

Specificul soluționării litigiilor individuale de muncă din sectorul privat

Lilian PRUTEAN,
doctorand, Universitatea de Stat din Moldova

SUMMARY

In the private the legal relationship between employee and the employer are based on the employment contract. Employment contract is the foundation of the existence and further development of relations that appear in the work performance. Employer's refusal to legalize the labor relations by concluding in writing the labor contract with the employee is in violation of labor laws that are prejudicial to him, depriving him of certain rights, eg the right to social protection when the employee was unit was fired or liquidated.

În sectorul privat raportul juridic dintre angajat și angajator este fundamentat pe contractul individual de muncă. Acest contract constituie forma tipică și clasică a raportului juridic de muncă, deținând o poziție preeminentă față de celelalte forme, tipice sau atipice. Formele tipice sunt formele fundamentate pe contractul individual de muncă, iar cele atipice sunt cele fundamentate pe contractul de ucenicie, precum și cele ce privesc pe membrii barourilor de avocați. În cazul membrilor barourilor de avocați, raporturile juridice de muncă nu cuprind toate trăsăturile proprii, ci numai o parte, suficientă însă pentru a determina natura lor ca fiind totuși de muncă, dar într-o formă imperfectă.

Contractul individual de muncă se caracterizează prin aceea că una dintre părți, care este totdeauna persoană fizică, se obligă să depună forța sa de muncă în folosul celeilalte părți, persoană juridică sau persoană fizică, care își asumă, la rândul său, obligația de a crea condiții corespunzătoare pentru prestarea muncii și de a o remunera. Pe baza unor astfel de contracte își desfășoară activitatea marea majoritate a personalului încadrat în sectorul privat și de corectitudinea elaborării lor depinde și

apariția litigiilor individuale de muncă.

Contractul de muncă este fundamentul existenței și dezvoltării în continuare a relațiilor ce apar în procesul de prestare a muncii. Pe piața muncii cetățenii își realizează dreptul lor constituțional la muncă (art. 43 din Constituția Republicii Moldova) sub următoarele forme: încheierea contractului de muncă; intrarea-primirea în calitate de membru al organizației cooperatiste sau al societății pe acțiuni; angajarea într-o funcție publică; activitatea de muncă individuală sau particulară de antreprenariat.

Refuzul angajatorului de a legaliza relațiile de muncă prin încheierea contractului individual de muncă în scris cu salariatul este o încălcare a legislației muncii, care prejudiciază interesele acestuia, lipsindu-l de anumite drepturi, de exemplu, de dreptul la protecție socială atunci când salariatul a fost concediat sau unitatea a fost lichidată.

În această situație, Codul muncii apără interesele salariatului. Dacă contractul individual de muncă nu a fost încheiat în formă scrisă, prin lege el se consideră a fi încheiat pe o durată nedeterminată, producându-și efectele din ziua în care sala-

riatul a fost admis la muncă de către angajator. De aceea, dacă nu există un contract individual de muncă în scris, atunci angajatul beneficiază de toate drepturile de muncă ale unui salariat. Totodată, dacă angajatorul refuză să încheie un contract individual de muncă în scris, pretendentul se poate adresa cu o plângere la Inspec ia Muncii sau în instanța de judecată pentru a- i apăra drepturile. Dacă salariatul are dovezi că a fost admis la muncă, perfectarea contractului individual de muncă în formă scrisă va fi efectuată de angajator ulterior, în mod obligatoriu.

Conform Codului Muncii al Republicii Moldova to i salaria ii beneficiază de următoarele drepturi de bază:

Articolul 9. Drepturile  i obligațiile de bază ale salariatului:

(1) Salariatul are dreptul:

a) la încheierea, modificarea, suspendarea  i desfacerea contractului individual de muncă, în modul stabilit de prezentul cod;

b) la muncă, conform clauzelor contractului individual de muncă;

c) la un loc de muncă, în condițiile prevăzute de standardele de stat privind organizarea, protec ia  i igiena muncii, de contractul colectiv de muncă  i de convențiile colective;

d) la achitarea la timp  i integrală a salariului, în corespundere cu calificarea sa, cu complexitatea, cantitatea  i calitatea lucrului efectuat;

e) la odihnă, asigurată prin stabilirea duratei normale a timpului de muncă, prin reducerea timpului de muncă pentru unele profesii  i categorii de salaria i, prin acordarea zilelor de repaus  i de s rb toare nelucrătoare, a concediilor anuale plătite;

f) la informare deplină  i veridică despre condițiile de muncă  i cerin ele fa  de protec ia  i igiena muncii la locul de muncă;

g) la adresare către angajator, patronate, sindicate, organele administra iei pu-

blice centrale  i locale, organele de jurisdic ie a muncii;

h) la formare profesională, reciclare și perfec ionare, în conformitate cu prezentul cod  i cu alte acte normative;

i) la libera asociere în sindicate, inclusiv la constituirea de organiza ii sindicale  i aderarea la acestea pentru apărarea drepturilor sale de muncă, a libert  ilor  i intereselor sale legitime;

j) la participare în administrarea unității, în conformitate cu prezentul cod  i cu contractul colectiv de muncă;

k) la purtare de negocieri colective  i încheiere a contractului colectiv de muncă  i a conven iilor colective, prin reprezentan ii săi, la informare privind executarea contractelor  i conven iilor respective;

l) la apărare, prin metode neinterzise de lege, a drepturilor sale de muncă, a libert  ilor  i intereselor sale legitime;

m) la solu ionarea litigiilor individuale de muncă  i a conflictelor colective de muncă, inclusiv dreptul la grevă, în modul stabilit de prezentul cod  i de alte acte normative;

n) la repararea prejudiciului material  i a celui moral cauzat în legătură cu îndeplinirea obliga iilor de muncă, în modul stabilit de prezentul cod  i de alte acte normative;

o) la asigurarea socială  i medicală obligatorie, în modul prevăzut de legislația în vigoare.

(2) Salariatul este obligat:

a) să- i îndeplinească conștiințios obligațiile de muncă prevăzute de contractul individual de muncă;

b) să îndeplinească normele de muncă stabilite;

c) să respecte regulamentul intern al unității;

d) să respecte disciplina muncii;

e) să respecte cerin ele de protecție  i igienă a muncii;

f) să manifeste o atitudine gospodărească fa  de bunurile angajatorului  i ale altor salaria i;

g) să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre orice situație care prezintă pericol pentru viața și sănătatea oamenilor sau pentru integritatea patrimoniului angajatorului;

h) să achite contribuțiile de asigurări sociale de stat obligatorii și primele de asigurare obligatorie de asistență medicală în modul stabilit;

i) să îndeplinească alte obligații prevăzute de legislația în vigoare, de contractul colectiv de muncă și de convențiile colective.

Contractul individual de muncă. Contractul individual de muncă sau contractul de muncă este înțelegerea dintre salariat și angajator prin care salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcție, să respecte regulamentul intern al unității, iar angajatorul se obligă să-i asigure condițiile de muncă prevăzute de legislația muncii și de contractul colectiv de muncă, precum și să-i achite la timp și integral salariul.

Încheierea contractului individual de muncă. Contractul de muncă se încheie în mod obligatoriu în formă scrisă, în baza negocierilor dintre salariat și angajator. Contractul se întocmește în două exemplare semnate de către părți, acestuia i se atribuie un număr din registrul unității și i se aplică ștampila unității. Un exemplar se înmânează salariatului, iar celălalt se păstrează la angajator. Contractul de muncă își produce efectele din ziua semnării, dacă contractul nu prevede altfel.

Angajarea se legalizează prin ordinul angajatorului, emis în baza contractului de muncă, care trebuie adus la cunoștința salariatului, sub semnătură, în termen de 3 zile lucrătoare de la data semnării de către părți a contractului de muncă. Refuzul angajatorului de a legaliza relațiile de muncă și de a încheia contractul de muncă în scris este o încălcare a legislației muncii, care prejudiciază interesele salariatului, lipsindu-l de anumite drepturi, de exemplu, de

dreptul la protecție socială atunci când salariatul a fost concediat sau unitatea a fost lichidată, fără ca relațiile de muncă să fi fost legalizate. În această situație Codul Muncii apără interesele salariatului. Dacă contractul de muncă nu a fost încheiat în formă scrisă, prin lege el este considerat a fi încheiat pe o durată nedeterminată, producându-și efectele din ziua în care salariatul a fost admis la muncă de către angajator. De aceea chiar dacă nu aveți un contract în scris, dvs. beneficiați de toate drepturile de muncă ale unui salariat. Dacă angajatorul refuză să încheie un contract în scris, vă puteți adresa cu o plângere la Inspekția Muncii sau în instanța de judecată pentru a vă apăra drepturile. Dacă salariatul dovedește faptul admiterii la muncă, perfectarea contractului de muncă în formă scrisă va fi efectuată de angajator ulterior, în mod obligatoriu.

Conținutul contractului de muncă se determină prin acordul părților (negocierea condițiilor care vă interesează), ținându-se cont de prevederile legislației în vigoare și trebuie să includă: numele și prenumele salariatului și datele de identificare ale angajatorului; durata contractului și data de la care contractul urmează să-și producă efectele; atribuțiile și riscurile specifice funcției; drepturile și obligațiile salariatului și ale angajatorului; condițiile de retribuire a muncii, inclusiv salariul și suplimentele, premiile și ajutoarele materiale; compensațiile și alocațiile, inclusiv pentru munca prestată în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase; locul de muncă, regimul de muncă și de odihnă; perioada de probă, după caz; durata concediului de odihnă anual și condițiile de acordare a acestuia; prevederile contractului colectiv de muncă și ale regulamentul intern al unității referitoare la condițiile de muncă ale salariatului; condițiile de asigurare socială și medicală.

Contractul de muncă poate conține și alte prevederi ce nu contravin legislației

în vigoare. Orice clauză a contractului de muncă care înrăutățește situația salariatului în comparație cu legislația muncii este nulă și nu produce efecte juridice.

Articolul 42. Dreptul salariaților la administrarea unității și formele de participare.

(1) Dreptul salariaților la administrarea unității, nemijlocit sau prin intermediul organelor lor reprezentative, și formele de participare la aceasta sunt reglementate de prezentul cod și de alte acte normative, de documentele de constituire ale unității și de contractul colectiv de muncă.

(2) Participarea salariaților la administrarea unității poate fi realizată prin:

a) participarea la elaborarea proiectelor de acte normative la nivel de unitate în domeniul social-economic;

b) participarea la aprobarea actelor normative la nivel de unitate în cazurile prevăzute de prezentul cod și de alte acte legislative sau normative;

c) solicitarea opiniei reprezentanților salariaților în problemele ce țin de drepturile și interesele colectivului de muncă;

d) colaborarea cu angajatorul în cadrul parteneriatului social;

e) alte forme care nu contravin legislației în vigoare.

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. Romandaș N. *Dreptul european al muncii*. Chișinău: Academia de Administrare Publică, 1998.

4. Romandaș N., Boistean E. *Dreptul colectiv și individual al muncii*. Chișinău, 2007.

5. Romandaș N. *Dreptul muncii*. Chișinău: Reclama, 1997.

Prezentat: 24 iunie 2013.

E-mail: prutean@mail.ru