

CONFUZIE ÎNTRE INDEMNIZAȚIE ȘI SALARIU SUB RISCUL SANȚIONĂRII SUBIECȚILOR RAPORTURILOR DE MUNCĂ

Eugen BEJENARU

Magistru în drept, USM

asistent judiciar în cadrul Judecătoriai Chișinău (sediul Centru)

Octavian GRECU

Magistru în drept, USM

asistent judiciar în cadrul Judecătoriai Chișinău (sediul Buiucani)

Relațiile de muncă constituie un subiect actual și foarte discutat în contextul dezvoltării continue a societății moderne, iar necunoașterea drepturilor și obligațiilor atât a angajaților cât și a angajatorilor constituie un subiect de discuție autentic ce conduce la apariția în continuare a conflictelor ce se soluționează în instanțele de judecată. Pentru un echilibru în raporturile de muncă legislația în vigoare prevede atât drepturile cât și obligațiile salariaților. Conform Codului muncii, salariatul are dreptul la încheierea, modificarea, suspendarea și desfacerea contractului individual de muncă, în modul stabilit de Cod precum și la achitarea la timp și integrală a salariului, în corespundere cu calificarea sa, cu complexitatea, cantitatea și calitatea lucrului efectuat. Reieșind din analiza jurisprudenței naționale se desprinde concluzia că subiecții raporturilor de muncă confundă instituțiile indemnizațiilor și salariului ca drepturi salariale ce condiționează o serie de litigii. În prezenta lucrare urmează a fi analizate noțiunile de „indemnizație” și „salariu” prin prisma legislației naționale raportat la jurisprudența națională.

Constituie actuală problema cercetării subiectului drepturilor salariale în contextul importanței acestea în menținerea echilibrului aportului salariatului la munca depusă și neadmiterea încălcării drepturilor atât a angajatului cât și a angajatorului.

Cuvinte-cheie: salariat, angajator, muncă, indemnizație, sancțiune.

CONFUSION BETWEEN COMPENSATION AND SALARY AT THE RISK OF SANCTIONING THE SUBJECTS OF LABOR RELATIONS

Labor relations are a current and highly discussed topic in the context of the continuous development of modern society, and the ignorance of the rights and obligations of both employees and employers is a genuine topic of discussion that leads to the further emergence of conflicts that are resolved in the courts judgment. For a balance in the employment relationships the legislation in force provides for both the rights and obligations of the employees. According to the Labor Code, the employee has the right to conclude, modify, suspend and terminate the individual employment contract, in the manner established by the Code as well as the timely and complete payment of the salary, according to his qualification, complexity, quantity and quality of the work performed. Based on the analysis of national jurisprudence, it is concluded that the subjects of the labor relations confuse the institutions of the allowances and the salary as wage rights that condition a series of disputes. In this paper, the notions of “allowance” and “salary” will be analyzed from the point of view of national law in relation to national case law.

The issue of researching the subject of wage rights in the context of their importance in maintaining the balance of the wage contribution to the work performed and not admitting the violation of the rights of both the employee and the employer is the current issue.

Keywords: employee, employer, work, allowance, sanction.

Omul încă din cele mai vechi timpuri a desfășurat diferite activități pentru a-și asigura existența. Relațiile date s-au dezvoltat pe parcursul istoriei de la simpla asigurare a hranei la raporturi efective ce țin nu doar de satisfacerea necesităților proprii, ci și de o serie complexă de activități menite să asigure atât interesele proprii cât și a terților ce implică interacțiune cu o serie vastă de persoane.

Munca mereu a avut rol fundamental în existența omului și a comunităților sociale și a cunoscut o diversitate continuă, statutul muncii evoluând în timp, acesta fiind determinat și influențat de gradul dezvoltării sociale economice și de maturitatea creativă a subiecților care prestează munca.

Analizând evoluțiile istorice ce țin de raporturile de muncă notăm că societatea contemporană manifestă o atitudine foarte diferită față de muncă, de la adorarea muncii și transformarea acesteia într-un idol, manifestat într-un clasic *workaholism*, până la disprețul față de orice formă de munca fiind apreciată ca o activitate nedemnă și respingătoare.

În literatura de specialitate există numeroase definiții ale muncii, care diferă în funcție de modul specific de abordare: economic, filozofic, social.

Munca este activitatea conștientă, specifică omului îndreptată spre un anumit scop, în procesul căreia omul efectuează, reglementează și controlează prin acțiunea sa schimbul de materii dintre el și natură pentru satisfacerea trebuințelor sale (DEX).

Potrivit dicționarului de economie, munca este definită ca fiind factorul de producție primar care constă în exercitarea de către subiectul uman a unei acțiuni transformatoare asupra factorilor materiali ai producției, în scopul obținerii unor efecte economice utile.

Economiștii O. Giarini și P. Liedtke definesc munca ca fiind o „înțelegere între ființele umane și mediul lor înconjurător având ca scop principal autoconservarea” [1].

Munca – precizează economiștii francezi J. Bremond și A. Geledan – „constituie o activitate creatoare de bunuri materiale și prestatoare de servicii, activitate susținută de toți lucrătorii care dispun de cunoștințe tehnice și se află într-o anumită relație cu mijloacele de muncă” [2].

Geroges Friedman definește munca ca fiind „totalitatea acțiunilor pe care omul cu ajutorul creierului său, al mâinilor sale, al uneltelor sau mașinilor le exercită asupra materiei, acțiuni care, la rândul lor, reacționează asupra omului, modificându-l” [3].

În sens filozofic, academicianul Mihai Drăgănescu consideră „munca este un mod de acțiune umană necesară omului pentru a se integra în existența materială și în cea socială și pentru a le transforma pe acestea, ca și pe omul însuși... munca este un operator esențial specific omului și societății, sau, altfel spus, aceasta este o condiție naturală a vieții omenești.” [4].

Așa dar analiza evoluției istorice a relațiilor de muncă conduce la concluzia că raporturile de muncă nu pot fi analizate doar prin prisma atitudinii subiective a persoanei, în contextul dimensiunii sociale *par excellence* a muncii ca și parte componentă a dimensiunii sociale extinse a existenței umane.

De-a lungul istoriei se desprinde că societatea a organizat un șir de mecanisme politice și socio-economice care regularizează comportamentul inter uman.

Așa cum menționa profesorul universitar Robert Somerville, președintele asociației L’Action Sociale Evangelique din Franța și autorul lucrării „L’Ethique du travail”, oamenii pot trăi în pace împreună numai dacă raporturile sociale sunt supuse legii, regulilor vieții în comun, al căror rost este de a ține în frâu răul și de a încuraja binele.

Raporturile sociale care apar în urma prestării unei muncii sunt cel mai adesea supuse unor reguli comportamentale, adică sunt reglementate de către stat, în situația raporturilor juridice de muncă

fiind una deja consacrată atât în domeniul materiei de drept al muncii, în calitate de ramură autonomă a sistemului dreptului, cât și în domeniul materiei epistemologiei dreptului muncii, în calitate de componentă a sistemului științelor juridice [5].

În consecvența logicii expuse rezumăm că raportul juridic de muncă constituie o formă juridică de manifestare a relațiilor sociale de muncă aflate sub incidența directă a legii, care iau naștere pe piața forței de muncă. Subiecții acestui raport sunt o persoană fizică, pe de o parte, și o persoană fizică sau juridică, pe altă parte, în contextul prestării unei munci de primul în folosul celuilalt subiect, sau sub autoritatea acestuia, care este remunerată direct pentru munca prestată sub formă de salariu sau indemnizație, sau indirect sub formă de onorariu, în condițiile legii.

Subsecvent, este esențial de notat importanța instituției remunerației în cadrul raporturilor juridice născute între subiecții raporturilor de muncă, reprezentând o variabilă de reglare economică și socială, cu multiple incidente, care presupune realizarea unor manevre, printr-o procedură cât mai obiectivă și cât mai rațională.

Reieșind din importanța relațiilor sociale ce vizează raporturile de muncă în societate se atestă o implicare tot mai intensă din partea statului în vederea legiferării și protejării a ambilor subiecți implicați în vederea asigurării drepturilor în deplină egalitate.

Notăm importanța remunerației în cadrul raporturilor de muncă, temei pentru care atât pe plan național cât și internațional au fost adoptate o serie de acte normative care protejează subiecții raporturilor juridice.

În Republica Moldova actul fundamental care asigură drepturile muncii este Constituția RM, în contextul în care unele drepturi fundamentale ale cetățenilor sunt legate de muncă și interesează așadar dreptul muncii, cum ar fi dreptul de afiliere la sindicate prevăzut la art.42, dreptul la muncă și la protecția muncii prevăzut la art.43, dreptul la grevă

prevăzut la art.45. Totodată principiile fundamentale ale dreptului muncii au ca izvor primar chiar textele constituționale, *in concreto* interzicerea muncii forțate prevăzut la art.44 etc. [5].

Codul muncii din 28 martie 2003 reglementează totalitatea raporturilor individuale și colective de muncă, controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, jurisdicția muncii, precum și alte raporturi legate nemijlocit de raporturile de muncă [6].

Codul muncii consfințește cele mai importante principii ale reglementării juridice a relațiilor de muncă și stabilește statutul juridic al salariatului și angajatorului.

Alte acte legislative ce reglementează raporturile juridice de muncă sunt: Legea securității și sănătății în muncă nr.186-XVI din 10 iulie 2008.; Legea salarizării nr.847-XV din 14 februarie 2002; Legea RM privind ocuparea forței de muncă și protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă nr.102-XV din 13 martie 2003.

Pe plan internațional Organizația Internațională a Muncii (în continuare - OIM) este unica instituție specializată a Organizației Națiunilor Unite, împuternicită cu elaborarea normelor internaționale pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă și de viață ale salariaților.

Următoarele Convenții ale OIM sunt relevante situației Republicii Moldova:

- Convenția OIM nr.29 din 10.06.1930 privind munca forțată sau obligatorie și Convenția OIM nr.105 din 25.06.1957 privind abolirea muncii forțate, ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr.610 – XIV din 01 octombrie 1999;

- Convenția OIM nr.87 din 09.07.1948 privind libertatea sindicală și protecția dreptului sindical, ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr.593 – XIII din 26 septembrie 1995;

- Convenția OIM nr. 98 din 01.07.1949 privind aplicarea principiilor de drept de organizare și nego-

ciere colectivă ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr.593 – XIII din 26 septembrie 1995;

- Convenția OIM nr. 111 din 04.06.1958 privind discriminarea în domeniul forței de muncă și exercitării profesiei, ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr.600 – XIV din 30 septembrie 1999;

- Convenția OIM nr.100 din 29.06.1951 privind egalitatea de remunerare a mâinii de lucru masculină și a mâinii de lucru feminină pentru o muncă de valoare egală ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr.610 – XIV din 01 octombrie 1999;

- Convenția OIM nr.138 din 06.07.1973 privind vârsta minimă de încadrare în muncă;

- Convenția OIM nr.182/1999 privind combaterea celor mai grave forme ale muncii copiilor, ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr.519 – XIV din 15 iulie 1999.

În vederea uniformizării practicii judiciare în Republica Moldova, Curtea Supremă de Justiție la data de 15 decembrie 2014 emite Recomandarea nr.69 cu privire la aplicarea convențiilor Organizației Internaționale a Muncii, ratificate de Republica Moldova, în contextul căreia, Curtea Supremă de Justiție recomandă aplicarea în practica judiciară a Convențiilor OIM după domeniile de reglementare, clasificate în trei categorii de bază [7].

Analizând practica judiciară națională se desprinde concluzia că subiecții raporturilor de muncă confundă noțiunea de „salariu” și „indemnizație” prin acțiunile depuse, formulând solicitări neconcrete, instanța de judecată fiind pusă în dificultatea examinării litigiului în lipsa înțelegerii volumului solicitărilor petentului.

Noțiunea salariului se conține atât în Codul muncii cât și în legea salarizării în vigoare precum și în Convenția OIM asupra protecției salariului.

Conform art.128 Codul Muncii al RM [8] și art.2 din Legea salarizării nr.847 din 14.02.2002 [9], salariul reprezintă orice recompensă sau câștig evaluat în bani, plătit salariatului de către angajator în baza

CIM pentru munca prestată sau pentru munca care urmează a fi prestată.

Convenția OIM [10] definește salariul drept remunerare sau câștigurile susceptibile de a fi evaluate în bani și stabilite de către părți în comun acord în urma încheierii unui contract de muncă plătite salariatului pentru munca salariatului sau pentru munca care trebuia să fie prestată.

Salariul, fiind atât obiect, cât și cauza a CIM, este garantat nu doar pe plan intern, cât și extern. Dreptul la primirea salariului reprezintă unul din drepturile fundamentale ale omului fiind garantat inclusiv și prin intermediul declarării universale ale dreptului omului.

Analizând etimologic, noțiunea de „salariu” provine de la latina ”salariu”- solda plătită în sare ostașului roman.

Salariul este garantat la un anumit nivel, denumit nivelul minim. În ceea ce ține de plafonarea venitului maxim legislația în vigoare a Republicii Moldova nu conține careva reglementări în acest sens. Totodată legislația reglementează indirect nivelul maxim al salariului prin intermediul grilei de impozitare. Sub aspect juridic salariul trebuie să corespundă următoarelor condiții:

- Să existe atât de iure, cât și de facto, în caz contrar lipsa lui duce inevitabil la nulitatea contractului de muncă.

- Conform art.49 Codul Muncii salariul trebuie să fie determinat în măsura posibilităților.

- Salariul trebuie să fie posibil în sens că angajatorul nu poate să se oblige la plata unui salariu imposibil pentru el;

- Salariul trebuie să fie moral și licit adică trebuie să fie obținut legal și pe căi cinstite și morale;

- Salariul trebuie să fie plătit conform reglementării naționale și internaționale în bunuri aflate în circuit legal și civil, în Republica Moldova se plătește numai în bani [6].

Deși instituția „îndemnizației” este utilizată într-o serie largă a legislației naționale, o definiție concretă a acesteia nu este dată.

Notăm că potrivit www.dexonline.ro „îndemnizația” este definită ca fiind: Sumă de bani care se acordă cuiva pentru acoperirea unor cheltuieli excepționale; (spec.) sumă acordată cuiva pentru o muncă excepțională sau pentru a face față anumitor cheltuieli. Despăgubire pentru un prejudiciu, pentru o pagubă suferită. Sumă plătită salariaților pe timpul concediului sau al unei deplasări. [Gen. -iei, var. indemnizațiune s.f. / cf. fr. indemnisation]. [11]

Astfel, Codul Muncii al RM prezintă mai multe tipuri de îndemnizații: art.117 Cod Muncii prevede „îndemnizația de concediu”, care presupune că pentru perioada concediului de odihnă anual, salariatul beneficiază de o îndemnizație de concediu care nu poate fi mai mică decât valoarea salariului mediu lunar pentru perioada respectivă.

Analizând practica juridică națională constatăm că se regăsesc un număr semnificativ de litigii ce țin de încasarea îndemnizației pentru creșterea copilului, în special pârât fiind vizat Ministerul Afacerilor Interne sau Instituțiile Penitenciare.

În vederea uniformizării practicii judiciare în Republica Moldova, Curtea Supremă de Justiție la data de 1 noiembrie 2012 emite Recomandarea nr.17 privind unele aspecte ale practicii judiciare de soluționare a litigiilor privind stabilirea îndemnizației pentru maternitate, prin care indică asupra actelor normative relevante, asupra căror instituțiile de resort urmează să țină cont [12].

În corespundere cu prevederile art.49 alin. (1) și (2) din Constituția RM statul facilitează, prin măsuri economice și prin alte măsuri, formarea familiei și îndeplinirea obligațiilor ce îi revin. Statul ocrotește maternitatea, copiii și tinerii, stimulând dezvoltarea instituțiilor necesare [5].

Art.1 din Legea privind sistemul public de asigurări sociale nr.489-XIV din 08.07.1999 identifică

noțiunea mai multor tipuri de îndemnizații, și anume:

indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă, inclusiv indemnizație pentru îngrijirea copilului bolnav – formă de protecție socială a asiguratului, concretizată într-o sumă de bani, ce se acordă prin sistemul public de asigurări sociale pentru o anumită perioadă de incapacitate temporară de muncă;

indemnizație de maternitate – formă de protecție socială ce constă dintr-o sumă de bani acordată prin sistemul public de asigurări sociale femeilor asigurate, precum și celor care au încetat plata contribuției de asigurări sociale în condițiile prevăzute de lege, în caz de naștere a copilului;

indemnizație pentru creșterea copilului până la împlinirea vârstei de 3 ani – formă de sprijin bănesc, ce se stabilește și se acordă, prin sistemul public de asigurări sociale, persoanei asigurate pentru creșterea copilului [13].

Conform art.5 alin.(1) d) din Legea nr.289-XV din 22.07.2004 privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale, asiguratul din sistemul public de asigurări sociale are dreptul la îndemnizație de maternitate [14].

Reieșind din dispozițiile art.123 Codul muncii, concediul medical plătit se acordă tuturor salariaților și ucenicilor în baza certificatului medical eliberat potrivit legislației în vigoare. Modul de stabilire, calculare și achitare a îndemnizațiilor din bugetul asigurărilor sociale de stat în legătură cu concediul medical este prevăzut de legislația în vigoare.

Potrivit art.124 alin.(1) Codul muncii femeilor salariate și ucenicilor, precum și soțiilor aflate la întreținerea salariaților, li se acordă un concediu de maternitate ce include concediul prenatal cu o durată de 70 de zile calendaristice (în cazul sarcinilor cu 3 și mai mulți feți – 112 zile calendaristice) și concediul postnatal cu o durată de 56 de zile calendaristice (în cazul nașterilor complicate sau nașterii a doi sau

mai mulți copii – 70 de zile calendaristice), plăindu-li-se pentru această perioadă indemnizații în modul prevăzut la art.123 alin.(2) [8].

Notăm că prin Hotărârea Curții Constituționale nr.6 din 09.02.2017 prin care a fost declarată neconstituțional articolul 16 alin.(5) din Legea nr.289 din 22 iulie 2004 privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale și punctul 49 din Regulamentul cu privire la condițiile de stabilire, modul de calcul și de plată a indemnizațiilor pentru incapacitate temporară de muncă, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.108 din 3 februarie 2005, Curtea constată că, potrivit prevederilor legale contestate, femeia care a activat doar parțial în perioada enunțată și s-a eliberat din propria inițiativă nu este considerată la întreținerea soțului asigurat și nu beneficiază de indemnizație de maternitate calculată din mărimea salariului soțului.

Curtea a menționat că această opțiune de politică socială creează un tratament discriminatoriu între soțiile care nu au participat la sistemul public de asigurări sociale, dar sunt considerate a fi la întreținerea soțului salariat și beneficiază de indemnizație de maternitate calculată din mărimea salariului acestuia, și soțiile care au lucrat parțial în ultimele 9 luni premergătoare concediului de maternitate, au contribuit prin plăți la fondul asigurărilor sociale de stat, dar nu beneficiază de aceste garanții.

Curtea a reținut că rațiunea stabilirii indemnizației de maternitate este acordarea acesteia pentru pierderea capacității de muncă, iar la momentul producerii riscului asigurat ambele persoane – și cea care nu a contribuit la sistemul public de asigurări sociale, și cea care a contribuit parțial – și-au pierdut capacitatea de muncă și se află de fapt la întreținerea soțului salariat [16].

Deopotrivă este relevantă cauza CtEDO Sandor Kocsis vs. România, cererea nr.10395/02 din 20.12.2007 al cărui obiect este revendicarea de către reclamantă a indemnizației pentru concediu plătit

pentru îngrijirea copiilor, precum și daune-interese pentru întârzierea în plata acestei sume. În această cauză Curtea a constatat încălcarea art.6.1 CEDO prin prisma duratei exagerate de examinare a cauzei de instanțele naționale și executarea îndelungată a hotărârii instanței, astfel că deși instanța națională a obligat societatea pârâtă de a achita plățile salariale reclamantei, din motivul tergiversării examinării cauzei și executării hotărârii s-a admis încălcarea drepturilor reclamantei în special pentru faptul că obiectul litigiilor presupune încasarea indemnizației pentru îngrijirea copiilor minori [17].

Astfel, analizând practica instanțelor naționale ce vizează litigiile privind indemnizațiile pentru maternitate se constată că instanțele naționale admit acțiunile, însă instituțiile publice de rigoare nu întreprind măsuri în vederea lichidării lacunelor ce conduc acționarea în justiție a acestora în materia solicitărilor ce vizează indemnizațiile maternale, deși în acest sens dictează inclusiv Hotărârea Curții Constituționale nr.6 din 09.02.2017 precum și practica CtEDO.

Subsecvent, art.186 Codul Muncii al RM reglementează procedura acordării indemnizației de eliberare din serviciu.

Analizând practica juridică națională constatăm că se regăsesc un număr semnificativ de litigii ce țin de încasarea indemnizației pentru concediere, corespunzător ținând cont de obiectul litigiilor aflate pe rolul instanțelor de judecată, Curtea Supremă de Justiție la data de 1 noiembrie 2012 emite Recomandarea nr.19 privind unele aspecte ale practicii judiciare la examinarea pricinilor despre plata indemnizațiilor de concediere, reieșind din faptul că pe rolul instanțelor judecătorești se află mai multe pricini în care se contestă legalitatea reținerii impozitului pe venit și primei de asigurare obligatorie de asistență medicală [18].

Legislația națională protejează salariatul național de la abuzurile angajatorului prin instituirea răspun-

derii acestuia în condițiile încălcării drepturilor salariale prin calcularea corectă a indemnizațiilor.

Astfel că art.330 alin.(1) Codul Muncii al RM reglementează obligația angajatorului de a compensa 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: a) refuz neîntemeiat de angajare; b) eliberare ilegală din serviciu sau transfer ilegal la o altă muncă; c) staționare a unității din vina angajatorului, cu excepția perioadei șomajului tehnic (art.80); e) reținere a plății salariului; f) reținere a tuturor plăților sau a unora din ele în caz de eliberare din serviciu; g) răspândire, prin orice mijloace (de informare în masă, referințe scrise etc.), a informațiilor calomnioase despre salariat; h) neîndeplinire în termen a hotărârii organului competent de jurisdicție a muncii care a soluționat un litigiu (conflict), având ca obiect privarea de posibilitatea de a munci.

Subsecvent aliniatul (2) al aceluiași articol prevede că 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, art.225 alin. (8) etc.) cuvenite salariatului, acestuia i se plătesc suplimentar, pentru fiecare zi de întârziere, 0,3 la sută din suma neplătită în termen [8].

Într-o altă ordine de expuneri este relevant de notat Hotărârea CtEDO *Ghibuși vs. România*, cerere nr.7892/2 din 23.06.2005 în care Curtea constată încălcarea art.6.1 CEDO constatând pasivității autorităților naționale care au privat-o pe reclamantă la achitarea salariului și indemnizațiilor concediile [17].

Astfel, analizând în ansamblul remunerațiile salariale la care se obligă angajatorul față de salariat, rezidă că legiuitorul identifică expres care sunt acestea, „salariul” fiind o remunerație distinctă de „indemnizație”, deși analizând definițiile date de mai mulți autori, instituția „indemnizației” identifică noțiunea de „salariu”.

Subsecvent, este de notat că urmare a analizei practicii judiciare naționale se desprinde un număr semnificativ de cauze anume având ca obiect încasarea plăților salariale sau indemnizațiilor.

În Republica Moldova instituția care coordonează la nivel național respectarea actelor normative în domeniul raporturilor de muncă și al securității și sănătății în muncă, precum și exercită control de stat asupra respectării actelor legislative și a altor acte normative în domeniul raporturilor de muncă la întreprinderi, instituții și organizații, cu orice tip de proprietate și formă juridică de organizare, la persoane fizice care angajează salariați, precum și în autoritățile administrației publice centrale și locale este Inspectoratul Național al Muncii aflat în subordinea Ministerului Sănătății, Muncii și Protecției Sociale.

În contextul în care, aparent statul întreprinde măsuri în vederea protecției cetățeanului în vederea neadmiterii încălcării drepturilor muncii prin prisma asigurării plăților salariale, numărul vast al litigiilor care au ca obiect plățile salariale denotă lipsa de informarea, atât a angajatorilor, cât și salariaților, cu privire la esența instituțiilor de salariu și indemnizații. Ținând cont de cele menționate ar fi de recomandat autorităților de a întreprinde mai multe măsuri de informarea a subiecților raporturilor de muncă cu privire la respectarea drepturilor salariale anume prin informarea acestora și plasarea informației necesare pe site-uri oficiale cu context relevant.

Referințe:

1. GIARINI, O., LIEDTKE, P.M. *Dilema ocupării forței de muncă și viitorul muncii*. București: Editura All Beck, 2001, p. 31.
2. BREMOND, J., GELEDAN, A. *Dicționar economic și social*. București: Editura Expert, 1995, p. 264.
3. FRIEDMAN, G., NEVILLE, P. *Traite de sociologie du travail* Paris: Edition Armand Colin, 1962, p. 64.

4. SADOVEI, N. *Dihotomia Raportului Juridic de muncă, studiu monografic*, Universitatea de Stat din Moldova, Facultatea de Drept, Catedra Dreptul Muncii, 2011, p. 161.

5. Constituția Republicii Moldova. In: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova* Nr.1, 12.08.1994. Data intrării în vigoare 27.08.1994, p. 7.

6. SOSNA, B., GURIN, E. *Dreptul muncii și protecția muncii* (ciclul III), Note de curs Chișinău, 2013, p. 11, p. 50.

7. Recomandarea Curții Supreme de Justiție a R.Moldova „Cu privire la aplicarea convențiilor Organizației Internaționale a Muncii, ratificate de Republica Moldova” nr. 69 din 15.12.2014, p. 1.

8. Codul muncii al Republicii Moldova, nr. 154 din 28.03.2003. In: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 29.07.2003, nr. 159-162.

9. Legea salarizării nr.847 din 14.02.2002. In: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, nr. 50-52, art. 336, data intrării în vigoare: 11.04.2002.

10. Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr.95 privind protecția salariului, adoptată la Geneva la 1 iulie 1949, ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr.593 – XIII din 26 septembrie 1995.

11. <https://dexonline.net/definitie-indemnizatie>.

12. Recomandarea Curții Supreme de Justiție a

R.Moldova „Privind unele aspecte ale practicii judiciare de soluționare a litigiilor privind stabilirea îndemnizației pentru maternitate” nr. 17 din 01.11.2012 p. 1.

13. Legea privind sistemul public de asigurări sociale nr. 489-XIV din 08.07.1999, în vigoare la data de 01.07.2000. In: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 06.01.2000, nr. 1-4, art. 2.

14. Legea nr. 289-XV din 22.07.2004 privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale, în vigoare la data de 01.01.2005. In: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova* nr. 168-170, art. 773.

15. Regulamentul cu privire la condițiile de stabilire, modul de calcul și de plată a indemnizațiilor pentru incapacitate temporară de muncă și altor prestații de asigurări sociale, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 108 din 03.02.05. In: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, nr. 24-25, art. 162.

16. Hotărârea Curții Constituționale nr.6 din 09.02.2017. In: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, nr. 92-102, art. 40, din 31.03.2017.

17. Hotărârea CtEDO Sandor Kocsis vs. România, cererea nr.10395/02 din 20.12.2007, accesibilă pe <https://jurisprudentacedo.com/>.

18. Hotărârea CtEDO Ghibuși vs. România, cerere nr.7892/2 din 23.06.2005.