

SUBIECȚII LITIGIILOR DE MUNCĂ

Tatiana MACOVEI,
doctor în drept, lector universitar (USM)

Litigiile de muncă reprezintă acele divergenţe care nu au fost soluționate de către subiecții raportului material litigios şi pentru a cărui soluționare legea prevede o anumită procedură de urmat. Potrivit legislației în vigoare, subiecți ai litigiilor de muncă sunt: salariații, sau orice alte persoane titulare ale unor drepturi şi/sau obligaţii, în temeiul prezentului cod; angajatorii persoane fizice şi juridice; sindicatele şi alți reprezentanți ai salariaților; patronatele; autoritățile publice centrale şi locale, după caz; procurorul, conform legislației în vigoare. În prezentul articol ştiinţific ne propunem a cerceta particularitățile subiecților litigiilor de muncă prin prisma categoriilor acestora, calitatea acestora (reclamant, pârât, intervenient, modul de reprezentare în judecată etc.

Cuvinte-cheie: litigii de muncă; salariați; angajatori; sindicate; patronate; autorități publice locale; procuror.

* * *

Labor disputes represent those divergences that have not been solved by the subjects of the litigious material relationship, while the law prescribes a certain procedure to be followed. According to the legislation in force, the labor disputes subjects are: the employee or any other right holders or persons bounded by obligations under the present code; the employers physical persons or legal entities; trade unions and other employee's representatives; employer's representatives; central and local public authorities, depending on situation; the prosecutor, according to the legislation in force. The present scientific article aims to research the peculiarities of the subjects of labor disputes depending on their categories, their quality in dispute (plaintiff, defendant, etc.)

Keywords: labour disputes; employee; employers; trade union; employer's representatives; central and local public authorities; the prosecutor.

Dreptul la muncă reprezintă un drept fundamental al omului. În exercitarea dreptului la muncă însă deseori pot apărea anumite litigii, care poartă denumirea de „litigii de muncă".

Litigiile de muncă sunt divergenţele apărute între salariat şi administraţie, care nu pot fi soluționate pe cale de tratative directe ale părţilor sau cu participarea sindicatelor, în problemele de creare a condiţiilor de muncă şi aplicarea lor, pentru soluţionarea acestora legea prevede o anumită ordine, stabileşte procedura şi termenele de înaintare a plângerilor în organele competente, examinarea lor, adoptarea unei hotărâri şi aplicarea ei. Divergenţe dintre subiecții raportului juridic de muncă apar în momentul în care părțile au viziuni diferite asupra unui aspect ce derivă dintr-un raport juridice de muncă. Spre exemplu, salariatul solicită suspendarea contractului individual de muncă pe motiv de îngrijire a copilului în vârstă de la 3 la 6 ani, iar angajatorul refuză cererea salariatului. Momentul refuzului angajatorului în admiterea cererii salariatului reprezintă momentul debutului litigiului de muncă, deoarece anume în acest moment a apărut divergența dintre părți.

Potrivit art. 349 Codul muncii al Republicii Moldova [1] pot fi părți ale litigiilor individuale de muncă şi ale conflictelor colective de muncă:

a) salariaţii, precum şi orice alte persoane titulare ale unor drepturi şi/sau obligaţii, în temeiul prezentului Cod;

b) angajatorii persoane fizice şi juridice;

c) sindicatele şi alţi reprezentanţi ai salariaţilor;

d) patronatele;

e) autorităţile publice centrale şi locale, după caz;

f) procurorul, conform legislaţiei în vigoare.

Salariaţii, precum şi orice alte persoane titulare ale unor drepturi şi/sau obligaţii. Conform art.1 din Codul muncii, prin *salariat* se înţelege: persoană fizică (bărbat sau femeie) care prestează o muncă conform unei anumite specialităţi, calificări sau într-o anumită funcţie, în schimbul unui salariu, în baza contractului individual de muncă. Pot avea calitatea de salariat cetăţenii Republicii Moldova, cetăţenii străini şi apatrizii care lucrează în baza unui contract individual de muncă pentru angajatori care îşi desfăşoară activitatea în Republica Moldova.

Fiind subiect al raportului juridic de muncă, salariatul are un şir de drepturi şi obligaţii prevăzute în art.9 din Codul muncii. Obligaţiile salariaţilor sunt concretizate în instrucţiuni de funcţii, în regulamentele interne, în alte acte normative locale, precum şi în contractul individual de muncă.

Salariaţii sunt părţi ale litigiilor de muncă, atunci când acestea au ca obiect exercitarea unor drepturi sau îndeplinirea unor obligaţii ce le revin în temeiul legii ori al altor acte normative, precum şi în temeiul contractelor colective sau individuale de muncă. Salariaţii pot fi părţi în conflictele de drepturi, indiferent dacă sunt încadraţi cu normă întreagă sau cu fracţiune de normă, pe durată nedeterminată sau pe durată determinată, cu munca la domiciliu ori cu contract de muncă temporară [2].

Salariaţii pot apărea în calitate de părţi ale litigiilor de muncă atât individuale, cât şi a litigiilor colective. În cazul în care salariaţii consideră că le-au fost încălcate anumite drepturi de muncă de către angajator, aceştia se pot adresa în instanţa de judecată în vederea apărării drepturilor sale. Drepturile care salariatul pretinde că i-au fost încălcate pot avea o natură dublă, respectiv pot fi de natură patrimonială sau de natură nepatrimonială. Din categoria drepturilor de natură patrimonială fac parte drepturile salariatului care se exprimă în bani, şi anume: plata salariului, plata indemnizaţiilor de concediere sau pentru cazul de motiv de boală, plata altor compensaţii prevăzute de lege (de

ex., compensaţii suplimentare pentru salariaţii trimişi în deplasare în interes de serviciu) etc. Cu privire la drepturile cu caracter nepatrimonial, putem face trimitere la datele cu caracter personal ale salariatului, care au fost dezvăluite de către angajator terţelor persoane, fără acordul salariatului, ne referim în special la datele privind starea sănătăţii salariatului, date privind convingerile politice sau religioase ale salariatului etc.

Salariatul care a remis litigiul de muncă în judecată se numeşte „reclamant", iar unitatea care contestă cerinţele salariatului se numeşte „pârât". Menţionăm că adresarea salariatului în instanţa de judecată este un drept al acestuia, dar nu o obligaţie. Astfel, salariatul decide de sine stătător, dacă va recurge la apărarea pe cale judecătorească a drepturilor sale sau nu va recurge la acest mecanism. Dacă salariatul a decis totuşi să se adreseze în instanţă, atunci el va trebui să respecte prevederile legislaţiei în vigoare, şi anume, ale Codului muncii şi Codului de procedură civilă, care reglementează procedura de adresare în instanţă. Salariatul se poate adresa personal în judecată sau o poate face prin reprezentant în condiţiile legii (sindicate, avocat). Cele mai importante momente pentru adresarea în judecată vizează faptul că salariatul trebuie să depună o cerere de chemare în judecată și să respecte termene legale de adresare în justiție. În eventualitatea în care a expirat termenul legal de adresare cu cereri de chemare în judecată, salariatul are la îndemână dreptul de a cere repunerea în termen. Repunerea în termenul de adresare în judecată se va decide de judecător în funcție de motivele invocate de salariat.

În cazul în care salariatul a decedat, moştenitorii acestuia pot fi parte a litigiilor de muncă în următoarele cazuri:

– în cazul în care angajatorul nu achită acestora salariul şi alte plăţi care au fost calculate pentru salariatul decedat;

– angajatorul trebuie să achite indemnizaţia unică de deces sau cea de pierdere a unui anumit grad din capacitatea de muncă [3].

Important este a se reţine că în conformitate cu art.353 din Codul muncii, salariaţii sau reprezentanţii acestora care se adresează în instanţele de judecată cu cereri de soluţionare a litigiilor şi a conflictelor ce decurg din raporturile prevăzute la art.348 din Codul muncii (inclusiv pentru a ataca hotărârile şi deciziile judecătoreşti privind litigiile şi conflictele vizate) sunt scutiţi de plata cheltuielilor judiciare (a taxei de stat şi a cheltuielilor legate de judecarea pricinii). Şi Codul de procedură civilă, prin intermediul art.85, stabileşte că se scutesc de plata taxei de stat salariaţii-reclamanţi în acţiunile de reintegrare în serviciu, de revendicare a sumelor de retribuire a muncii şi în alte revendicări legate de raporturile de muncă.

Cel mai adesea, obiectul litigiului individual de muncă şi al acţiunii, conţinute în cererea de chemare în judecată, nu se limitează la cererea salariatului de a fi restabilit într-un drept de natură nematerială sau într-un drept de natură materială (salarială etc.). De cele mai multe ori, obiectul acţiunii este complex, adică cererea conţine mai multe pretenţii, denumite capete de cerere, printre ele fiind şi repararea prejudiciului material, ca un capăt de cerere subsecvent [4]. În aceste cazuri, acţiunea va fi examinată de instanţa de judecată într-un singur proces judiciar, nefiind necesară respectarea procedurii prealabile de examinare a litigiului. Cele mai răspândite acţiuni de acest gen sunt cele prin care fostul salariat, concediat de către angajatorul său, cere declararea respectivei concedieri drept ilegale, restabilirea sa în funcţia anterior ocupată şi, totodată, ca şi cerere subsecventă, repararea prejudiciului material sub formă de compensare a salariului pe care el nu l-a primit în legătură cu privarea ilegală de posibilitatea de a munci.

Deci salariatul poate apărea în calitate de subiect al litigiului de muncă în situaţia în care i-au fost încălcate unele drepturi sau, mai bine zis, aceste drepturi, din punctul de vedere al salariatului, au fost încălcate de către angajator. Dacă angajatorul refuză îndeplinirea cerinţelor salariatului sau nu îndeplineşte în termen cerinţele salariatului aceasta poate genera un litigiu de muncă. Calitatea procesuală pe care o va avea salariatul în cazurile exemplificate va fi cea de reclamant. Însă salariatul poate apărea şi în calitate de pârât, şi anume, în cazurile în care angajatorul se va adresa în instanţa de judecată cu acţiune împotriva salariatului privind răspunderea materială a acestuia.

De asemenea, în art.349 din Codul muncii la lit.a) în calitate de parte a litigiului de muncă legiuitorul indică şi alte persoane titulare de drepturi şi/sau obligaţii. Respectiv, în această situaţie persoana nu are calitatea de salariat, însă drepturile sale pe care intenționează să le apere în judecată au legătura cu raporturile juridice de muncă. Alte persoane titulare de drepturi și/sau obligații ce rezultă din raporturile juridice de muncă pot fi persoanele cărora li s-a refuzat angajarea în câmpul muncii, iar ele consideră că este un refuz neîntemeiat și decid de a se adresa în judecată. La fel, o persoană poate fi parte într-un conflict de muncă chiar după încetarea raportului juridic de muncă, dacă litigiul se referă la drepturi şi obligaţii referitoare la activitatea desfăşurată în timpul cât era angajată în acea unitate, spre exemplu concedierea ilegală, neachitarea salariului și a altor sume cuvenite salariatului în legătură cu încetarea raporturilor juridice de muncă.

Este important a menţiona faptul că dreptul de a cere restabilirea sa într-un drept subiectiv, care i-a fost încălcat, îl are orice fost salariat, indiferent din care cauză a încetat contractul individual de muncă [5]. Respectiv, salariatul poate contesta concedierea, încetarea contractului individual de muncă în circumstanțe ce nu depind de voința părților, inclusiv în cazul încetării raportului de muncă prin acordul părților sau prin demisie. Deși demisia reprezintă încetarea raportului juridic de muncă din inițiativa salariatului, nu pot fi excluse cazurile de demisie forțată, ceea ce evident dă dreptul salariatului de a contesta demisia ilegală în instanța de judecată. În ceea ce privește încetarea contractului individual de muncă prin acordul părților, de asemenea, nu pot fi excluse cazurile când salariatul a fost silit să își dea acordul pentru încetarea raportului

de muncă. Acestea ar putea fi cazurile când angajatorul a omis anumite termene de concediere sau nu întrunește condițiile legale pentru concediere și astfel „îl convinge" pe salariat să înceteze raporturile de muncă prin acord comun.

Conform regulii generale, capacitatea de exercițiu a drepturilor procedurale civile apare odată cu apariția capacității juridice de exercițiu depline: pentru persoana fizică – atingerea vârstei de 18 ani sau obținerea anticipată a capacității prin emancipare sau în urma încheierii căsătoriei; pentru persoana juridică – înregistrarea corespunzătoare. În același timp, în partea care ține de litigiile ce se nasc din raporturile de muncă, salariații minorii, inclusiv cei care încheie contract individual de muncă cu acordul părinților (cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani) la fel pot să-și apere personal drepturile în instanță, însă instanța, la propria discreție, poate constata necesitatea introducerii în proces a reprezentantului legal (părinți, tutori) [6].

În ceea ce privește succesorii salariatului, aceștia pot apărea în cadrul unui litigiu de muncă în cazurile ce țin de răspunderea materială a angajatorului.

Angajatorii persoane fizice și juridice – în calitate de subiecți ai litigiilor de muncă. Angajatorul este persoană juridică (unitate) sau persoană fizică care angajează salariați în baza contractului individual de muncă. Angajatorul poate apărea în calitate de parte a litigiului de muncă atât în calitate de reclamant, cât și în calitate de pârât.

Reprezentarea în judecată a angajatorilor este următoarea: angajatorii persoane fizice se pot reprezenta singure în proces sau pot fi reprezentate printr-un avocat sau altă persoană în condițiile legii. În ce privește persoanele juridice – angajatori, ele își exercită drepturile și își îndeplinesc obligațiile prin organele lor. În fața instanței de judecată, reprezentanții persoanelor juridice își vor justifica și calitatea – prin indicarea actului de numire, sau după caz, a actului prin care au primit în mod expres împuternicirea de a reprezenta în justiție. Salariații angajatorului împuterniciți cu reprezentarea intereselor angajatorului în instanța de judecată se vor legitima prin ordinul de angajare în câmpul muncii și procură. Salariații care reprezintă interesele angajatorului în judecată pot fi salariați permanenți sau pot fi angajați doar pentru reprezentarea în instanța de judecată. Iar dacă angajatorul va apela la serviciile unui avocat, atunci acesta va reprezenta interesele angajatorului în bază de mandat.

Dacă calitatea de reclamant a salariatului poate apărea într-un număr nedeterminat de litigii, angajatorul, în calitate de reclamant, poate apărea doar într-un singur caz, și anume – în cazurile de răspundere materială a salariatului pentru prejudiciul cauzat angajatorului. Faptul dat nu reprezintă o limitare a drepturilor angajatorului, or în celelalte aspecte ale raportului de muncă, unde pot fi afectate drepturile și interesele sale (încălcarea de către salariat a obligațiilor de muncă care nu s-a soldat cu cauzarea unui prejudiciu), angajatorul este competent să le apere personal, prin atragerea salariatului la răspunderea disciplinară [7].

Angajatorul apare în calitate de pârât în toate cazurile în care salariatul înaintează cerere de chemare în judecată împotriva sa. Pretențiile formulate în astfel de pricini sunt dintre cele mai diverse, cum ar fi: refuzul neîntemeiat de angajare în câmpul muncii, transferul ilegal la o altă muncă, concedierea ilegală etc.

Sindicatele și alți reprezentanți ai salariaților – în calitate de subiecți ai litigiilor de muncă. Sindicatele sunt 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 [8].

Prin alți reprezentanți ai salariaților se au în vedere reprezentanții aleși ai salariaților prin prisma art.21 din Codul muncii. Respectiv, salariații care nu sunt membri de sindicat au dreptul să împuternicească organul sindical, care să le reprezinte interesele în raporturile de muncă cu angajatorul. În unitățile în care nu sunt constituite sindicate, interesele salariaților pot fi apărate de reprezentanții aleși ai acestora. Reprezentanții salariaților sunt aleși în cadrul adunării generale (conferinței) a salariaților, cu votul a cel puțin jumătate din numărul total al salariaților (delegaților) din unitate. Numărul de reprezentanți aleși ai salariaților se stabilește de adunarea generală (conferința) a salariaților, ținându-se cont de numărul personalului din unitate. Împuternicirile reprezentanților aleși ai salariaților, modul de exercitare a acestora, precum și durata și limitele mandatului lor, se stabilesc de adunarea generală (conferința) a salariaților într-un act normativ la nivel de unitate.

Principala sarcină a sindicatului este de a reprezenta și apăra drepturile și interesele profesionale, economice, de muncă și sociale colective și individuale ale membrilor săi în autoritățile publice de toate nivelurile, în instanțele judecătorești, în asociațiile obștești, în fața patronilor și asociațiilor acestora.

În conformitate cu art.73 alin.(1) din Codul de procedură civilă, precum și art.349 din Codul muncii, sindicatele au dreptul de a adresa acțiune (cerere) în justiție în scopul apărării drepturilor și intereselor legitime al membrilor săi. Însă, pentru adresarea în justiție în vederea apărării drepturilor salariaților, legea cere ca temei pentru reprezentare să fie cererea scrisă a salariatului – membru de sindicat în al cărui interes se înaintează cererea. Organele, organizațiile, persoanele fizice care au intentat proces în apărarea intereselor unor alte persoane au drepturi și obligații procedurale de reclamant, cu excepția dreptului de a încheia tranzacție și a obligației de a achita cheltuielile de judecată.

Sindicatele pot apărea în judecată în calitate dublă:

Ca parte a procesului – atunci când nemijlocit i s-au adus anumite încălcări ale statutelor sale sau au fost create impedimente în activitatea sa. Astfel, persoanele găsite culpabile de împiedicarea activității sindicatelor poartă răspundere disciplinară, materială, administrativă sau penală. Spre exemplu, conflictele de muncă pot avea ca obiect: nerespectarea de către

conducerea unităţii a drepturilor stabilite de lege în beneficiul organizaţiilor sindicale, neasigurarea cu spaţii de către angajator, respectiv, în aceste cazuri sindicatul îşi apără interesele proprii. De asemenea, sindicatele pot apărea ca subiecţi ai litigiilor colective de muncă.

În calitate de reprezentant al salariaţilor – atunci când acordă asistenţă juridică membrilor de sindicat. Sindicatele acţionează fără a urmări valorificarea unor drepturi substanţiale proprii, ci a unor drepturi ale membrilor, aceştia din urmă fiind destinatarii regulilor de drept ce se urmăresc a fi valorificate [9].

Sindicatele participă la soluţionarea conflictelor colective de muncă în problemele legate de interesele profesionale, economice, de muncă şi sociale, de încheierea şi îndeplinirea contractelor colective de muncă, de stabilirea unor noi condiţii de muncă şi de trai sau schimbarea celor existente. Drepturile sindicatelor în procesul de soluţionare a unor asemenea conflicte sunt stabilite de legislaţie, de actele normative şi de contractele colective de muncă. Sindicatele creează, în conformitate cu legislaţia, servicii juridice pentru reprezentarea drepturilor şi intereselor membrilor lor în autorităţile publice, inclusiv în autorităţile judecătoreşti şi în alte autorităţi. Modul de activitate a unor astfel de servicii este determinat în statutele (regulamentele) lor, aprobate de organul sindical respectiv.

Patronatele – în calitate de subiecţi ai litigiilor de muncă. Patronatele sunt organizaţii necomerciale, neguvernamentale, independente şi apolitice constituite în baza liberei asocieri şi egalităţii în drepturi a patronilor din diverse domenii de activitate [10]. Patronul, la rândul său, este persoana juridică sau persoana fizică, înregistrată în modul stabilit, care administrează şi utilizează capitalul, indiferent de forma acestuia, şi foloseşte munca salariată în scopul obţinerii de profit în condiţii de concurenţă. Patronatele se constituie în scopul asistării membrilor acestora în capacitatea lor de patroni prin acordarea de servicii şi consultaţii, protecţia drepturilor şi reprezentarea intereselor membrilor săi în relaţiile cu autorităţile publice, cu sindicatele, precum şi cu oricare alte organizaţii neguvernamentale pe plan naţional şi internaţional, în conformitate cu prevederile statutelor proprii şi ale prezentei legi.

Patronatele pot apărea în cadrul litigiilor de muncă atât în calitate de reclamant, cât şi în calitate de pârât. Patronatele pot fi părţi ale litigiilor de muncă, atunci când acestea au ca obiect drepturi şi obligaţii ce le revin în legătură cu raporturile de muncă. Patronatele pot fi parte a conflictelor colective de muncă, atunci când cealaltă parte contractantă a convenţiei colective de muncă nu şi-a respectat şi/sau executat obligaţiile asumate prin convenţie. În aceste situaţii, patronatele pot apărea ca părţi în litigiile de muncă ce rezultă din parteneriatul social. Dar patronatele pot interveni şi pentru a acorda asistenţă juridică unor angajatori în litigiile pe care aceştia le au cu salariaţii lor.

Autorităţile publice centrale şi locale – în calitate de subiecţi ai litigiilor de muncă. În conformitate cu art.1 al Legii privind administraţia publică locală [11], prin *administraţie publică locală* înţelegem totalitatea autorităţilor publice locale constituite, în condiţiile legii, pentru promovarea intereselor generale ale locuitorilor unei unităţi administrativ-teritoriale.

Autorităţile administraţiei publice locale sunt de două niveluri:

– *autorităţi ale administraţiei publice locale de nivelul întâi* – autorităţi publice, luate în ansamblu, care sunt constituite şi activează pe teritoriul satului (comunei), oraşului (municipiului) pentru promovarea intereselor şi soluţionarea problemelor colectivităţilor locale;

– *autorităţi ale administraţiei publice locale de nivelul al doilea* – autorităţi publice, luate în ansamblu, care sunt constituite şi activează pe teritoriul raionului, municipiului Chişinău, unităţii teritoriale autonome cu statut juridic special pentru promovarea intereselor şi soluţionarea problemelor populaţiei unităţii administrativ-teritoriale respective.

Autorităţile publice centrale şi locale pot apărea în calitate de părţi ale litigiilor de muncă în următoarele cazuri:

a) reclamant sau pârât în calitate de angajator. Aceste litigii pot fi de două categorii: prima categorie o constituie raporturile de serviciu ale funcţionarilor publici, iar a doua categorie o reprezintă raporturile de muncă ale personalului angajat în cadrul autorităţilor publice în calitate de salariat.

b) pentru a participa în scopul de a depune concluzii, în baza art. 74 al Codului de procedură civilă al RM (în acest caz, şi angajatorul poate solicita introducerea în proces a autorităţii competente – Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei sau un alt minister din domeniul respectiv, Agenţia pentru Ocuparea Forţei de Muncă, Inspecţia Muncii, alte autorităţi competente, îndeosebi cu atribuţii specifice – pentru ca acestea să expună concluziile privitor la situaţia creată, normele tehnice aplicabile).

Procurorul – în calitate de subiect al litigiilor de muncă. Baza legală a participării procurorului în procesele de judecată este art.124 din Constituţia Republicii Moldova [12] şi art.1 al Legii nr.294 din 25.12.2008 [13] cu privire la Procuratură, care prevăd că procuratura, prin exercitarea atribuţiilor sale, reprezintă interesele generale ale societăţii, apără ordinea de drept, drepturile şi libertăţile cetăţenilor. Prin prisma prevederilor din Codul muncii, ce ţin de jurisdicţia muncii, urmează a se studia procurorul în calitate de subiect al litigiului de muncă atunci când el apără interesele altor persoane în condiţiile legii şi nu atunci când lui personal i s-au adus oarecare încălcări ale drepturilor sale în calitatea sa de angajat.

Potrivit art.71 Cod de procedură civilă, procurorul participă la judecarea pricinilor civile în primă instanţă în calitate de participant la proces, dacă el însuşi l-a pornit în condiţiile legii. Acţiunea în apărare a drepturilor, libertăţilor şi intereselor legitime poate fi intentată de către procuror numai la cererea scrisă a persoanei interesate, dacă aceasta nu se poate adresa în judecată personal din cauză de sănătate, vârstă înaintată, incapabilitate sau din alte motive întemeiate.

Acţiunea în apărarea intereselor persoanei incapabile poate fi înaintată de procuror, indiferent de existenţa cererii persoanei interesate sau a reprezentantului ei legal. În cazurile prevăzute de lege, procurorul este în drept să se adreseze în judecată în apărarea drepturilor, libertăţilor şi intereselor legitime ale unui număr nelimitat de persoane.

Din cele relatate *supra* rezultă că procurorul poate apăra doar drepturile salariaților, deoarece drept motive de intervenție a acestuia le constituie cauza de sănătate, vârsta înaintată, incapabilitate sau din alte motive întemeiate, specifice doar unei persoane fizice şi nicidecum unei persoane juridice. Cu toate acestea, nu este exclusă posibilitatea de a interveni pentru a apăra interesele angajatorului persoană fizică, dacă acesta se va regăsi în situațiile enunțate *supra*.

Procurorul este persoana ce participă la proces având doar interes procesual în pricina examinată, ceea ce presupune participarea în numele propriu, dar în interesele altor persoane [14].

Conform art.72 Cod de procedură civilă, procurorul care a înaintat acţiune are drepturi şi obligaţii procesuale de reclamant, cu excepţia dreptului de a încheia tranzacţie de împăcare. Procurorul nu poate fi reclamant, deoarece el nu este subiect al raportului material litigios, nu poate dispune pe deplin de obiectul acțiunii. Lui îi revine doar posibilitatea de a dispune de drepturi procesuale, de a alege modalitatea şi mijloacele procesuale de apărare a drepturilor altor persoane. Respectiv, procurorul nu poate apărea nici în ipostaza pârâtului în cazul înaintării unei acţiuni reconvenţionale. Aceasta este îndreptată împotriva reclamantului (persoana fizică concretă). Pentru a participa la procesul civil, procurorul trebuie să depună în instanţă o cerere de chemare în judecată.

Conform lit.f) alin.(1) art.85 Cod de procedură civilă, cererea depusă de către procuror este scutită de taxa de stat. Procurorul nu suportă în genere cheltuieli de judecată, chiar dacă pretenţiile înaintate şi susţinute de el sunt respinse. Renunţarea procurorului la pretenţiile înaintate în apărarea intereselor unei alte persoane nu o privează pe aceasta sau pe reprezentantul ei legal de dreptul de a cere examinarea pricinii, în fond. Dacă reclamantul renunţă să intervină în procesul intentat de procuror, instanţa scoate cererea de pe rol. În cazul în care reclamantul renunţă la acţiune, instanţa încetează procesul doar dacă renunţarea reclamantului nu contravine legii şi nu încalcă drepturile şi interesele legitime ale altor persoane. Neprezentarea procurorului, citat legal, în şedinţa de judecată nu împiedică examinarea pricinii dacă persoana în interesele căreia s-a înaintat acţiunea susţine examinarea cauzei în lipsa procurorului. Dacă procurorul a pornit procesul, el respectiv are dreptul de a ataca hotărârea emisă cu apel, recurs sau de a depune cerere de revizuire.

Subiecți ai litigiilor de muncă cel mai adesea sunt salariații și angajatorii. O problemă întâlnită în practică este frica salariaților de a recurge la calea judiciară de apărare a drepturilor de muncă. În acest sens, urmează a se ţine cont şi de factorul psihologic, deoarece majoritatea salariaţilor, cu toate că acţiunile angajatorului încalcă drepturile lor, totuşi evită adresarea la organele competente pentru apărarea drepturilor lor. Aceasta se explică prin faptul că după soluționarea litigiului respectiv salariatul oricum rămâne „față în față cu angajatorul" în cazul în care raporturile de muncă continuă, iar salariatul întotdeauna se află în dependenţă faţă de angajator [15].

Din analiza celor enunțate *supra*, putem concluziona faptul că legislația în vigoare prevede condițiile pe care trebuie să le întrunească persoanele fizice sau juridice pentru a obține calitatea de subiecți ai litigiilor de muncă. Aceste condiții se referă la statutul lor procesual și la modul de reprezentare în judecată în cadrul raporturilor materiale litigioase din sfera raporturilor juridice de muncă.

Referințe:

1. Codul muncii al Republicii Moldova adoptat prin legea nr. 154-XV din 28.03.03. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, nr. 159-162/648 din 29.07.03.

2. Eşanu O., Macovei T. *Litigii de muncă.* Ed. a III-a revăzută și adăugită. Chișinău: Tipografia Ccentrală, 2016, p. 45.

3. Boişteanu E., Romandaş N. *Dreptul muncii*. Chişinău: Tipografia Centrală, 2015, p.374.

4. Sadovei N. *Modalităţi legale de apărare a drepturilor salariaţilor prin intermediul sesizării organelor de jurisdicţie a muncii*. În: *Dreptul muncii*, 2007, nr.3, p.22.

5. *Ibidem*, p. 31.

6. *Manualul judecătorului pe cauze civile*. Ediția a II-a. Chișinău: Tipografia Centrală, 2013, p. 463.

7. *Ibidem*.

8. Legea sindicatelor nr.1129-XIV din 07.07.2000. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, nr.130-132/919 din 19.10.2000.

9. Boroi Gabriel. *Codul de procedură civilă comentat şi adnotat*. Vol. I. Bucureşti: All Beck, 2001, p.173.

10. Legea patronatelor nr.976-XIV din 11.05.2000. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, nr.141-143/1013 din 09.11.2000.

11. Legea privind administrația publică locală nr.436 din 28.12.2006. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, nr.32-35/116 din 09.03.2007.

12. Constituția Republicii Moldova din 29.07.1994. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, nr.1 din 12.08.1994.

13. Legea cu privire la procuratură nr.294-XVI din 25.12.2008. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, nr.55-56/155 din 17.03 2009.

14. *Drept procesual civil. Partea specială*. Redactor ştiinţific prof. Alexandru Cojuhari. Chişinău: Tipografia Centrală, 2009, p.30.

15. Secrieru O., Macovei T. *Litigii de muncă*. Chișinău: Tipografia Centrală, 2012, p. 7-8.