CONTROLUL OBŞTESC ASUPRA RESPECTĂRII LEGISLAŢIEI MUNCII ÎN REPUBLICA MOLDOVA

Păscăluţă Felicia, *lector universitar (USM)*

The protection of the labor rights might interfere both at the request of the employer and of the Syndicates in the moment when there are discovered the circumstances that create them difficulties or restrict the realization of these rights.

The Syndicates activity has the target to stop the encroaching upon of the employees' rights, the participation to their restoring, to the retrieving of the damage and the punishment of the guilty persons.

Atât diversitatea şi multitudinea relaţiilor de muncă, cât şi complexitatea lor justifică faptul existenţei diverselor organe care sunt chemate să supravegheze desfăşurarea procesului de producere şi a raporturilor de muncă în cadrul unităţii. În sensul Codului muncii, art.1"[1]., prin termenul de „unitate" se înţelege acea întreprindere, instituţie sau organizaţie cu statut de persoană juridică, indiferent de tipul de proprietate, de forma juridică de organizare şi de subordonarea departamentală sau apartenenţă ramurală. Astfel, orice salariat angajat în câmpul muncii, dacă consideră că la unitate se încalcă prevederile legislaţiei muncii are dreptul să apeleze la organele competente"[2]. Totodată, aş menţiona că sesizarea respectivă trebuie să fie efectuată ţinându-se cont de competenţa organului sesizat, competenţă care nu o determină însuşi organul abilitat cu respectivele funcţii de supraveghere şi control, ci este stabilită de legislaţia în vigoare, pentru fiecare organ în parte.

Potrivit legislaţiei muncii, în Republica Moldova există două tipuri de supraveghere:

a) cea statală care prevede exercitarea raporturilor de muncă;
b) cea care vizează respectarea legislaţiei muncii.

Pe lângă controlul statal în cadrul supravegherii legislaţiei muncii funcţionează şi controlul obştesc. Controlul obştesc asupra respectării legislaţiei muncii reprezintă acea formă a controlului ce este exercitată de către organizaţiile nestatale. În domeniul legislaţiei muncii controlul obştesc este exercitat de către organizaţiile şi centrele sindicale. Conform art.1 din Legea sindicatelor, sindicatele sunt organizaţii obşteşti, din care fac parte, pe principii benevole, persoane fizice, unite după interese comune, inclusiv ce ţin de activitatea lor, şi se constituie în scopul apărării drepturilor şi intereselor profesionale, economice, de muncă, sociale colective şi individuale ale membrilor lor. Controlul obştesc al sindicatelor se realizează la toate nivele de activitate a sindicatelor: nivelul întreprinderii, instituţiei, organizaţiei (inclusiv subdiviziunile

teritoriale); nivel de teritoriu; nivelul de ramură; nivelul întregii republici. Sindicatele sunt consituite în scopul apărării drepturilor şi intereselor profesionale, economice, de muncă şi sociale colective şi individuale ale membrilor lor în autorităţile publice de toate nivelurile, în instanţele judecătoreşti, în asociaţiile obşteşti, în faţa patronilor şi asociaţiilor acestora"[3]. Pentru a se putea adresa sindicatului respectiv, în scopul solicitării protejării dreptului sau interesului lezat, salariatul trebuie să cunoască structura sindicatului, al cărui membru este. Patronul (administraţia) nu este în drept să împiedice asocierea persoanelor fizice în sindicat. Sindicatele se pot asocia în centre sindicale ramurale sau interamurale teritoriale (la nivel de raion, unitate teritorială autonomă, municipiu, oraş), precum şi în centre sindicale naţional-ramurale şi naţional-interamurale sub formă de federaţii, confederaţii.

Sindicatele, în conformitate cu legea, au dreptul de a participa la administrarea treburilor publice, la formarea politicii sociale şi economice a statului, politicii în domeniul muncii. Sindicatele apără dreptul membrilor săi la muncă, dreptul de a dispune liber de aptitudinile lor, de a alege domeniul de activitate şi profesia, dreptul la remunerarea muncii, care ar asigura un nivel de trai îndestulator. În cazul când i-a fost lezat salariatului unul dintre drepturile menţionate, acesta are să se adreseze sindicatelor. Modalitatea respectivă este prevăzută în actele constitutive ale sindicatelor respective, şi în primul rând, în statutele lor, iar salariatul care este membru de sindicat are dreptul de a lua cunoştinţă cu prevederile statutare ale sindicatului respectiv, prin intermediul organizaţiei sindicale primare. Astfel, dacă salariatul consideră că i-a fost lezat un drept, poate să solicite intervenţia sindicatelor pentru apărarea drepturilor şi intereselor sale. Ulterior, conform prevederilor statutare sindicatul respectiv are obligaţia de a comunica salariatului rezultatul examinării petiţiei sale. Deci, se formează două situaţii când cele expuse de salariat în cererea sa adresată sindicatul respectiv se confirmă sau nu. În cazul când acestea s-au confirmat organul sindical respectiv poate să efectueze una din următoarele acţiuni:

- să ceară de la angajator restabilirea în drepturi a salariatului respectiv;
- să ofere asistenţă, inclusiv juridică, salariatului care a solicitat intervenţia sindicatului, în scopul restabilirii acestuia în drepturi, inclusiv prin intermediul adresării în organele de jurisdicţie ale muncii, cu condiţia că salariatul respectiv să solicite în formă scrisă acest lucru;
- să se adreseze nemijlocit în instanţa de judecată abilitată, în cazul în care este înălcat nu doar dreptul subiectiv al salariatului în cauză, ci şi un drept garantat de legislaţia în vigoare a însăşi sindicatului respectiv.

Sindicatele efectuează controlul obştesc asupra respectării legislaţiei muncii în unităţile economice, indiferent de forma juridică de organizare şi de tipul de proprietate, de subordonarea departamentală sau ramurală, şi sînt în drept să ceară eliminarea neajunsurilor depistate. În acest context trebuie de menţionat că un control efectuat de sindicate diferă de unul de stat, efectuat de organele abilitate în domeniu, cea mai importantă diferenţă constând în imposibilitatea sindicatului respectiv de a-l sancţiona, în mod direct, pe angajatorul care nu respectă legislaţia muncii"[4].

În ceea ce priveşte alte drepturi ale sindicatelor ce ţin de posibilitatea controlului asupra respectării legislaţii muncii acestea sunt menţionate în art. 386-390 al Codului Muncii al RM şi în Legea sindicatelor.

Aşadar, sindicatele în procesul de efectuare a controlului asupra respectării legislaţiei muncii au o serie de drepturi printre care am semnala următoarele:

- a constitui inspectorate proprii ale muncii, să numească împuterniciţi pentru protecţia muncii, care activează în baza regulamentelor respective, aprobate de organele sindicale naţional-ramurale sau naţional-interamurale;
- a controla respectarea actelor legislative şi a altor acte normative privind timpul de muncă şi cel de odihnă, privind salarizarea, protecţia muncii şi alte condiţii de muncă, precum şi executarea contractelor colective de muncă şi a convenţiilor colective;
- a vizita şi inspecta nestingherit unităţile şi subdiviziunile acestora unde activează membrii de sindicat, pentru a determina corespunderea condiţiilor de muncă normelor de protecţie a muncii, şi să prezinte angajatorului propuneri executorii, cu indicarea căilor posibile de eliminare a neajunsurilor depistate;
- a efectua, în mod independent, expertiza condiţiilor de muncă şi a asigurării securităţii la locurile de muncă"[5];
- a solicita şi a obţine de la angajatori informaţiile şi actele juridice la nivel de unitate necesare controlului;
- a participa, în componenţa comisiilor, la cercetarea accidentelor de muncă şi a cazurilor ce vizează bolile profesionale, urmând să obţină de la angajatori informaţiile privind starea protecţiei muncii, inclusiv accidentele de muncă produse şi bolile profesionale atestate[6];
- a apăra drepturile şi interesele membrilor de sindicat în problemele ce ţin de protecţia muncii, de acordarea înlesnirilor, compensaţiilor şi altor garanţii sociale în legătură cu influenţa factorilor de producţie şi ecologici nocivi asupra salariaţilor;
- a participa în calitate de experţi independenţi în componenţa comisiilor pentru primirea în exploatare a obiectivelor de producţie şi a utilajului;
- a contesta, în modul stabilit, actele normative, care lezează drepturile de muncă, profesionale, economice şi sociale ale salariaţilor, prevăzute de legislaţia în vigoare.

La efectuarea controlului asupra respectării legislaţiei muncii şi altor acte normative, ce conţin norme ale dreptului muncii, sindicatele îşi pot realiza şi alte drepturi, prevăzute de legislaţia în vigoare.

Sindicatele mai sunt în drept să exercite controlul şi în domeniul protecţiei muncii, participă la elaborarea programelor sociale în vederea îmbunătăţirii ocrotirii sănătăţii, creării condiţiilor care să asigure o viaţă decentă şi dezvoltarea liberă a personalităţii, la realizarea măsurilor de protecţie socială a lucrătorilor"[7].

Conform art.87 din Codul Muncii, salariatul nu poate fi concediat fără acordul organului sindical, aceasta devenind o obligaţie de a interveni a organului sindical

în fiecare caz de concediere a unui salariat, care este membru de sindicat. Deci, concedierea salariaţilor membri de sindicat poate avea loc doar cu acordul preliminar al organului sindical din unitate în următoarele cazuri:

- reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate;
- constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcţiei deţinute sau muncii prestate din cauza stării de sănătate, în conformitate cu certificatul medical;
- constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcţiei deţinute sau muncii prestate ca urmare a calificării insuficiente, confirmate prin hotărîri a comisiei de atestare;
- încălcarea repetată, pe parcursul a unui an, a obligaţiilor de muncă, dacă anterior au fost aplicate sancţiuni disciplinare;
- absenţa fără motive întemeiate de la lucru mai mult de 4 ore consecutive în timpul zilei de muncă.

În celelalte cazuri concedierea se produce, cu consultarea prealabilă a organului (organizatorului) sindical din unitate. În aceste cazuri organele sindicale (organizatorii sindicali) îşi vor comunica acordul sau dezacordul privind concedierea salariatului în termen de 10 zile lucrătoare de la data solicitării acordului de către angajator. În cazul când acest răspuns lipseşte, acordul se prezumă.

În situaţia când un membru de sindicat este concediat fără acordul organului sindical, instanţa de judecată, printr-o hotărâre specială, va fi obligată să-l restabilească pe salariat la locul de muncă anterior.

În astfel de situaţii se va exercita controlul asupra respectării procedurii prevăzute de lege, acordării tuturor înlesnirilor şi indemnizaţiilor sociale, precum şi vor studia legalitatea şi temeinicia concedierilor. Pe parcursul exercitării controlului obştesc şi în cadrul obiectivelor enunţate sindicatele sunt înzestrate cu anumite competenţe. Deci, în cazul în care sindicatul va constata lipsa temeiniciei ori ilegalitatea unei concedieri, declanşate de angajator, el va anunţa angajatorul despre aceasta, precum şi va fi în drept să refuze acordarea consimţământului pentru concediere.

La fel, în legătură cu exercitarea controlului obştesc sindicatele sunt în drept să ia act la faţa locului de orice loc de muncă, să verifice şi să aprecieze respectarea tuturor normelor şi standardelor în vigoare, să solicite copii şi extrase ale diferitelor documente, să participe la activitatea comisiilor corespunzătoare (comisia pentru protecţia muncii ş.a.), în cadrul cărora pot să-şi expună opiniile. Reprezentanţii sindicatelor participă la activitatea comisiilor de stat pentru admiterea în exploatare a mijloacelor de producţie, verifică starea protecţiei muncii, exercitarea acţiunilor de îmbunătăţire a acesteia şi în conformitate cu rezultatele acestor controluri fac recomandări, a căror executare este obligatorie, privind lichidarea încălcărilor depistate.

O altă competenţă acordată sindicatelor constă în faptul că ele pot cere sancţionarea persoanelor vinovate de încălcarea legislaţiei muncii, îndeosebi a celor care se fac vinovate de tăinuirea circumstanţelor accidentelor de muncă, a împrejurărilor create ce pot afecta viaţa şi sănătatea salariaţilor. Sindicatele pot adresa,

din iniţiativă proprie sau la solicitarea angajaţilor, cerere de acţiune în justiţie pentru apărarea drepturilor lor la repararea pagubei pricinuite de vătămarea organismului ori de zdruncinarea sănătăţii în timpul îndeplinirii atribuţiilor de serviciu şi în alte cazuri de lezare a dreptului angajaţilor la protecţia muncii.

Conform unei alte competenţe a sindicatelor, putem indica dreptul de a solicita întreruperea şi suspendarea lucrărilor dacă sindicatele concluzionează că sunt încălcate normele de protecţie a muncii, iar exercitarea în continuare poate pune în pericol integritatea salariaţilor. În acest caz angajatorul în regim de urgenţă va fi obligat să verifice împrejurările invocate şi să acorde sindicatului răspunsul adecvat. Sarcina respectivă de a efectua controlul şi supravegherea privind respectarea legislaţiei muncii, în cadrul unităţilor din subordine, este pusă în faţa tuturor organelor de specialitate ale administraţiei publice centrale, în domeniul administrat de către acestea"[8].

Concluzia este că adevăratul „gardian" al respectării legii în domeniul relaţiilor de muncă îl constituie sindicatele – singurele în măsură să vegheze din interior şi cotidian la asigurarea condiţiilor normele de muncă şi viaţă pentru personalul salariat.

Bibliografie:

1. Codul Muncii al Republicii Moldova, nr. 154-XV din 28.03.2003, Monitorul Oficial nr. 159-162/648 din 29.07.2003
2. Dreptul muncii: Revistă ştiinţifico-practică şi informativă de drept, nr.1/2007, Nicolae Sadovei, Modalităţi legale de apărare a drepturilor salariaţilor prin intermediul sesizării organelor care efectuează supravegherea şi controlul de stat asupra respectării legislaţiei, pag.37
3. Legea sindicatelor nr.1129-XIV din 07.07.2000, M.O. nr.130-132, 19.10.2000, art.1
4. Revista Dreptul muncii: teorie şi practică nr.5/2007, Nicolae Sadovei, Modalităţi legale de apărare a drepturilor salariaţilor prin intermediul apelării la sindicate. Mijloace legale de autoapărare, pag.32
5. Directiva 89/391 din 12 iunie 1989 privind întroducerea măsurilor de încurajare a îmbunătăţirilor în domeniul securităţii şi sănătăţii lucrătorilor la locul de muncă, transpusă în legislaţia naţională a tuturor Statelor Membre.
6. Legea securităţii şi sănătăţii în muncă nr.186 din 10.07.2008, Monitorul Oficial nr.143-144 din 05.08.2008
7. Nicolai Romandaş, Eduard Boişteanu, Dreptul muncii, Chişinău, 2007, pag. 392
8. Ion Traian Ştefănescu, Tratat de dreptul muncii, Vol.II, Lumina Lex, Bucureşti, 2003, pag.252

Recenzenţi: *N.Romandaş,dr., conf. univ. (USM)*
L.Ciubuc, dr., conf. univ.inter.