru membri de sindicat. Federația Sindicatelor din Comunicații eliberează salariaților membri de sindicat și polițe de asistență juridică gratuită.

Ca exemplu de intervenție a sindicatului în apărarea drepturilor membrilor săi pot servi: intervenția și acțiunile prompte ale FSCM ce au dus la revizuirea încetării contractului individual de muncă dintre Centru de Poștă Căușeni și salariața L.S. (prin demisie impusă la 05.02.2013), astfel încât salariața și-a continuat activitatea în cadrul Centrului de Poștă; emiterea ordinului directorului general S.A. „Moldtelecom” nr. 465-c și 466-c din 25.02.2015 prin care la solicitarea FSCM au fost revocate sancțiunile disciplinare aplicate față de salariați.

c) Activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității

Consiliul este o autoritate publică autonomă cu statut de persoană juridică de drept public instituită prin Legea nr. 121 din 25.05.2012⁴⁵ privind asigurarea egalității, un organ colegial format de către parlament.

Consiliul examinează toate plângerile prin care se comunică despre un presupus act de discriminare.

Scopul Legii este prevenirea și combaterea discriminării, precum și asigurarea egalității tuturor persoanelor aflate pe teritoriul Republicii Moldova în sferile politică, economică, socială, culturală și alte sfere ale vieții, fără deosebire de rasă, culoare, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vârstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau orice alt criteriu similar.

Consiliul examinează și cauze ce țin de discriminare în câmpul muncii.

De exemplu, la ședința de deliberare din 05.05.2015, consiliul a examinat cauza privind hărțuirea sexuală la locul de muncă pe criteriu de opinie în cazul B.I. vs. M.E., directoare adjunctă a Școlii de Arte „Alexei Stârcea”⁴⁶. Ulterior, Consiliul a expediat materialele pe caz organului de urmărire penală după competență pentru pornirea procesului penal.

Concluzii

Legislatorul moldav a prevăzut numeroase instrumente judiciare și extra-judiciare de soluționare a litigiului de muncă la diferite etape, atât cele individuale, cât și cele colective. Adicional, anumite raporturi de muncă cad și sub incidența altor instituții decât cele din sistemul judiciar – Consiliul pentru Prevenirea și Eliminarea Discriminării și Asigurarea Egalității, de exemplu.

45 <http://lex.justice.md/md/343361/>

46 Decizie din 5 mai 2015 în cauza nr. 235/15 (B.I. vs. M.E., Directoare adjunctă a Școlii de Arte „Alexei Stârcea”) privind hărțuire și victimizare la locul de muncă pe criteriu de opinie.
<http://www.egalitate.md/index.php?pag=news&id=836&rid=728&l=ro>

CAPITOLUL 3.

INSTANȚELE SPECIALIZATE ÎN LITIGII DE MUNCĂ ÎN REPUBLICA MOLDOVA: REALITĂȚI ȘI NECESITATE

În acest capitol ne propunem să analizăm statistica judiciară reieșind din activitatea instanțelor judecătorești și să evaluăm situația curentă privind specializarea instanțelor de judecată din Republica Moldova.

De asemenea, vom oferi exemple din practica internațională în domeniul instanțelor specializate în litigii de muncă și vom prezenta câteva modele de specializare ce ar putea fi implementate în Republica Moldova.

3.1. Analiza statisticii judiciare privind volumul total de activitate al instanțelor judecătorești

Potrivit Legii cu privire la organizarea judecătorească⁴⁷, în prezent, în Republica Moldova funcționează 42 de judecătorii (raionale, de sector, municipale), 2 judecătorii specializate: comercială de circumscripție și militară, 4 Curți de Apel și o Curte Supremă de Justiție, care împreună au înregistrat în perioada anului 2014 un volum total de activitate de 280132 de dosare (cu 4,5% mai mult decât în anul 2013).

La finele anului 2014, la nivelul tuturor instanțelor judecătorești, cu excepția instanțelor judecătorești din stânga Nistrului, erau în funcție 413 judecători, din care 33 la Curtea Supremă de Justiție, 81 la Curțile de Apel și 229 la judecătorii. Vacante erau 60 de posturi de judecător (la curțile de apel – 13, la judecătorii – 47).

În anul 2013 a fost înregistrat un volum de activitate de 268032 de cauze.

Majoritatea cauzelor se examinează în judecătorii: în anul 2014, în judecătorii s-au aflat pe rol 226055 de cauze. Volumul de activitate la judecători în anul 2014 s-a majorat față de anul 2013 cu 2,5% sau cu 5551 de dosare.

Comparativ cu anul 2010, în 2014 volumul de activitate a judecătorilor a crescut cu 5% sau cu 10666 de cauze.

În perioada 2010-2014, restanța dosarelor s-a majorat cu 52%, în timp ce numărul dosarelor parvenite s-a micșorat cu 4%.

În intervalul 2010-2014, la nivel național, instanțele din mun. Chișinău s-au confruntat cu o majorare a numărului de dosare intrate pe parcursul anului, ca urmare a creșterii numărului persoanelor ce recurg la justiție.

Cel mai mare volum de lucru se constată în judecătoriile sectoriale ale mun. Chișinău.

Pentru a face față acestui fenomen și pentru a nu permite creșterea necontrolată a volumului de dosare de la un an la altul, instanțele sunt nevoite să examineze un număr tot mai mare de dosare.

47 Lege privind organizarea judecătorească, <http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&id=312839>

Dacă facem o comparație între anii 2011 și 2014 putem observa această creștere:

- Judecătoria de sector Râșcani – 20295 de dosare în anul 2011 și 28411 dosare în anul 2014,
- Judecătoria de sector Ciocana – 11126 de dosare în anul 2011 și 11514 dosare în anul 2014.
- Judecătoria de sector Centru – 25008 dosare în anul 2011 și 30954 de dosare în anul 2014.
- Judecătoria de sector Buiucani – 20616 dosare în anul 2011 și 22758 de dosare în anul 2014.
- Judecătoria de sector Botanica – 15375 de dosare în anul 2011 și 18033 de dosare în anul 2014.

De asemenea, o majorare considerabilă a volumului de activitate s-a remarcat în ultimii 4 ani și în judecătoriile Bălți, Cahul, Râșcani și altele.

Pe de altă parte, în unele judecătorii precum cele din Sângerei, Florești, Ocnița și altele, se atestă și fenomenul scăderii volumului de lucru.

Dacă facem o divizare pe categorii a dosarelor intrate în judecătorii în anul 2014, constatăm că s-au înregistrat:

- 88416 cauze civile sau 47%;
- 59213 cauze penale sau 31%;
- 9200 cauze comerciale sau 14%;
- 27105 cauze contravenționale sau 14%;
- 6410 cauze în contenciosul administrativ sau 3%.

Volumul de lucru este în creștere și în instanțele superioare – de exemplu, volumul de activitate a curților de apel a crescut cu 28,1% în anul 2014 față de anul 2010, iar la Curtea Supremă de Justiție s-a înregistrat o creștere cu 3,7% față de anul precedent.

Lasă de dorit operativitatea activității instanțelor judecătorești. Procentual, operativitatea a fost în anul 2014 de 82,49%, în anul 2013 – 83,80%, în anul 2012 – 85,17%, în anul 2011 – 85,4%.

Astfel, numărul dosarelor nesoluționate rămase în restanță la sfârșitul anului 2014 înregistrea o creștere față de anul 2013.

Dacă vorbim de operativitatea la nivelul judecătoriilor, putem constata că din cele 226055 de cauze rulate în cursul anului 2014 au fost soluționate 186478 de dosare, rămânând în restanță 39577 de cauze. În comparație cu anul 201, observăm că din cele 220504 cauze aflate pe rol au fost examinate 184793 de cauze, rămânând restanță 35711 cauze. Procentual, operativitatea în judecătoria în anul 2014 a constituit 82,49%, cu o scădere față de anii precedenți (83,80% în anul 2013, 85,17% în anul 2012, și 85,45% în anul 2011).

Vom observa că volumul și încărcătura la judecatori este în creștere, dar este și diferită. Evident, cel mai mare volum de lucru le revine judecătorilor din sectoarele mun. Chișinău. De exemplu, în sectorul Botanică, unui judecător îi revenea 1061 de cauze, în sectorul Centru – 1407, în sectorul Râșcani – 1671.

Prin hotărârea CSM N307/12 din 02.04.2013 s-a hotărât să se micșoreze numărul de judecatori la judecătoriile Bender, Dondușeni, Dubăsari, Soroca și altele și de a suplimenta numărul de judecatori la judecătoriile Botanica, Buiucani, Centru și Râșcani ale mun. Chișinău.

3.2. Specializarea instanțelor de judecată în Republica Moldova: situația actuală și argumente întru susținerea ideii de creare a instanțelor specializate în litigii de muncă

Specializarea judecătorilor în conformitate cu categoriile de cauze în judecatorii nu se efectuează din două motive:

a) Prin Legea nr. 153 din 05.07.2012 a fost introdusă procedura obligatorie de distribuire aleatorie a dosarelor⁴⁸.

Potrivit art. 6 din Legea nr. 514 din 06.07.1995 privind organizarea judecătorească în redacția Legii nr. 153 din 05.07.2012:

„Activitatea de judecare a cauzelor se desfășoară cu respectarea principiului distribuirii aleatorii a dosarelor prin intermediul programului electronic de gestionare a dosarelor. În cazul în care judecătorul căruia i-a fost repartizată cauza este în imposibilitatea de a continua judecarea acestuia, persoana responsabilă, prin intermediul unei încheieri motivate a președintelui instanței judecătorești, prin intermediul programului electronic de gestionare a dosarelor, asigură redistribuirea aleatorie altui judecător. Fișa cu datele privind distribuirea aleatorie a dosarelor se anexează în mod obligatoriu la fiecare dosar.

Constituirea completelor de judecată și desemnarea președinților acestora se fac la începutul anului prin dispoziție a președintelui instanței. Schimbarea membrilor completului se face în cazuri excepționale, în baza unei încheieri motivate a președintelui instanței judecătorești și potrivit criteriilor obiective stabilite de către Consiliul Superior al Magistraturii. Încheierea motivată privind schimbarea membrilor completului se anexează la materialele dosarului. Cauzele repartizate unui complet de judecată nu pot fi trecute altui complet decât în condițiile legii.”

b) un al doilea motiv este capacitatea instituțională redusă a unor judecătorii. De exemplu, 13 judecătorii au în componența lor de la 1-4 judecători, 19 judecătorii au câte 6,7 sau 8 judecători. Chiar și unele Curți de Apel au capacitate instituțională insuficientă. De exemplu, Curtea din Cahul are în componența sa 6 judecători, iar cea din Comrat – 4 judecători.

Aceste două motive exclud, în prezent, posibilitatea de a introduce specializarea judecătorilor.

Totuși, specializarea internă este prezentă în cadrul unor instanțe ierarhic superioare.

De exemplu, Curtea Supremă de Justiție este compusă din Colegiul penal și Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ, unică instanță, compusă din 33 de judecători, care permite introducerea specializării. Specializarea în două colegii: penal și civil este introdusă și în Curțile de Apel Chișinău – 45 de judecători și Bălți – 21 de judecători.

Pentru realizarea unui act de justiție calitativ este necesară efectuarea unui șir de măsuri. Una dintre ele, recunoscută ca o măsură primordială de către Strategia de Reformă a Sectorului Justiției pentru anii 2011-2016 și adoptată prin Legea nr. 231 din 25 noiembrie 2011⁴⁹, este optimizarea hărții judecătorești. Este imposibilă introducerea chiar și celei mai simple forme de specializare internă dacă o mare parte din judecătorii sunt compuse din 3-4 judecători, unul dintre care este președinte, al doilea este judecător de instrucție cu atribuții concrete, iar restul examinează toate categoriile de cauze: civile, penale, comerciale, de contencios administrativ și contravenționale.

În prezent, specializarea internă în litigiile de muncă ar putea fi posibilă în judecătoriile din sectorul „Centru”, sectorul „Buiucani”, sectorul „Râșcani”, sectorul „Botanica”, sectorul „Ciocana” din municipiul Chișinău, judecătoria mun. Bălți, Curțile de Apel Chișinău și Bălți și Curtea Supremă de Justiție. Curtea celorlalte judecătorii necesită a fi optimizată. Este greșită concepția potrivit căreia granițele instanțelor de fond să fie situate în granițele unităților administrativ-teritoriale de nivelul doi. Excepții deja există: instanțele specializate în persoana judecătoriei militare și judecătoriei comerciale de circumscripție. După efectuarea optimizării hărții judecătorești de rând cu cele 17-19 judecătorii de circumscripție de primul nivel pot fi formate judecătorii specializate în domeniul muncii în circumscripțiile Chișinău, Bălți și Cahul.

Tot de optimizarea hărții judecătorești depinde și formarea judecătoriilor specializate în contenciosul administrativ care vor examina și litigiile în domeniul muncii.

48 Lege pentru modificarea și completarea unor acte legislative. <http://lex.justice.md/md/344616/>

49 <http://lex.justice.md/md/341748/>

Considerăm că această variantă poate fi acceptată în Republica Moldova. Ea rezolvă la nivel legislativ și organizațional multe divergențe care influențează calitatea justiției.

Pentru organizarea și funcționarea instanțelor specializate în domeniul muncii ar fi necesară adoptarea unei legi care ar prevedea reglementarea privind:

- modalitatea de organizare și funcționare a judecătorilor specializate pentru conflictele de muncă;
- componența;
- procedura jurisdicțională de soluționare a conflictelor de muncă;
- formarea profesională a judecătorilor și a asistenților judiciari în soluționarea litigiilor de muncă.

Avantajele specializării sunt evidente⁵⁰:

- cunoștințele aprofundate într-un anumit domeniu juridic (dreptul muncii) ale judecătorului favorizează luarea unor decizii de o mai bună calitate, lucru care poate spori autoritatea instanței din care face parte;
- judecătorul specializat poate acumula o experiență mai mare;
- concentrarea dosarelor la un cerc restrâns de judecători specializați poate asigura consecvență în luarea deciziilor și, prin urmare, o jurisprudență unitară;
- specializarea permite judecătorului, prin examinarea în mod repetat a mai multe cauze de aceeași natură, să înțeleagă mai bine realitățile referitoare la cauzele care îi sunt încredințate.

Menționăm că în cadrul unui studiu privind specializarea judecătorilor, realizat de Centrul de Resurse Juridice din Moldova, a fost efectuat un sondaj în rândul judecătorilor din Moldova pentru a afla opinia lor cu privire la diferitele moduri de specializare (instanțe specializate, complete specializate, specializare pe domenii mai înguste etc.)⁵¹. În cadrul sondajului, 70% din judecători au declarat că și-ar dori să poată să se concentreze doar asupra unui domeniu juridic⁵². Judecătorii care activează în instanțe mai mari (ce cuprind mai mult de 10 judecători) au o atitudine mai favorabilă față de specializarea judecătorilor în comparație cu judecătorii din instanțele mai mici (ce numără 1-5 judecători), 74% și, respectiv, 67%⁵³. Întrebați fiind asupra opiniei lor în privința creării unor complete specializate, 57% din judecători au exprimat o atitudine pozitivă. Judecătorii din instanțele mai mari au susținut într-o măsură mult mai mare această opțiune în comparație cu judecătorii din instanțele mai mici (62% în comparație cu 28%)⁵⁴.

Opinia judecătorilor în privința creării unor instanțe judecătorești specializate este împărțită: 29% susțin ideea, 41% nu sunt de acord, 20% sunt neutri față de această chestiune, iar altor 10% le vine greu să aprecieze sau nu au o opțiune⁵⁵.

50 Pentru o discuție asupra avantajelor/dezavantajelor specializării vezi Avizul nr. 15 (2012) al Consiliului Consultativ al Judecătorilor Europeni privind specializarea judecătorilor.

Sursa: <http://www.csm1909.ro/csm/index.php?cmd=0701>

51 Nadejda Hriptievski, Vladislav Gribincea și Jesper Wittrup. Studiu cu privire la specializarea judecătorilor și oportunitatea creării sistemului instanțelor de contencios administrativ în Republica Moldova, Centrul de Resurse Juridice din Moldova, 2014. Sursa: <http://crjm.org/studiu-cu-privire-la-specializarea-judecatorilor-si-oportunitatea-crearii-sistemului-instantelor-de-contencios-administrativ-in-republica-moldova/>

52 Idem, p. 29.

53 Idem, p. 29.

54 Idem, p. 40.

55 Idem, p. 40.

3.3. Practica internațională în domeniul instanțelor specializate în litigii de muncă

Specializarea instanțelor în litigii de muncă (dar și în alte domenii) este o practică des întâlnită în statele europene.

În contextul statelor europene, când vorbim despre exercitarea justiției, specializarea poate fi recunoscută în privința judecătorilor, formarea colegiilor specializate și formarea instanțelor specializate. În statele europene găsim toate tipurile de specializare, având în vedere efectuarea justiției de drept comun. Vom menționa, de asemenea, că în multe state europene este prevăzută formarea instanțelor judecătorești specializate: pentru familie, pentru minori, de contencios administrativ, pentru finanțe publice, de insolvență, de proprietate intelectuală, militare, cauze penale grave și excepțional de grave etc.

În practica europeană întâlnim două forme de specializare în litigii de muncă:

a) **specializarea în interiorul instanțelor.** În acest caz specializarea în domeniul litigiilor de muncă se efectuează de către complete de judecători, compuse dintr-un singur judecător, doi judecători și din trei judecători.

De exemplu, în România conflictele de muncă și asigurările sociale se examinează de un complet constituit din doi magistrați și de doi asistenți judiciari. Asistenții judiciari participă la deliberări cu vot consultativ și semnează hotărârile pronunțate. Opinia acestora se consemnează în hotărâre, iar opinia separată se motivează. Asistenții judiciari sunt numiți de Ministrul Justiției.

b) **crearea instanțelor specializate.** Practica e răspândită în Belgia, Germania, Franța, Cipru, Slovenia, Spania și Ungaria.

În cele ce urmează vom prezenta câteva modele de instanțe specializate în litigii de muncă din practica europeană. De asemenea, vom oferi câteva sugestii în privința unor modele de instanțe specializate în litigii de muncă ce ar putea fi instituite în Republica Moldova.

a) SISTEMUL JUDICIAR ÎN BELGIA

Sistemul judiciar belgian este un sistem de tradiție civilistă, care cuprinde un ansamblu de norme codificate, aplicate și interpretate de judecători.

În Belgia, organizarea instanțelor judecătorești este stabilită exclusiv la nivel federal. Puterea judecătorească are misiunea de a judeca, aplicând dreptul prin: pronunțarea de hotărâri în litigii civile și aplicarea dreptului penal persoanelor care au săvârșit o infracțiune. Există două tipuri de magistrați: judecătorii și consilierii din cadrul instanțelor și procurorii din cadrul Ministerului Public sau Parchetului.

Tipuri de instanțe:

Belgia este alcătuită din cinci mari zone judiciare, reprezentând circumscripțiile teritoriale ale celor cinci Curți de Apel: Bruxelles, Liège, Mons, Gand și Anvers. Aceste circumscripții teritoriale sunt împărțite în 27 de arondismente judiciare, care dețin fiecare un tribunal de primă instanță.

În plus, în arondismentele judiciare există 21 de tribunale de dreptul muncii și 23 de tribunale comerciale. Arondismentele sunt împărțite la rândul lor în 187 de cantoane judiciare care dispun fiecare de o judecătorie de pace.

Fiecare dintre cele zece provincii, precum și arondismentul administrativ al regiunii capitalei Bruxelles, dispune de o curte cu jurați. Curtea cu jurați nu este o instanță permanentă, ci se întrunește doar atunci când există acuzați care trebuie să compară în fața acesteia.

Tipul de instanță care judecă o anumită cauză este stabilit în funcție de natura și gravitatea infracțiunii, de natura litigiului, precum și de valoarea sumelor implicate.

În unele cazuri, natura litigiului este cea care determină instanța competentă pentru judecarea cauzei. Astfel, judecătorul de pace soluționează litigiile privind neînțelegerile între vecini, iar tribunalul de primă instanță este competent în materie de divorț. În alte cazuri, criteriul hotărâtor este calitatea părților. În principiu, litigiile între societăți comerciale sunt judecate în cea mai mare parte de tribunalul comercial.

După identificarea tipului de instanță competentă, trebuie stabilit locul în care va fi judecată cauza.

În materie civilă, acțiunea poate fi introdusă în fața instanței de la domiciliul pârâtului sau în fața instanței din localitatea în care a fost contractată sau trebuia executată obligația.

În materie penală, sunt competente următoarele instanțe: tribunalul din localitatea în care a fost săvârșită infracțiunea, tribunalul din localitatea de domiciliu a suspectului și tribunalul din localitatea în care se găsește acesta. În cazul unei persoane juridice, este vorba despre tribunalul din localitățile în care se află sediul principal și punctul de lucru al acesteia.

Ierarhia instanțelor judecătorești:

Structura instanțelor este următoarea:

| | | | |
|---|-----------------------------|-----------------------------|----------------------|
| 4 | CURTEA DE CASAȚIE | | |
| 3 | Curți de Apel | Curți de dreptul muncii | Curți cu jurați |
| 2 | Tribunale de primă instanță | Tribunale de dreptul muncii | Tribunale comerciale |
| 1 | Judecători de pace | | Tribunale de poliție |

Tabelul de mai jos trece în revistă instanțele judecătorești care judecă căile de atac, în funcție de instanța care a pronunțat hotărârea atacată:

| Hotărâre | | Cale de atac |
|------------------------------|--------------------------|---|
| Judecătoria de pace | cauze civile | Tribunalul de primă instanță (secția civilă) |
| | cauze comerciale | Tribunalul comercial |
| Tribunalul de poliție | cauze penale | Tribunalul de primă instanță (Tribunalul corecțional) |
| | cauze civile | Tribunalul de primă instanță (Tribunalul civil) |
| Tribunalul de dreptul muncii | Curtea de dreptul muncii | |
| Tribunalul de primă instanță | Curtea de Apel | |
| Tribunalul comercial | Curtea de Apel | |

În calea de atac, judecătorii (din cadrul unui tribunal) sau consilierii (din cadrul unei curți) deliberază pentru a doua și ultima oară asupra fondului cauzei și pronunță o hotărâre în ultimă

instanță. Totuși, părțile au încă posibilitatea de a ataca hotărârea la Curtea de Casație. În acest caz, Ministerul Public este reprezentat de procurorul regelui (de pe lângă un tribunal) sau de către procurorul general (de pe lângă o curte de apel sau o curte de dreptul muncii). Deciziile pronunțate de tribunale se numesc hotărâri judecătorești. Deciziile curților de apel și ale Curții de Casație sunt hotărâri cu forță superioară („*arrêts*”).

b) SISTEMUL JUDICIAR ÎN CIPRU

Organizarea instanțelor

Cipru a fost colonie britanică până în anul 1960, astfel sistemul de drept cipriot este bazat aproape integral pe sistemul de drept englez, iar legislația a fost adoptată în temeiul principiilor dreptului cutumiar („*common law*”) și echității.

Sistemul de drept aflat în vigoare de la proclamarea Republicii Cipru păstrează caracteristici din sistemul de drept englez. Instanțele Republicii Cipru aplică următoarele legi:

- Constituția Republicii Cipru (Σύνταγμα της Κυπριακής Δημοκρατίας)
- Legile menționate la articolul 188 din Constituție
- Principiile dreptului cutumiar („*common law*”) și principiile echității
- Legile adoptate de Camera Reprezentanților (Βουλή των Αντιπροσώπων).

După aderarea Republicii Cipru la Uniunea Europeană în 2004, Constituția Republicii Cipru a fost modificată astfel încât legislația europeană este cea care are întâietate.

Tipuri de instanțe – scurtă descriere

În Cipru există instanțe de două grade de jurisdicție: Curtea Supremă (Ανώτατο Δικαστήριο) (judecă cauzele în a doua instanță) și diferitele instanțe de prim grad de jurisdicție enumerate mai jos:

- Curtea Supremă (ΑΝΩΤΑΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ)
- Instanțe teritoriale (ΕΠΑΡΧΙΑΚΑ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΑ)
- Instanțe Superioare de Drept Penal (ΚΑΚΟΥΡΓΙΟΔΙΚΕΙΑ)
- Instanțe de Dreptul Familiei (ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΑ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΑ)
- Instanța de Control Locativ (ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΑ ΕΛΕΓΧΟΥ ΕΝΟΙΚΙΑΣΕΩΝ)
- **Instanța pentru litigii de muncă** (ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΑ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ)
- Instanța militară (ΣΤΡΑΤΙΩΤΙΚΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ)

Instanța pentru litigiile de muncă are competență exclusivă asupra tuturor litigiilor de muncă rezultate din încetarea angajării, cum ar fi acordarea de compensații pentru concedierea ilegală (cu excepția situației în care suma solicitată depășește echivalentul salariului pe doi ani, în acest caz competența aparținând instanțelor teritoriale), plata preavizului, indemnizații în cazul concedierilor colective, precum și litigii rezultate din contractul de muncă, cum ar fi mărirea salariului, concediul de odihnă anual, al treisprezecelea salariu sau primele. Aceasta este de asemenea competentă pentru a judeca orice cauză civilă legată de Legea privind protecția maternității (Ο περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμος), cauzele privind inegalitatea de tratament și hărțuirea sexuală la locul de muncă, precum și litigiile dintre fondurile de economii (Ταμεία Πρόνοιας) și beneficiarii acestora.

Instanța pentru litigiile de muncă este alcătuită dintr-un președinte și un judecător, membru al Serviciului Judiciar al Republicii (Δικαστική Υπηρεσία της Δημοκρατίας), precum și din doi membri laici, numiți la recomandarea sindicatelor angajatorilor și angajaților. Membrii laici au numai rol consultativ.

Există în prezent 3 instanțe pentru litigiile de muncă în Republica Cipru, cu sediul în Nicosia, Limassol și Larnaca.

c) SISTEMUL JUDICIAR ÎN GERMANIA

Datorită organizării federale a Republicii Federale Germania, sistemul judiciar este, de asemenea, organizat în mod federal. Competența judiciară este exercitată de instanțele federale și de instanțele din cele 16 state federale (landuri – Länder). Cea mai mare parte a activității de administrare a justiției se desfășoară la nivelul landurilor.

În Germania, instanțele sunt împărțite în instanțe de drept comun și instanțe specializate. Instanțele de drept comun sunt competente în cauzele civile și penale. Instanțele specializate sunt instanțele administrative, instanțele financiare, **instanțele de dreptul muncii** și instanțele sociale.

Sistemul judiciar german este împărțit în cinci ramuri specializate independente sau competențe: competență de drept comun, **competență în materie de dreptul muncii**, competență administrativă generală, competență în materie fiscală, competență în materie socială.

Pe lângă aceste instanțe specializate, există instanțe competente în materie constituțională, reprezentate de Curtea Constituțională Federală și de instanțele constituționale ale landurilor.

Organizarea instanțelor

Instanțele landurilor sunt administrate în general de către ministerele federale ale justiției. La nivel federal, Ministrul Federal al Justiției răspunde de Curtea Federală de Justiție, de Curtea Administrativă Federală și de Curtea Financiară Federală. **Ministerul Federal al Muncii și Afacerilor Sociale răspunde de Curtea Federală de Dreptul Muncii și de Curtea Socială Federală.**

Ministerele răspunzătoare administrează de asemenea resursele bugetare necesare. Singura excepție este Curtea Constituțională Federală, careia i s-a acordat autonomie administrativă ca organ instituțional independent. Aceasta își prezintă propriul buget judiciar spre aprobare.

Instanțele de dreptul muncii judecă în principal litigii referitoare la dreptul muncii, izvorâte din relațiile contractuale dintre angajați și angajatori (dreptul individual al muncii). De asemenea, acestea au competență în litigiile dintre părțile unui contract colectiv, cum ar fi organizațiile sindicale ale lucrătorilor și asociațiile angajatorilor (dreptul colectiv al muncii), sau dintre un angajator și reprezentanți ai angajaților.

În primă instanță, cauzele sunt judecate de instanțele de dreptul muncii (ca instanțe ale landurilor). Cauzele sunt soluționate de complete formate dintr-un judecător de carieră și doi judecători consultanți, dintre care unul din partea angajatului (angajaților), iar celălalt din partea angajatorului (angajatorilor). Anumite decizii, care nu sunt dezbătute în procedură orală, sunt luate de către președintele completului de judecată, fără avizul judecătorilor consultanți.

Instanțele superioare de dreptul muncii (*Landesarbeitsgerichte*, care sunt, de asemenea, instanțe ale landurilor) soluționează căile de atac împotriva hotărârilor instanțelor de fond. Și în acest caz, completele sunt alcătuite dintr-un judecător de carieră și doi judecători consultanți [unul din partea angajatului (angajaților), iar celălalt din partea angajatorului (angajatorilor)].

Hotărârile în ultimă instanță sunt pronunțate de către Curtea Federală de Dreptul Muncii (*Bundesarbeitsgericht*), ale cărei complete de judecată sunt alcătuite din trei judecători de carieră și doi judecători consultanți [unul din partea angajatului (angajaților), iar celălalt din partea angajatorului (angajatorilor)].

d) SISTEMUL JUDICIAR ÎN FRANȚA

Organizarea sistemului de justiție – Instanțe ordinare și administrative Ierarhizarea curților și tribunalelor

Ordinare

1. Prima instanță:

Instanțe civile: Tribunalul Regional; Tribunalul de Primă Instanță

Instanțe civile specializate (Instanța pentru soluționarea litigiilor de muncă, Tribunalul de comerț etc.)

Instanțe penale: Tribunalul de poliție (contravenții); Tribunalul corecțional (delicte); Curtea cu Juri (infracțiuni).

2. *A doua instanță*: Curtea de Apel

3. Curtea de Casație

Administrative

1. *Prima instanță*: Tribunalul administrativ; Instanțele administrative specializate (instanțele financiare, precum Camera Regională de Conturi, instanțele de ajutor social, instanțele disciplinare)

2. *A doua instanță*:

Curțile de apel administrative; Instanțele administrative specializate (Curtea de Conturi, Comisia Centrală pentru Ajutor Social etc.)

3. Consiliul de Stat

Instanța pentru soluționarea litigiilor de muncă are sarcina de a soluționa **litigiile individuale între angajatori și salariați** care izvorăsc dintr-un contract de muncă sau de ucenicie.

Aceasta este formată din judecători aleși, reprezentând în egală măsură salariații și angajatorii. Instanța este împărțită în 5 secțiuni specializate (management, industrie, comerț și servicii comerciale, agricultură, diverse activități). În cazul unei egalități de voturi între cei 4 consilieri, instanța pentru soluționarea litigiilor de muncă este prezidată de către un judecător al tribunalului de primă instanță.

Într-un departament pot exista una sau mai multe instanțe pentru soluționarea litigiilor de muncă, iar în aria de competență teritorială a tribunalului regional există cel puțin o astfel de instanță.

Există 210 instanțe pentru soluționarea litigiilor de muncă.

e) SISTEMUL JUDICIAR ÎN SLOVENIA

Toate instanțele din Republica Slovenia sunt instanțe de drept comun, care acționează în conformitate cu principiile constituționalității, independenței și statului de drept.

Tipuri de instanțe

Sistemul unitar al instanțelor este alcătuit din instanțe cu jurisdicție generală și specializată.

- instanțele cu jurisdicție generală cuprind 44 de instanțe locale, 11 instanțe districtuale, 4 instanțe superioare și Curtea Supremă;
- **instanțele cu jurisdicție specializată cuprind 3 instanțe de dreptul muncii, o instanță de dreptul muncii și de contencios social și o instanță superioară de dreptul muncii și de contencios social (care soluționează dispute în materie de dreptul muncii și de securitate socială)**, precum și o instanță administrativă, care oferă protecție juridică în chestiuni administrative și are statutul de instanță superioară.

Ministerul Public ocupă un loc special în sistemul de justiție, întrucât este o autoritate de stat independentă, dar face parte și din ramura executivă a puterii. Procurorul General este numit de Adunarea Națională.

Curtea Constituțională este cea mai înaltă autoritate judiciară în materie de protecție a constituționalității, a legalității, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale. Aceasta are competența de a anula acțiunile legislativului prin abrogarea (respingerea) unei legi sau a unei părți dintr-o lege.

Judecătorii de la Curtea Constituțională sunt numiți de Adunarea Națională, în urma unei propuneri din partea președintelui Republicii. Nouă judecători sunt aleși pentru o perioadă de nouă

ani, fără a exista posibilitatea reînnoirii mandatului. Niciun organism de stat nu are competența de a interveni în acțiunile sau hotărârile judecătorilor din instanțele constituționale, specializate și generale.

f) SISTEMUL JUDICIAR ÎN SPANIA

Administrarea justiției

În cadrul sistemelor juridice contemporane, sistemul spaniol prezintă caracteristicile așa numitului model continental.

Caracteristicile fundamentale ale acestui model sunt:

- separarea sectorului public al sistemului juridic de cel privat, cu divizarea generală a acestora în secții care includ aspectele constituționale, penale, administrative, fiscale, civile, comerciale, sociale și procedurale;
- supremația legii și a dreptului scris, în cadrul sistemului de surse definit de Codul civil, respectiv legea, uzanța și principiile generale ale dreptului;
- organizarea ierarhică a puterii judiciare cu un sistem de resurse jurisdicționale.

Tipuri de instanțe

Titlul VI din Constituția Spaniei este dedicat puterii judiciare și prevede, la articolul 117, că principiul unității jurisdicționale stă la baza organizării și funcționării instanțelor. Toate aceste principii stau la baza organizării instanțelor din Spania și se materializează în existența unei jurisdicții unice, formate dintr-un corp unic de judecători și magistrați care constituie jurisdicția de drept comun.

Există numeroase instanțe care își distribuie activitatea prin intermediul criteriilor de repartizare a competenței: materie, valoare, persoană, funcție sau teritoriu, întrucât unitatea jurisdicțională nu se opune existenței mai multor instanțe cu competențe diferite.

Trebuie să se facă distincție între trei aspecte fundamentale:

1. aspectul teritorial.
2. caracterul unipersonal sau colectiv al instanțelor.
3. aspectul competențelor.

Aspectul teritorial

În conformitate cu expunerea de motive din Legea organică 6/1985, din 1 iulie privind puterea judiciară, din punct de vedere teritorial și în scopuri juridice statul este organizat în municipii, districte, provincii și comunități autonome, asupra cărora își exercită autoritatea jurisdicțională următoarele tipuri de instanțe: *Juzgados de Paz* [judecători de pace], *Juzgados de Primera Instancia e Instrucción* [judecătoriile de primă instanță și de instrucție], *de lo Contencioso Administrativo* [instanțele de contencios administrativ], *de lo social* [instanțele sociale], *de Vigilancia Penitenciaria* [instanțele de supraveghere a executării pedepselor] și *de Menores* [instanțele pentru minori], *Audiencias Provinciales* [Instanțele Provinciale] și *Tribunales Superiores de Justicia* [Curțile Superioare de Justiție]. *Audiencia Nacional* [Înalta Curte Națională], *Tribunal Supremo* [Curtea Supremă] și *Juzgados Centrales de Instrucción* [instanțele centrale de instrucție] și *de lo Contencioso-administrativo* [instanțele de contencios administrativ] au autoritatea jurisdicțională la nivelul întregului teritoriu național.

Caracterul unipersonal sau colectiv al instanțelor

În ceea ce privește caracterul unipersonal sau colectiv al instanțelor, toate sunt unipersonale cu excepția Curții Supreme, Înaltei Curți Naționale, Curților Superioare de Justiție și Instanțelor Provinciale.

Aspectul competențelor

În afară de componenta teritorială, trebuie subliniate diferitele cauze și materii care pot fi înaintate instanțelor și care determină existența a patru ordine jurisdicționale:

Civil: judecă litigiile care nu au fost înaintate în mod expres altui ordin jurisdicțional. De aceea, poate fi clasificat drept ordin de drept comun.

Penal: Ordinul penal judecă procesele și cauzele penale. O caracteristică a dreptului spaniol constă în faptul că acțiunea de drept civil rezultată în urma unei fapte penale poate fi exercitată împreună cu cea penală. În acest caz, instanța penală va stabili despăgubirile corespunzătoare pentru remedierea daunelor și prejudiciilor cauzate de infracțiunea sau fapta penală respectivă.

Contencios administrativ: ordinul contenciosului administrativ controlează legalitatea acțiunilor administrațiilor publice și examinează cererile de atragere a răspunderii patrimoniale adresate împotriva acestora.

Social: examinează pretențiile înaintate ce țin de dreptul social, atât în cazul litigiilor individuale dintre angajat și angajator, cu ocazia încheierii unui contract de muncă, cât și în caz de negociere colectivă, precum și în cadrul pretențiilor privind asigurările sociale sau ale celor înaintate împotriva statului, atunci când acesta din urmă este responsabil de legislația muncii.

Pe lângă cele patru ordine jurisdicționale, în Spania există o **jurisdicție militară**.

În Spania nu există niciun ordin jurisdicțional extraordinar, însă în cadrul ordinelor jurisdicționale menționate au fost create instanțe speciale în funcție de materia abordată. De exemplu, există *Juzgados de Violencia sobre la Mujer* (instanțe pentru cazurile de violență împotriva femeilor), *Juzgados de vigilancia penitenciaria* (instanțe de supraveghere a executării pedepselor) sau *de menores* (instanțe pentru minori). Aceste instanțe sunt de jurisdicție de drept comun, dar sunt specializate într-o anumită materie.

g) SISTEMUL JUDICIAR ÎN UNGARIA

Organizarea instanțelor

În Ungaria, justiția este exercitată de următoarele tipuri de instanțe:

- Kúria (Curtea Supremă a Ungariei);
- curți de apel regionale („*ítélőtáblák*” în limba maghiară);
- instanțe regionale („*törvényszékek*” în limba maghiară);
- instanțe districtuale („*járásbíróságok*” în limba maghiară) și
- instanțe administrative și instanțe de dreptul muncii.

Competența teritorială a instanțelor corespunde în general împărțirii teritorial-administrative, numele unei instanțe indicând locul în care aceasta își are sediul.

Ierarhizarea instanțelor

Instanțele districtuale, instanțele administrative și instanțele de dreptul muncii soluționează cauze în primă instanță. (Până la 31 decembrie 2012, cauzele sunt soluționate în primă instanță de către instanțele locale și tribunalele muncii). Instanțele administrative și cele de dreptul muncii soluționează cauze referitoare la revizuirea judiciară a deciziilor administrative sau legate de relațiile de muncă și alte relații similare (precum și alte cauze de competența acestora conform legii).

Se pot stabili secții în cadrul instanțelor districtuale, al instanțelor administrative și al celor de dreptul muncii pentru tratarea anumitor tipuri de cauze.

Instanțele regionale

Instanțele regionale se pronunță în primă instanță atunci când legea prevede astfel și, de asemenea, soluționează căile de atac introduse împotriva hotărârilor pronunțate de instanțele locale și

tribunalele muncii până la 31 decembrie 2012 sau de instanțele districtuale, instanțele administrative și instanțele de dreptul muncii, după 1 ianuarie 2013

Instanțele regionale sunt formate din complete (*tanács*), secții și divizii penale, civile, economice, administrative și de dreptul muncii (*kollégium*). Mai multe divizii pot funcționa și împreună.

Anumite cauze sunt judecate de tribunalele militare (*katonai tanács*) de pe lângă anumite instanțe regionale desemnate, cu domenii de jurisdicție definite.

Curțile de apel regionale

Curțile de apel regionale funcționează în Debrecen, Szeged, Budapesta, Győr și Pécs. Aceste instanțe soluționează căile de atac introduse împotriva hotărârilor pronunțate de instanțele locale și instanțele regionale, până la 31 decembrie 2012, sau de instanțele districtuale și instanțele regionale, după 1 ianuarie 2013, în cazurile prevăzute de lege și se pronunță, de asemenea, în alte cauze de competența acestora conform legii. Până la 31 decembrie 2012, căile de atac în cauzele administrative sunt soluționate de Curtea de Apel din Budapesta.

Curțile de apel regionale sunt formate din complete și divizii penale și civile. Până la 31 decembrie 2012, Curtea de Apel din Budapesta dispune, de asemenea, de o divizie administrativă.

Kúria (Curtea Supremă)

Kúria este organul judiciar suprem din Ungaria și are sediul la Budapesta. Kúria sau Curtea Supremă asigură aplicarea uniformă a legii de către instanțe și adoptă în acest sens decizii de armonizare legislativă care sunt obligatorii pentru instanțe.

Președintele Curții Supreme este ales de Parlamentul Ungariei, cu o majoritate de două treimi din membrii acestuia, la recomandarea Președintelui Republicii. Președintele Curții Supreme trebuie să fie, în mod obligatoriu, un judecător. Președintele Republicii numește vice-președinții Curții Supreme, la recomandarea Președintelui Curții Supreme.

3.4. Prezentarea unor modele/elemente de instanțe specializate în litigii de muncă care pot fi aplicate în condițiile Republicii Moldova

Reieșind din experiența internațională diversă, propunem patru modele posibile de specializare a instanțelor ce ar putea fi implementate în Republica Moldova.

Modelul 1:

Toate instanțele din Republica Moldova sunt instanțe de drept comun, care acționează în conformitate cu principiile constituționalității, independenței și statului de drept.

Sistemul unitar al instanțelor este alcătuit din instanțe cu jurisdicție generală și specializată.

Instanțele cu jurisdicție specializată cuprind:

- instanțe de dreptul muncii și protecție socială;
- o instanță superioară de dreptul muncii și protecție socială.

Ministerul justiției al RM răspunde de instanțele de dreptul muncii și protecție socială.

Ministerul Muncii, Protecției Sociale și al Familiei răspunde de instanța superioară de dreptul muncii și protecție socială.

Ministerele răspunzătoare administrează de asemenea resursele bugetare necesare.

Modelul 2:

Toate instanțele din Republica Moldova sunt instanțe de drept comun, care acționează în conformitate cu principiile constituționalității, independenței și statului de drept.

Sistemul unitar al instanțelor este alcătuit din instanțe cu jurisdicție generală și specializată.

Instanțele cu jurisdicție specializată cuprind:

- instanțe de dreptul muncii, protecție socială și familie (în materia litigiilor de familie respective instanțele vor examina toate litigiile cu caracter nepatrimonial, inclusiv și cele ce țin de stabilirea pensiei alimentare);
- o instanță superioară de dreptul muncii, protecție socială și familie.

Ministerul Justiției al RM răspunde de instanțele de dreptul muncii, protecției sociale și a familiei, precum și de instanța superioară de dreptul muncii, protecție socială și familie.

Ministerul Justiției al RM administrează de asemenea resursele bugetare necesare.

Modelul 3:

Toate instanțele din Republica Moldova sunt instanțe de drept comun, care acționează în conformitate cu principiile constituționalității, independenței și statului de drept.

Păstrarea actualei ierarhizări a instanțelor.

Pe lângă procedurile judiciare deja existente (contencioasă, de contencios administrativ, specială și cea în ordonanță) ar fi necesară reglementarea unei proceduri distincte – „ordinea de jurisdicție socială” în cadrul căreia ar fi examinate pretențiilor ce țin de litigiile de muncă, conflictele colective, aspecte privind protecția socială etc.

Ordinea de jurisdicție socială ar urma să reglementeze:

- categoriile de pricini examinate în respectiva procedură (inclusiv cele de muncă);
- competența jurisdicțională;
- regulile de examinare a respectivelor pricini (termeni de examinare, plasarea sarcinii probațiunii etc.);
- cuprinsul cererii de chemare în judecată;
- actele ce urmează a fi anexate la cerere și/sau prezentate de părți pe parcursul pregătirii pentru dezbateri;
- aspecte ce țin de pregătirea pricinii pentru dezbateri, examinarea cererii, pronunțarea și executarea hotărârii de judecată.

Considerăm că instituirea procedurii sociale distincte ar soluționa într-o măsură problema tergiversării examinării litigiilor de muncă, precum și ar constitui un prim pas spre formarea unor complete specializate și care în consecință de cauză ar îmbunătăți calitatea îndeplinirii actului de justiție.

Modelul 4:

Toate instanțele din Republica Moldova sunt instanțe de drept comun, care acționează în conformitate cu principiile constituționalității, independenței și statului de drept.

Păstrarea actualei ierarhizări a instanțelor.

Prima etapă: crearea în cadrul Curților de Apel și Curții Supreme de Justiție a RM a unor complete specializate în soluționarea litigiilor de muncă, conflictelor colective, problemelor de protecție socială și a familiei.

A doua etapă: crearea completelor specializate în soluționarea litigiilor de muncă, conflictelor colective, problemelor de protecție socială și a familiei în instanțele de judecată unde numărul judecătorilor permite acest lucru (de ex., judecătoria din sectorul Ciocana, judecătoria din sectorul Centru, judecătoria din sectorul Râșcani, judecătoria mun. Bălți).

A treia etapă: instituirea unei ordini de jurisdicție distincte – „ordinea de jurisdicție socială”.

CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI

Deși numărul litigiilor de muncă este în descreștere din motivele expuse în cadrul acestui studiu, calitatea accesului la justiție, cunoașterea insuficientă a drepturilor de muncă în rândul unor categorii de populație, neîncrederea în justiție influențează în mod semnificativ protejarea drepturilor constituționale în domeniul muncii.

La moment, litigiile de muncă se examinează în cadrul tuturor treptelor de înfăptuire a justiției: prima instanță, ordine de apel și în ordinea de recurs ordinar și extraordinar, dar nu există specializarea judecătorilor pe litigii de muncă și nici a instanțelor specializate. Continua creștere a numărului de acte normative în domeniul relațiilor de muncă și volumul mare de lucru al magistraților îngreunează interpretarea justă de către aceștia a circumstanțelor cauzei, precum și aplicării corecte a normelor de drept material.

Din aceste motive, considerăm că specializarea judecătorilor (completei de judecători) în litigii de muncă sau/și crearea unor instituții specializate în soluționarea litigiilor de muncă va îmbunătăți calitatea actului de justiție în materia respectivă.

Spre deosebire de crearea instituțiilor specializate, specializarea judecătorilor din cadrul instanțelor judecătorești existente este o măsură mult mai simplă, ce nu implică costuri substanțiale și care ar presupune distribuirea cauzelor de muncă numai anumitor judecători (colegii specializate).

Specializarea judecătorilor de la prima instanță va permite ca dosarele din domeniul muncii să fie soluționate de judecători specializați, ceea ce va avea un efect dublu: pe plan orizontal va limita și chiar elimina situațiile de jurisprudență divergentă între completele din aceeași instanță; pe plan vertical, va fluidiza circulația informației, în special de sus în jos, astfel încât judecătorii se vor putea informa mai rapid și adecvat cu privire la practica instanțelor superioare, la timp vor dobândi o expertiză deosebită în acest domeniu. Numărul mic de judecători în unele instanțe de fond ar fi un impediment în procesul de specializare a acestora, impediment ce va fi înlăturat odată cu optimizarea hărții instanțelor judecătorești.

Considerăm că, în prezent, crearea unor complete specializate în cadrul instanțelor de apel și Curții Supreme de Justiție în vederea soluționării litigiilor de muncă este soluția optimală, inclusiv reieșind din numărul judecătorilor din aceste instituții judecătorești. Totodată, descreșterea numărului de litigii de muncă justifică crearea unor complete specializate ce ar examina pe lângă litigiile de muncă și pe cele de protecție socială și a familiei.

În consecință de cauză, specializarea judecătorilor și crearea completei specializate va îmbunătăți calitatea rezolvării litigiilor de muncă și va crește încrederea populației în actul justiției.

Reieșind din cele menționate, venim cu următoarele recomandări:

a) Recomandări pe termen scurt:

- ◆ Crearea în cadrul Curților de Apel și Curții Supreme de Justiție a RM a unor complete specializate în soluționarea litigiilor de muncă, conflictelor colective, problemelor de protecție socială și a familiei;

- ◆ Încurajarea formelor prealabile de soluționare a litigiilor de muncă;
- ◆ Introducerea medierii obligatorii în procesul de soluționare a conflictelor colective de muncă.
- ◆ Introducerea unei statistici judiciare adecvate nu numai în privința soluționării cauzelor, dar îndeosebi în privința cauzelor sosite pe rol;
- ◆ Organizarea, în cadrul formării continue a procurorilor și judecătorilor, a unor cursuri obligatorii în materie de soluționare a litigiilor de muncă și a conflictelor colective de muncă;
- ◆ Instruirea obligatorie a elevilor școlilor profesionale, centrelor de excelență, precum și a studenților din instituțiile superioare de învățământ în domeniul raporturilor juridice de muncă;
- ◆ Revizuirea curriculei în universități precum și în instituțiile de perfecționare a judecătorilor și procurorilor (ex. Institutul Național de Justiție), inclusiv prin majorarea numărului de ore atribuite disciplinelor „dreptul muncii” și „litigii de muncă”.

b) Recomandări pe termen mediu:

- ◆ Efectuarea optimizării hărții instanțelor judecătorești;
- ◆ După procesul de optimizare a hărții instanțelor judecătorești, extinderea completelor specializate și la instanțele de drept comun;
- ◆ Abordarea serioasă a generalizării practicii judiciare în scopul aplicării corecte și unitare a legislației muncii (hotărârea Plenului CSJ nr. 12 din 03.10.2005 cu privire la practica judiciară a examinării litigiilor care apar în cadrul încheierii, modificării și încetării contractului individual de muncă mult mai reușită decât hotărârea Plenului CSJ nr. 9 din 22 decembrie 2014 cu aceeași denumire, ultima limitându-se în special la aspecte doctrinare și nu la o sistematizare veritabilă a practicii judiciare de peste 10 ani de la punerea în aplicare de către instanțe a prevederilor Codului muncii al RM);
- ◆ Sporirea atribuțiilor organelor de supraveghere și control a respectării legislației muncii, deciziile cărora pot fi contestate în instanțele de judecată.

c) Recomandări pe termen lung:

- ◆ Instituirea unei ordini de jurisdicție distinctă – „ordinea de jurisdicție socială”. În cadrul respectivei ordini de jurisdicție urmează a fi examinate litigiile de muncă, de protecție socială, de familie (cele cu caracter nepatrimonial și cele ce țin de stabilirea pensiei alimentare), precum și litigiile apărute în procesul realizării asigurării obligatorii de asistență medicală;
- ◆ Diversificarea asistenței juridice acordate grupurilor sociale defavorizate (populația din mediul rural, populația cu nivel redus de instruire etc.);
- ◆ Consolidarea măsurilor anticorupție.

