

UNELE PARTICULARITĂȚI ALE JURISDICȚIEI MUNCII ÎN SFERA RELAȚIILOR PUBLICE

Angela ZUBCO

Jurisdicția muncii este privită bidimensional: drept sistem al organelor de jurisdicție ale statului, și sub aspectul activității desfășurate de aceste organe jurisdicționale cu scopul de a aplica în concret normele de drept material, sancționând pe cei ce încalcă aceste norme juridice. Având ca obiect soluționarea litigiilor de muncă, jurisdicția muncii se găsește într-o strânsă interdependență și conexiune cu diferite ramuri ale Dreptului muncii: *Dreptul constituțional, Dreptul civil, Dreptul procesual-civil, Dreptul administrativ, Dreptul protecției sociale*. Această conexiune se reflectă și în cadrul principiilor jurisdicției muncii din sfera relațiilor publice. Principiile generale ale jurisdicției muncii, care provin din Constituția Republicii Moldova, creează baza jurisdicției muncii. Pe lângă aceasta, jurisdicția muncii are un caracter asemănător cu cel al procesului civil și principiile generale ale procesului civil produc efecte la nivelul jurisdicției muncii, unele principii reflectând organizarea justiției ca serviciu public, iar altele fiind principii ale activității de judecată. Acestora li se alătură o serie de principii speciale reflectate în Codul muncii: *concilierea intereselor divergente ale părților, ce decurg din raporturile prevăzute la art.348; dreptul salariaților de a fi apărați de reprezentanții lor; dreptul angajatorilor de a fi apărați de patronate etc.*[1, art.350]. Cu toate acestea, jurisdicția muncii reflectă alte principii specifice dreptului muncii. Principiul *rezolvării pe cât posibil amiabile a conflictelor de munca*, oferă soluționarea amiabilă a conflictului de muncă, inclusiv a conflictelor de drepturi. În ceea ce privește principiul *accesibilității jurisdicției*, acesta se realizează prin gratuitatea justiției, scutire de taxă și proximitatea instanței. Gratuitatea jurisdicției muncii nu este generală, ea nu se extinde asupra

tuturor laturilor procesului (cheltuieli de transport, onorariul de avocat). Principiul *sarcina probei incumbă angajatorului* oferă salariatului o poziție mai bună în conflictul de muncă. Principiul *celerității*, prezumă soluționarea conflictelor de muncă, se judecă în regim de urgență, administrarea probelor în regim de urgență și lipsa apelului în aceasta materie. Hotărârea pronunțată de prima instanță în litigiile de muncă este executorie (restabilire și salariu). Principiul *specializarea completului de judecată*, presupune judecarea cauzei de către un complet specializat, ce oferă o jurisdicție a muncii calificată în sfera dată. Izvoarele jurisdicției muncii au și ele un șir de particularități. Izvoarele dreptului muncii pot fi clasificate în două categorii: *izvoare comune cu cele ale altor ramuri de drept* (Constituția Republicii Moldova, legile, hotărârile Guvernului Republicii Moldova etc.); *izvoare specifice dreptului muncii* (convențiile colective de muncă, contractele colective de muncă, regulamentele interne ale unităților etc.). La categoria izvoarelor dreptului muncii trebuie raportate și *reglementările internaționale* (convenții, acorduri, pacte) cu condiția ca țara noastră să fie parte la ele prin ratificare sau aderare. Practica judiciară (jurisprudența) contribuie numai la înțelegerea și aplicarea corectă a legii. Hotărârile Plenului Curții Supreme de Justiție, adoptate în vederea explicării unor prevederi legale, nu au caracter obligatoriu, și deci nu pot fi recunoscute ca izvoare formale de drept. Pot fi considerate izvoare ale dreptului muncii numai acele hotărâri care conțin norme generale și numai dacă ele au ca obiect de reglementare relații sociale de muncă, precum și alte raporturi juridice conexe. Au caracter de izvoare ale dreptului muncii și actele normative adoptate de ministere și de celelalte autorități ale administrației publice: regulamente, ordine și instrucțiuni, dacă au ca obiect de reglementare relații sociale de muncă.

Un aspect deosebit în sistemul particularităților jurisdicției muncii în sfera relațiilor publice îl joacă natura raportului juridic de muncă. De regulă, raporturile juridice individuale de muncă dintre salariat și angajator apar în baza contractului de muncă, încheiat potrivit Codului muncii. Natura juridică a raportului de funcție publică a constituit dintotdeauna un obiect al unei dispute dintre specialiștii de drept

ȘTIINȚE SOCIALE

Relații internaționale, științe politice și administrative

public și cei de drept privat. În opinia doctrinarilor, raportul de serviciu al funcționarului public este un raport juridic de muncă, deoarece atât raportul juridic de muncă al salariaților, cât și raportul juridic de serviciu au o natură convențională (contractuală), fiind consecința acordului de voință dintre părți, chiar dacă în cazul raportului de serviciu nu se întocmește și nu se semnează *un contract*. Funcționarul public este numit într-o funcție publică, printr-un act individual de investire cu consimțământul său, acordul funcționarului public se dă în trepte, faza finală fiind jurământul [2, art.28-32]. Existența acordului de voință nu presupune că funcționarul public negociază un contract individual de muncă, ci contractul care se încheie astfel apare ca un contract administrativ de adeziune, clauzele sale neputând fi negociate, singura opțiune a celui în cauză fiind de a accepta sau nu condițiile de muncă și salariu. Raportul care se naște în urma realizării acordului de voință – *de serviciu* (între autoritatea sau instituția publică și funcționar), prezintă elemente specifice unui raport de muncă; prestarea muncii și salariul, constituie obiect și, respectiv, cauză atât în cazul contractului individual de muncă, cât și în ipoteza raportului de serviciu. Atât dobândirea calității de salariat, cât și dobândirea calității de funcționar public presupun subordonarea persoanei fizice față de angajator, respectiv față de autoritatea sau instituția publică în cadrul căreia desfășoară activitatea. Stabilitatea funcționarilor publici nu este specifică exclusiv acestei categorii de personal, ci și salariaților. Drept urmare, raporturile de serviciu ale funcționarilor publici reprezintă o specie a raporturilor de muncă atipice și cu particularități evidente față de raportul juridic de muncă al salariaților [3, p.176-186].

Or, atât dobândirea calității de salariat, cât și dobândirea calității de funcționar public presupun subordonarea persoanei fizice față de angajator, respectiv față de autoritatea sau instituția publică în cadrul căreia desfășoară activitatea. Funcționarul este purtător al puterii publice pe care o exercită în limitele funcției sale, iar salariatul încadrat la un angajator (autoritate sau instituție), nu dispune de astfel de atribuții de putere. Funcționarii publici au un drept legal la carieră, pe când salariatul îl poate avea dacă s-a stabilit prin contractul colectiv

de muncă sau prin regulamentul intern, iar negocierea colectivă pentru funcționarii publici poate fi axată pe aspecte foarte restrânse ale raportului de muncă. Pe lângă aceasta există și alte particularități care nu pot fi prezentate din cauza formatului restrâns al publicației.

În concluzie, este imposibil de separat componenta administrativă de componenta de drept al muncii în cadrul raportului juridic, atipic, al funcționarului public cu autoritatea publică angajatoare. Raportul de serviciu din sfera relațiilor publice face parte din sfera largă a raporturilor juridice de muncă, în sens extins, dar examinarea acestuia trebuie să rămână în atribuția dreptului administrativ. Astfel, Jurisdicția muncii în sfera relațiilor publice a îmbinat un șir de particularități care au definit-o evolutiv drept o jurisdicție specială, axată pe particularitățile raportului juridic de muncă în sfera relațiilor publice și pe protecția dreptului muncii din domeniu.

Referințe:

1. Codul muncii adoptat prin Legea nr.154-XV din 28.03.2003. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, nr.159-162/648 din 29.07.2003(Titulul XII, art. 348-370).
2. Legea nr.158-XVI din 04.07.2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, nr.230-232 din 01.01.09, art.28-32.
3. SADOVEI, N. *Dihotomia raportului juridic al muncii*. Chișinău: „Garomont-Studio” SRL, 2011, pp.176-186.