

are drept obiect soluționarea litigiilor individuale de muncă și conflictelor colective de muncă privind purtarea negocierilor colective, încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractelor colective și individuale de muncă, a convențiilor colective prevăzute de Codul muncii al Republicii Moldova Nr. 154/2003, precum și soluționarea conflictelor colective privind interesele economice, sociale, profesionale și culturale ale salariaților, apărute la diferite niveluri între partenerii sociali.

### Pot fi părți ale litigiilor individuale și ale conflictelor colective de muncă:

- salariații, precum și orice alte persoane titulare ale unor drepturi și/sau obligații, în temeiul Codului muncii;
- angajatorii persoane fizice și juridice;
- sindicatele și alți reprezentanți ai salariaților;
- patronatele;
- autoritățile publice centrale și locale, după caz.



## EXERCITAREA DREPTULUI LA MUNCĂ

Pliantul dat este elaborat în cadrul proiectului „Drepturile tinerilor la locul de muncă”, implementat de Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova (CNSM) în parteneriat cu Fundația „Friedrich Ebert”.

Mai multe despre organizații puteți afla, accesând link-urile:

[www.sindicate.md](http://www.sindicate.md)



[www.moldova.fes.de/ro/](http://www.moldova.fes.de/ro/)



## PRINCIPIILE JURISDICȚIEI MUNCII:

- concilierea intereselor divergente ale părților, ce decurg din raporturile prevăzute de obiectul jurisdicției muncii;
- dreptul salariaților de a fi apărați de reprezentanții lor;
- dreptul angajatorilor de a fi apărați de patronate;
- scutirea salariaților și a reprezentanților acestora de cheltuielile judiciare;
- operativitatea în examinarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă.

### Organe de jurisdicție a muncii:

- comisiile de conciliere (organe extrajudiciare);
- instanțele de judecată.

### Inspectoratul de Stat al Muncii



INSPECTORATUL  
DE STAT AL MUNCII

### Sindicate



## REVENDICĂRILE ÎN CAZUL PROCEDURII DE CONSILIERE

Cererea de soluționare a litigiului individual de muncă sau a conflictului colectiv de muncă se depune la organul competent de jurisdicție a muncii de partea interesată și se înregistrează de acesta în modul stabilit.

Salariații sau reprezentanții acestora care se adresează în instanțele de judecată cu cereri de soluționare a litigiilor și conflictelor ce decurg din raporturile prevăzute de obiectul jurisdicției muncii (inclusiv pentru a ataca hotărârile și deciziile judecătorești privind litigiile și conflictele vizate) sînt scutiți de plata cheltuielilor judiciare (a taxei de stat și a cheltuielilor legate de judecarea pricinii).

### Litigii individuale de muncă

sunt divergențele dintre salariat și angajator privind:

- încheierea contractului individual de muncă;
- executarea, modificarea și suspendarea contractului individual de muncă;
- încetarea și nulitatea, parțială sau totală, a contractului individual de muncă;
- plata despăgubirilor în cazul neîndeplinirii sau îndeplinirii necorespunzătoare a obligațiilor de către una din părțile contractului individual de muncă;
- rezultatele concursului;
- anularea ordinului (dispoziției, deciziei, hotărîrii) de angajare în serviciu, emis conform art. 65 alin.(1) din Codul muncii;
- alte probleme ce decurg din raporturile individuale de muncă.

Conflictul colectiv de muncă reprezintă divergențele nesoluționate dintre salariați (reprezentanții lor) și angajatori (reprezentanții lor) privind stabilirea și modificarea condițiilor de muncă (inclusiv a salariului), privind purtarea negocierilor colective, încheierea, modificarea și executarea contractelor colective de muncă și a convențiilor colective, privind refuzul angajatorului de a lua în considerare poziția reprezentanților salariaților în procesul adoptării, în cadrul unității, a actelor juridice ce conțin norme ale dreptului muncii, precum și divergențele referitoare la interesele economice, sociale, profesionale și culturale ale salariaților, apărute la diferite niveluri între partenerii sociali.



**Greva** reprezintă refuzul benevol al salariaților de a-și îndeplini, total sau parțial, obligațiile de muncă, *în scopul soluționării conflictului colectiv de muncă declanșat în conformitate cu legislația în vigoare.*

Greva poate fi declarată *dacă în prealabil au fost epuizate toate căile de soluționare a conflictului colectiv de muncă* în cadrul procedurii de conciliere prevăzute de Codul muncii.