

Caracteristica  i modul apari iei litigiilor individuale de munc 

Lilian PRUTEAN,
doctorand, Universitatea de Stat din Moldova

SUMMARY

Of labor disputes are conflicts between employee and employer that can be solved by direct negotiations between the parties or with the participation of trade unions for the establishment or modification of working conditions their applications, conclusion, amendment and implementation of a collective agreement, on the social and working conditions.

The employment disputes means the differences of the subjects of law and the law enforcement work, as well as other laws on labor, collective bargaining and other agreements, and the establishment of new or change the existing terms of labor occupancy, which is not covered by labor law.

Litigiile de munc  sunt litigii între lucrători  i angajator ce pot fi solu ionate prin negocieri directe între părți sau cu participarea unor sindicate, pentru stabilirea sau modificarea condițiilor de muncă  i la aplica iile acestora, încheierea, modificarea  i punerea în aplicare a unui acord colectiv privind problemele sociale  i condi iile de muncă.

Prin litigiile de muncă se  n teleg at t diferen ele dintre subiec ii de drept de muncă  i de aplicare a legilor, c t  i ale altor acte normative cu privire la muncă, negocierile colective de muncă  i alte acorduri, precum  i stabilirea de noi sau de a modifica condi iile existente de ocupare a for ei de muncă, care nu sunt reglementate de legisla ia muncii.

Este evident că aceste diferen e care au apărut între subiec ii de drept de muncă pot fi solu ionate în timpul convorbirilor directe de concesi reciprocă  i acorduri. Cu toate acestea, dacă un astfel de acord nu s-a încheiat, atunci aceste diferen e sunt transferate către autorita ile competente pentru examinarea litigiilor de muncă.

Izvoarele ce condi ioneaz  apari ia litigiilor de muncă sunt diferite. Acestea reies, în primul r nd, din condi iile socioeconomice din  ar  ca urmare a tranzi iei la economia de pia  , privatizării propriet ii de stat, stopării unor întreprinderi  i disponibilizării muncitorilor în legătură cu aceasta.

La fel reprezintă izvoare ce condi ionea-

z  apari ia litigiilor de muncă factorii subiec ivi. Diferen ele de acest gen sunt asociate cu erorile produse de managementul întreprinderii  i anume – incompeten a personalului de conducere pentru organizarea produc iei, fără a  ine cont de interesele muncitorilor. Tot aici se poate men iona  i lipsa pregătirii juridice a managerilor, inclusiv în domeniul dreptului muncii. Dar, pe de altă parte,  i personalul angajat, la fel, nu dispune de cuno tin e în domeniul dreptului muncii.

Aceasta se manifestă, de multe ori, prin preten iile nejustificate în adresa institu iei, bazate pe opiniile proprii vizavi de drepturile  i responsabilit ile lor de muncă.

Condi iile apari iei litigiilor individuale de muncă. Aceasta este situa ia sau împrejurările, care afectează în mod direct sau indirect, rela iile de muncă, care rezultă în situa ia în care nu sunt rezolvate divergen ele apărute între angaja ii  i managerul  ntreprinderii.

Cauzele apari iei litigiilor individuale de muncă sunt condi ionate de faptele juridice, care au condus direct la dezacordurile dintre angajat  i managerul  ntreprinderii. Chiar  i cauzele comune ale litigiilor de muncă sunt specifice în rezolvarea litigiilor de muncă. Acestea sunt încălcările drepturilor  i obliga iunilor angajatului ce-i revin fa   de întreprindere.

Condi iile apari iei litigiilor individuale de muncă devin cauze concrete într-un anu-

mit litigiu de muncă. Litigiile individuale de muncă de multe ori pot apărea ca urmare a unei combinații de mai mulți factori. Unii dintre ei sunt de ordin economic, alții – sociali, iar alții – juridici.

Factorii de natură economică includ instituțiile financiare, care împiedică plata pe deplin și la timp a salariilor, acordarea garanțiilor beneficiarilor sau insuficiența de fonduri pentru protecția muncii. Condițiile ce conduc la apariția litigiilor individuale de muncă de natură economică dau naștere la consecințe sociale grave, care, la rândul lor, în asociere cu impactul economic al întreprinderii, conduc la apariția litigiilor de muncă. Insuficiența resurselor conduce la reducerea numărului muncitorilor sau la lichidarea întreprinderii. Lucrătorii concediați sau reduși își redobândesc dreptul pentru locul de muncă în instanțele de judecată.

Factorii sociali cuprind decalajul dintre salariile mici și cele foarte înalte ale lucrătorilor unei întreprinderi.

Factorii juridici cuprind, în special, complexitatea, contradicțiile și lipsa de disponibilitate de a cunoaște Codul muncii de către administrație și, în special, de către lucrători, în astfel de condiții rezultă cunoștințele slabe privind drepturile angajaților și obligațiile angajatorilor; ale metodelor de apărare a drepturilor; nerespectarea legislației muncii de către mulți manageri, persoanele de răspundere din administrație, cunoștințele slabe ale liderilor sindicali, activiștilor sindicali pentru protecția lucrătorilor prin intermediul legislației muncii.

Este inevitabil ca în anumite situații patronatul și organizația sindicală să fie în dezacord privind problemele de la locul de muncă. În aceste condiții apar premise reale pentru declanșarea conflictului colectiv de muncă.

Necesitatea reglementărilor conflictelor colective de muncă a rezultat dintr-un adevăr simplu constatat atât de către stat, cât și de părțile în conflict: prelungirea conflictelor colective și cu deosebire, a grevelor conduce, în final, la aceea că atât învingătorii, cât și învinșii să devină epuizați, iar economia națională - afectată.

Conflicte colective de muncă. Divergențele

nesoluționate dintre salariați sau reprezentanții lor și angajatori sau reprezentanții lor privind stabilirea și modificarea condițiilor de muncă, inclusiv a salariului, privind desfășurarea 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.

Tot conflicte colective de muncă sunt și cele apărute între conducerea unității și salariații unei subunități sau ai unui compartiment al acesteia, precum și între conducerea unității și salariații care exercită aceeași meserie sau profesie în respectiva unitate.

Ne aflăm în prezența unui conflict colectiv de muncă numai dacă acesta:

- se referă la una dintre problemele relevate expres în art. 357 din Codul Muncii al Republicii Moldova sau la interesele economice, sociale, profesionale și culturale ale salariaților. Aceste interese nu sunt altceva decât consecințele drepturilor fundamentale ale salariaților și anume: dreptul la muncă, dreptul la salariu, dreptul la odihnă, dreptul la asociere în sindicate, dreptul la condiții de muncă corespunzătoare etc. În principiu, rezultă că revendicările de factură generală, cum ar fi diminuarea inflației, a șomajului, nu pot constitui obiectul unui conflict colectiv de muncă;

- a rezultat din desfășurarea raporturilor de muncă dintre unitate și salariatul acesteia ori majoritatea salariaților săi.

Cunoașterea cauzelor litigiilor de muncă reprezintă o importantă problemă socială. Chiar dacă plecăm de la înțelesul comun al cuvântului „litigiu” – neînțelegere, dezacord – nu este nevoie de o demonstrație prea amplă pentru a desprinde concluzia că un număr sporit de procese reprezintă un indice negativ și că, dimpotrivă, scăderea continuă a numărului acestora este un semn de progres, de perfecționare a relațiilor sociale.

Problema cauzelor litigiilor, în general, și

a litigiilor de muncă, în special, nu se pune în aceia i termeni în diverse societ  i.

 n societatea contemporană, conflictele de muncă cuprind adeseori ramuri întregi ale economiei lu nd propor iile unor confruntări pe scară națională. Pentru apărarea intereselor sale vitale, angaja ii recurg la grevă, formă de luptă în care se îmbină obiectivele economice  i cele politice. Legisla ia unor   ri cuprinde o seamă de prevederi, care au ca scop paralizarea sau îngrădirea dreptului la grevă. Este interzisă ca „socialmente periculoasă” greva de solidaritate.

 n societate, munca – situată pe treapta cea mai înaltă a valorilor umane – creează rela ii noi între membrii colectivita ii, de colaborare, de întrajutorare  i ajutor reciproc. Baza rela iilor sociale o constituie proprietatea.  n dubla lor calitate – de producători ai valorilor materiale  i spirituale  i, în acela i timp, de proprietari ai mijloacelor de produc ie, ai întregii avu ii na ionale – angaja ii au dreptul  i datoria de a desf  ura o muncă utilă pentru societate. Aplicarea pe scara cea mai largă  i cu deplină consecven a a muncii interesate asigură participarea maselor de angaja i la rezolvarea problemelor celor mai importante legate de via a  i activitatea fiecărei întreprinderi  i comunit  i.

 n aceste condi ii, nu se poate vorbi de „conflicte” izvor te din antagonisme de clasă. Con inutul litigiilor de muncă ce mai apar în unit  i este fundamental diferit, fa   de conflictele de muncă, specifice altor or nduiri sociale. Cuno  terea cauzelor acestor litigii constituie una dintre problemele de a cărei rezolvare depinde – a a cum s-a mai spus – perfec ionarea rela iilor dintre membrii societ  ii. Numai examinarea cu exigen  a a fenomenului litigios, pentru aflarea cauzelor sale adevărate, poate asigura desf  urarea unor ac iuni eficiente, care să ducă la pre nt mpinarea, la restr ngerea  i chiar la lichidarea lui.

Principalele cauze ale litigiilor de muncă. Răsfoind revistele de specialitate ori culegerile de hot r ri ale instan elor judecătoarești putem constata că, în cadrul litigiilor supuse spre solu ionare, judecata se confruntă cu o diversitate de fapte.

Astfel, din cuprinsul unora dintre hot r rile pronun ate rezultă că se mai s v r esc

acte de indisciplină: absen e sau  nt rzieri de la serviciu, plecări în concediu fără aprobare, refuzuri de a executa ordinele de delegare ori alte dispozi ii ale  efilor ierarhici. Alteori, cauzele solu ionate scot la iveală îndeplinirea necorespunzătoare a sarcinilor de serviciu, insuficienta preocupare pentru calitatea lucrărilor sau produselor, pentru gestionarea  i paza bunurilor. Răspunderea materială a persoanelor încadrate în muncă mai este angajată pentru că nu se acordă aten ia cuvenită efectuării recep iei, încărcării, transportului, descărcării  i depozitării mărfurilor, pentru că nu se urm re te îndeajuns modul în care se îndeplinesc obligațiile din contractele economice, ceea ce conduce la plata de amenzi, penalit  i  i despăgubiri.

La originea litigiilor de muncă se găsesc fapte imputabile nu numai personalului de execu ie, ci  i organelor unității sau altor persoane cu func ii de conducere. Se mai constată uneori cazuri de nerespectare a contractelor de muncă, de exemplu, schimbarea unilaterală, de către unitate, a felului muncii  i desfaceri de contracte fără respectarea condițiilor de fond sau ale celor procedurale cum sunt: dep  irea termenelor legale, neefectuarea cercetării prealabile a abaterilor  . a.  n unele cazuri, se încalcă prevederile legale referitoare la retribuirea muncii cum ar fi plata unei retribuții mai mari dec t cea stabilită în indicatorul tarifar  i a unor ore suplimentare peste plafonul legal etc. Se  ncredin eaz  uneori spre folosin  a bunuri  i se prestează gratuit servicii, fără temei legal. Examinarea altor litigii relevă că s-a pierdut dreptul unității de a recupera prejudiciile ce i s-au adus, deoarece nu s-au emis la timp deciziile de imputare ori nu s-au introdus ac iunile în termenele libere de prescrip ie, nu s-au exercitat căile de atac etc.

Toate acestea nu reprezintă însă dec t fapte. Ceea ce interesează este dezvăluirea cauzelor care generează atare situa ii. Să încercăm să le examinăm pe cele care, în opinia noastră, sunt cele mai importante  i mai frecvente.

Una dintre aceste cauze constă în *ne-cuno  terea* sau *cuno  terea* insuficientă a legii, a drepturilor  i obligațiilor prevăzute în cuprinsul ei, a sarcinilor ori atribuțiilor de

serviciu. Faptul că nu se cunosc îndeajuns prevederile legale conduce în multe cazuri la cheltuirea unor sume fără temei și la amplificarea fenomenului litigios. De exemplu, în cazul plății premiilor fără îndeplinirea condițiilor legale, recuperarea sumelor de la beneficiarii direcți implică emiterea unui mare număr de decizii de imputare și, pe cale de consecință, face posibilă apariția a numeroase litigii de muncă.

Nu pot scăpa unei analize judicioase a cauzelor litigiilor de muncă anumite *concepții eronate despre puterea obligatorie a legii*. Să ne oprim asupra unora dintre ele.

Se consideră uneori că faptul de a nu fi cunoscut legea ar putea constitui un motiv care să absolve de răspundere. În fața organelor de jurisdicție se mai întâmplă ca cei vinovați de săvârșirea unor abateri ori de prejudicii aduse avutului public sau privat, să se apere spunând: „N-am știut că trebuie să procedez astfel, n-am cunoscut legea.” Este o apărare ridicată pe un eșafodaj fragil, pentru că necunoașterea legii nu exonerează de răspundere, așa cum glăsuiește un străvechi principiu de drept, care și-a păstrat până astăzi întreaga lui valoare.

Este greșită, fără îndoială, și concepția conform căreia, în împrejurări considerate de excepție, ar fi „tolerabile” abaterile de la dispozițiile legale, dacă mobilul acțiunii răspunde intereselor unității sau intereselor generale ale economiei. Așa ar fi, în această optică greșită, cheltuirea unor sume cu depășirea normativelor aprobate, sub cuvânt că numai în acest mod puteau fi îndeplinite sarcinile, chemările la ore suplimentare peste limita îngăduită de lege, pentru executarea unor lucrări urgente, omiterea în numele „operativității” a unor măsuri de tehnică a securității. Este lesne de înțeles că asemenea justificări nu au, nici ele, sorți de izbândă. Legalitatea, disciplina financiară, apărarea vieții și a sănătății oamenilor nu îngăduie asemenea derogări. Niciun fel de rezultat, în orice domeniu de activitate, nu poate fi calificat ca o contribuție pozitivă, dacă nu a fost obținut pe căi legale. Astfel, în cadrul economiei libere respectarea disciplinei financiare, precum și, în genere, al dispozițiilor legale este o condiție esențială pentru buna desfășura-

re a activității organizațiilor. Aceasta asigură dezvoltarea noilor relații social-economice și apără proprietatea, astfel că nicio abatere de la ea nu poate fi îngăduită.” Făcând aplicarea acestui principiu, instanța noastră supremă a decis că plățile, făcute la originea multor greșeli, cauzează destule litigii de muncă. A interzice scoaterea materialelor din magazie fără bonuri de ieșire ori plata cheltuielilor de deplasare fără prezentarea documentelor de decontare riguros întocmite – acestea nu sunt decât două din nenumăratele exemple care s-ar putea da – nu înseamnă nicidecum birocrație, ci ordine, legalitate și disciplină, deci o conduită dintre cele mai pozitive.

În greșelile, omisiunile și chiar micile neglijențe cu privire la consumul materialelor, la întocmirea actelor de evidență primară pentru stabilirea lucrului efectuat ori la activitatea de normare, se află adesea punctele de la care pornesc drumurile lungi ale unor litigii, începutul procesului de acumulare a pagubelor. Există însă și alt fel de cauze, iar ele trebuie să fie dezvăluite cu intransigență. La originea unor măsuri care generează litigii de muncă se mai află, din păcate, *conduita abuzivă*, eludarea legii prin folosirea drepturilor pe care le conferă funcția, încercarea de a prezenta unele măsuri ca fiind reclamate de interesele unității, pe când, în realitate, ele ascund mobiluri sau porniri subiective. Verificând împrejurările de fapt, instanțele noastre vădesc o preocupare susținută de a descoperi situația reală, de a înlătura vălul aparențelor, de a separa motivele obiective care justifică măsurile luate de unitate, de ceea ce constituie doar pretexte. În legătură cu aceasta, sunt semnificative soluțiile date cu privire la desfacerea contractului de muncă pentru motivul că se reduce personalul prin desființarea unor posturi, ca urmare a reorganizării. [art. 86, alin. (1), lit. b) din Codul Muncii] Pornind nu numai de la textul legii, ci de la ceea ce constituie însăși rațiunea lui, Instanța Supremă a subliniat constant că reducerea personalului trebuie să fie reală, să corespundă necesităților obiective legate de bunul mers al unității. Nu se poate admite ca reducerea personalului să fie un simplu pretext pentru înlăturarea nejustificată a unor persoane, spre a fi înlocuite cu altele. De ace-

ea, succesiunea la un scurt interval de timp a desfacerii contractului  i a  nfiin arii de noi posturi poate fi apreciată, în împrejurările concrete ale cauzei, ca o încercare de a înlătura persoana încadrată în muncă în baza unui motiv numai aparent legal.

Examin nd cu aten ie faptele  i pronun  nd solu iile de mai sus, instanțele s-au conformat unui principiu fundamental, care  i-a găsit astăzi consacrarea expresă în art. 18 din Codul Muncii  i potrivit căruia „drepturile persoanelor încadrate în muncă nu pot face obiectul vreunei tranzac ii, renun  ri sau limitări, ele fiind apărate de stat împotriva oricăror încălcări, a manifestărilor de subiectivism, abuz sau arbitrarium.”

 nc lc rile de lege s v r ite cu rea-credin  , faptele dăunătoare propriet ii, comise de elemente refractare, cu ad nci caren e educative, sunt, desigur, din ce în ce mai rare; numărul  i frecven a lor nu sunt nicidecum caracteristice pentru via a societăţii noastre. Cu at t mai mult, cu c t asemenea fapte mai au loc, ele trebuie să fie examinate cu deosebită aten ie, în vederea cunoa terii împrejurărilor în care s-au produs  i eliminării lor.

Căile de prevenire a litigiilor de muncă. Dacă am vrea să rezumăm în pu ine cuvinte ceea ce este esen ial în asigurarea ordinii de drept –  i deci în pre nt mpinarea oricăror litigii – am putea spune că manifestarea respectului fa   de lege este un fapt de con tiin  . Aceasta înseamnă, în primul r nd, *cunoa terea* legii, dar nu o cunoa tere formală, nicio memorizare de texte, ci pătrunderea sensurilor ad nci ale legii, a scopurilor pe care le urm re te, a intereselor pe care le apără. Aceasta înseamnă, de asemenea, *respectarea legii*, traducerea ei în via  , dar nu numai din teamă de sanc iune, ci din convingere, din aderarea deplină  i con tient  la scopul legii, în sf r it, aceasta înseamnă *atitudine combativă pentru a face să triumfe respectul pentru lege*, adică să nu fii satisfăcut numai de propria ta corectitudine, ci să devii  i să r m i zi de zi un militant pentru ca  i ceilal i să respecte legea.

O seamă de măsuri au fost luate  i sunt continuu aplicate în  ara noastră în scopul *cunoa terii*, al *popularizării* legii. Dintre acestea, am putea enumera: aducerea la cuno tin a maselor largi de angaja i a celor mai impor-

tante proiecte de legi, în vederea dezbaterii  i  mbun t tirii prevederilor lor; înscrierea în planurile editurilor a unor lucrări de popularizare a cuno tiin elor juridice  . a.; pătrunderea în r ndurile cele mai largi de cetăţeni a cuno tiin elor despre lege, aplicarea ei  i consecin ele ei. Am mai amintit de principiul potrivit căruia nimănui nu-i este îngăduit să nu cunoască legea (*nemo censetur ignorare legem*). Prelu nd acest principiu, legiuitorul nostru i-a dat un con inut bogat, l-a dezvoltat,  in nd seama de specificul rela iilor din societate, ca o normă g ndit  pentru oameni  i adresată lor, nu ca o regulă rigidă. De aceea, popularizarea legislației impune –  n concep ia care a stat la baza legii – o seamă de sarcini pentru organele centrale  i locale ale administra iei de stat, pentru toate unităţile de produc ie, ea îmbracă forme dintre cele mai variate: organizarea în unităţi a studierii temeinice a legilor  i celorlalte acte normative; controlul permanent asupra modului în care acestea se aplică; prezentarea în adunările angajaților a legilor cu un larg c mp de aplicare, ca  i a dispozițiilor din unele acte normative legate direct de specificul activităţii desf  urate în anumite sectoare;  nfiin area unor rubrici în presa de largă circula ie, în emisiunile de radio  i televiziune, consacrate unor teme juridice; publicarea în ziare a unora dintre solu iile pronun ate de instanțele judec tore ti etc.

Cunoa terea legii este doar primul pas spre asigurarea legalităţii, în sensul deplin al acestui cuv nt. Etapele următoare, de o însemnătate decisivă, constau în asigurarea *aplicării* legii, în *controlul permanent* asupra modului în care se aduc la îndeplinire prevederile ei, precum  i într-un ansamblu de măsuri ce se impun în cazurile de încălcare a legii.

Vom sublinia valoarea constitu ional  a obliga iei de a respecta legea – obliga ie care revine deopotrivă tuturor unităților economice  i persoanelor încadrate în muncă. Dintre formele eficiente în care  i g se te expresia această participare, noi men ion m posibilitatea analizării în adunările angajaților a abaterilor s v r ite, stabilirea răspunderii  i luarea măsurilor corespunzătoare, precum  i combaterea deschisă a unor fapte care formează obiectul unor procese.

În acțiunea de preîntâmpinare a oricăror abateri de la lege, aportul *măsurilor tehnico-organizatorice* este substanțial. Actele normative – de exemplu, reglementările privind gestionarea bunurilor materiale și răspunderea gestionarilor – vădesc preocuparea legiuitorului pentru asigurarea, în activitatea fiecărei unități, a măsurilor practice, tehnice și organizatorice, de natură să prevină indisciplina, risipa, diminuarea bunurilor materiale și nemateriale. Experiența confirmă justetea unei atare preocupări.

În concluzie, putem menționa, că aplicarea justă a prevederilor legale privind răspunderea se definește ca unul dintre instrumentele puternice de prevenire a litigiilor de muncă. Dar, însăși stabilirea persoanelor vinovate, a întinderii pagubei și a despăgubirilor, corecta repartizare a obligațiilor, atunci când prejudiciul a fost pricinuit în comun, emiterea în termen a deciziilor de imputare și aplicarea în termen a sancțiunilor disciplinare implică responsabilități, care trebuie să fie privite cu toată seriozitatea.

Unele deficiențe semnalate, de exemplu, cum ar fi managementul din unități, fac să funcționeze instituția răspunderii materiale și disciplinare, pot constitui cauze ale unor noi litigii, determinând desfășurarea în lanț a unor fenomene negative în activitatea unităților, ar mai fi de adăugat că *dezvoltarea conștiinței răspunderii* implică nu numai abținerea de la orice acțiune potrivnică legii, nu numai înțelegerea adâncă a sarcinilor și atribuțiilor de serviciu, ci și asumarea consecințelor abaterilor sau greșelilor proprii. Este și aici una dintre sursele combaterii fenomenului litigios, a micșorării numărului proceselor.

La fel, în legătură cu mijloacele de prevenire a litigiilor, de reducere a numărului și a frecvenței lor, o mențiune specială se impune cu privire la activitatea organelor de jurisdicție. Prin aplicarea cu fermitate a legii și stabilirea justă a răspunderilor, prin îndrumările pe care le dau părților, instanțele de judecată vor contribui la soluționarea litigiilor individuale de muncă.

BIBLIOGRAFIE

1. Codul Muncii al Republicii Moldova, adoptat prin Legea Republicii Moldova nr. 154/28.03.2003 // Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 159-162/648 din 29.07.2003.
2. Codul de procedură civilă al Republicii Moldova, adoptat prin Legea Republicii Moldova nr. 225/30.05.2003 // Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 111-115/451 din 12.06.2003.
3. Dorneanu Valer, Bădică Gheorghe. Dreptul muncii. București: Editura Lumina Lex, 2002.
4. Ghimpu Sanda, Țiclea Alexandru. Dreptul muncii. București: Editura All Beck, 2001.
5. Ghimpu Sanda, Țiclea Alexandru. Dreptul muncii. București: S.R.L. „Șansa,” 1997.
6. Romandaș Nicolae. Dreptul muncii. Chișinău: Editura Reclama, 1997.
7. Romandaș Nicolae, Boișteanu Eduard. Dreptul muncii. Chișinău, 2007.

Prezentat: 24 iunie 2013.

E-mail: prutean@mail.ru