

GARANȚIILE CONSTITUȚIONALE ALE DREPTULUI FUNDAMENTAL LA MUNCĂ

Veaceslav ZAPOROJAN

Doctor în drept, conferențiar universitar, Academia de Studii Economice din Moldova (ASEM),

Chișinău, Republica Moldova

e-mail: zaporojan.veaceslav@ase.md

<https://orcid.org/0000-0002-8906-9789>

Constantin NEGRILA

Doctorand, Universitatea Liberă Internațională din Moldova,

Chișinău, Republica Moldova

e-mail: constantin_negrila@yahoo.com.

<https://orcid.org/0009-0001-8397-8762>

Raporturile juridice de muncă, ca relații sociale sunt raporturi cu caracter instituțional multidimensional, fiind reglementate nu numai de ramura dreptului muncii sau de dreptul civil și alte ramuri, ca relații sociale importante pentru socializarea și întreținerea omului făcând parte din cele fundamentale. Raporturile de muncă sunt și constituționale, fiind parte din Constituție și astfel devenind supreme. Dreptul la muncă, esențial pentru dezvoltarea statului de drept, impune garanții constituționale a unui control public reglementărilor de protecție, baza constituind supremația Constituției. Protecția constituțională a fost garantată de 33 hotărâri adoptate de Curtea Constituțională de la momentul instituirii controlului de constituționalitate. Garanțiile constituționale la protecția dreptului la muncă s-au asigurat de la simplii angajați, prin controlul constituționalității normelor privind salariul minim și mediu pe economie, până la condițiile de muncă ale salariaților ce dețin funcțiile de deputați în Parlament.

Cuvinte-cheie: constituția, dreptul la muncă, șomaj, garanții constituționale, protecția muncii.

THE CONSTITUTIONAL GUARANTEES OF THE FUNDAMENTAL RIGHT TO WORK

Legal labor relations, as social relations, are relations with a multidimensional institutional character, being regulated by not only the branch of labor law or by civil law and other branches, as important social relations for the socialization and sustenance of man, being part of the fundamental ones. Labor relations are also constitutional, being part of the Constitution and thus becoming supreme. The right to work, essential for the development of the rule of law, imposes constitutional guarantees of a public control of the protective regulations, the basis constituting the supremacy of the constitution. Constitutional protection was guaranteed by 33 decisions adopted by the Constitutional Court since the establishment of constitutionality control. The constitutional guarantees for the protection of the right to work have been ensured from simple employees, through the control of the constitutionality of the norms regarding the minimum and average salary in the economy, up to the working conditions of employees who hold the positions of deputies in the Parliament.

Keywords: constitution, right to work, unemployment, constitutional guarantees, protection of work.

GARANTIES CONSTITUTIONNELLES DU DROIT FONDAMENTAL

Les relations juridiques du travail, en tant que relations sociales, sont des relations à caractère institutionnel multidimensionnel, réglementées non seulement par la branche du droit du travail ou du droit civil et d'autres branches, car les relations sociales importantes pour la socialisation et le maintien de l'homme font partie des relations fondamentales. Les relations de travail sont également constitutionnelles, faisant partie de la Constitution et devenant ainsi suprêmes. Le droit au travail, essentiel pour le développement de l'État de droit, impose des garanties constitutionnelles d'un contrôle public des règles de protection, dont la base est la suprématie de la Constitution. La protection constitutionnelle a été garantie par 33 décisions adoptées par la Cour Constitutionnelle depuis la mise en place de la révision constitutionnelle. Des garanties constitutionnelles à la protection du droit au travail ont été assurées depuis les simples employés, en passant par le contrôle de la constitutionnalité des normes de salaire minimum et moyen sur l'économie, jusqu'aux conditions de travail des employés occupant les postes de députés au Parlement.

Mots-clés: constitution, droit au travail, chômage, garanties constitutionnelles, protection du travail.

КОНСТИТУЦИОННЫЕ ГАРАНТИИ ОСНОВНОГО ПРАВА НА ТРУД

Трудовые отношения, как правовые общественные отношения, представляют собой отношения, имеющие многоаспектный институциональный характер, регулируемые не только отраслью трудового или гражданского права, но и другими отраслями, как важные общественные отношения для социализации и существования человека, входящие в состав трудового права как основные. Трудовые отношения также являются конституционными, будучи частью Конституции и, таким образом, приобретая статус высших норм. Право на труд, необходимое для развития верховенства закона, налагает конституционные гарантии общественного контроля за охранительными нормами, что составляет основу верховенства Конституции. Конституционная защита гарантирована 33 решениями, принятыми Конституционным Судом с момента установления конституционного контроля. Конституционные гарантии защиты права на труд обеспечены от простых работников, путем контроля конституционности норм о минимальной и средней заработной плате в экономике, до условий труда работников, занимающих должности депутатов в Парламенте.

Ключевые слова: конституция, право на труд, безработица, конституционные гарантии, охрана труда.

Introducere

Garanțiile constituționale ale dreptului la muncă instituie baza protecției acestui drept în legislația dreptului public și privat. Evoluția și dezvoltarea Republicii Moldova în baza principiului garantat de constituție – stat de drept, necesită stabilirea de garanții constituționale dreptului la muncă. Aceste activități stabilesc și necesitatea instituirii unui control din partea autorităților publice privind respectarea și protecția dreptului la muncă, baza fiind supremația constituției, dreptul la muncă constituind un drept constituțional.

Studiul efectuat a permis să depistăm ca date statistice, că în Republica Moldova Curtea

Constituțională a adoptat 33 hotărâri privind litigiile de contencios constituțional apărute pe domeniul protecției dreptului la muncă.

Garanțiile constituționale la protecția dreptului la muncă se asigură în Republica Moldova pentru simplii angajați prin respectarea condițiilor privind disciplina muncii, prin soluționarea litigiilor în instanțele de drept comun sau, la cel mai înalt nivel la Curtea Constituțională prin procedurile de excepție de neconstituționalitate. În baza procedurilor de control de constituționalitate și excepții de neconstituționalitate s-au instituit interpretări ale Constituției privind salariul minim și mediu pe economie, condițiile de muncă, inclusiv pentru

salariații ce dețin funcțiile de deputați în Parlament.

Cercetările s-au efectuat prin utilizarea metodelor de studii precum cea exegetică, analitico-sintetică, teleologică ș.a., când s-au analizat exigent raporturile dintre angajat și angajator privind exercitarea dreptului la muncă, efectuând sinteza relațiilor în raporturile de muncă și finalizând cu expunerea de opinii privind perfecționarea acestor raporturi prin normele legislative ale codului muncii în baza garanțiilor constituționale ale dreptului la muncă.

Principalele idei ale cercetării

Dreptul la muncă reprezintă un drept economic esențial pentru orice societate, drept urmare a căruia fapt, de la originile promovării a fost recunoscut și garantat atât prin actele fundamentale supreme ale statelor, cât și de comunitatea internațională pentru protecție universală. Caracterul esențial al dreptului la muncă s-a dezvoltat drept urmare a faptului că în societatea umană omul este o ființă socială, care trebuie să fie implicată în activități sociale, inclusiv cu scopul de a-și menține existența.

Valoarea juridică a dreptului la muncă, relațiilor și raporturilor în acest domeniu a fost apreciată de autorul N.Sadovei, care a menționat, că „epistemologia dreptului muncii, cât și praxiologia relațiilor de muncă ne direcționează spre o singură și indiscutabilă concluzie posibilă: raporturile de muncă sunt raporturi cu caracter instituțional pluridimensional, existând varia abordări ale acestora, atât de ordin teoretic (inclusiv tehnico-normativ), cât și de ordin practic” [p. 93].

Dreptul la muncă este un drept specific, drept urmare, garanții juridice al exercitării acestui drept sunt atât naționale, cât și internaționale, care instituie protecție la asigurarea unui echilibru eficient între angajați și angajatori. Aceste măsuri sunt necesare pentru protecția demnității și stabilității părților în

raporturile de muncă, dar și securității condițiilor de muncă prestate.

Garanțiile internaționale, drept urmare a semnificației de conținut al acestui drept sunt instituite în diferite tratate internaționale, care stabilesc statelor părți obligații de reglementare și garantare a drepturilor economice din care face parte acest drept. Astfel, pe lângă actele internaționale inițiale, adoptate în cadrul Ligii Națiunilor, Pactul Internațional cu privire la Drepturile Economice, Sociale și Culturale, parte la care este și Moldova, a stabilit sarcini statelor-părți pentru protecția pe plan național a dreptului la muncă. Acest tratat internațional foarte cert a reglementat conținutul dreptului la muncă, ca „dreptul pe care îl are orice persoană de a obține posibilitatea să-și câștige existența printr-o muncă liber aleasă sau acceptată”.

Valoarea constituțională a dreptului la muncă

Conceptul și măsurile de protecție constituțională a dreptului la muncă în Republica Moldova, este constituit, dobândind la bază garanțiile Legii Fundamentale proclamate de art.43 și 44 din Constituție, reprezentând un drept fundamental, care nu poate fi limitat sau îngrădit nu numai de angajatori în raporturile cu angajații, dar nici de organul reprezentativ suprem – Parlament în cadrul procedurilor legislative. Astfel, alin. (1) al art. 43 din Constituție stabilește clar, că „Orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă, precum și la protecția împotriva șomajului”. Norma citată, conform autorilor ce au prezentat comentarii la această normă constituțională, instituie interpretarea conform căreia „Dreptul la muncă presupune, în primul rând, libera alegere a muncii, adică libertatea alegerii profesiei și a locului de muncă. Libertatea de a munci, fiind fundamentală pentru individ, este fundamentală și pentru societate și stat, deoarece numai forța de muncă poate crea valori, iar plasarea forței de muncă în comerțul juridic,

prin libertatea alegerii locului de muncă, o transformă în marfă care respectă regulile pieței” [p. 175]. În jurisprudența sa Curtea Constituțională a Republicii Moldova, ca garant al respectării drepturilor și libertăților constituționale ale omului a constatat, că „libertatea muncii este garantată prin Constituția Republicii Moldova, iar orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă, a profesiei, meseriei sau activității sale”.

Garanțiile normei constituționale stabilesc primordialitatea liberei posibilități de a alege profesia, meseria sau ocupația, dar și, nu în ultimul rând, alegerii locului de muncă. În raport comparat, Constituția României, spre deosebire de Constituția Republicii Moldova în art.41 instituie din start că „Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit”, fapt ce impune valoarea dreptului la muncă, ce dispune de o importanță deosebită pentru fiecare membru al societății și pentru societate per ansamblu.

Doctrinarul român M.Safta la interpretarea garanțiilor constituționale pentru dreptul la muncă a constatat: „Dreptul la muncă reprezintă un interes cardinal pentru om ca urmare a faptului că acest drept permite acestuia să existe și să supraviețuiască prin dobândirea surselor materiale de existență, procurându-și resursele necesare vieții prin munca sa. Garanțiile constituționale ale dreptului la muncă instituie salariaților garanții și protecție socială” [p. 317]. Într-o asemenea viziune, dreptul la muncă este un drept inerent ființei umane, natural și imprescriptibil. În opinia autorilor I.Muraru și E.S.Tănăsescu „dreptul la muncă și la protecția socială a muncii – este un drept social-economic de tradiție cu un conținut complex” [p. 172].

Drept urmare al faptului că dreptul la muncă este un drept constituțional, necesită a fi conceput ca un drept multilateral, care include: libertatea alegerii profesiei, meseriei sau ocupației; libertatea alegerii locului de muncă; protecția socială a muncii; retribuția muncii depuse; dreptul la negocieri colec-

tive; caracterul obligatoriu al convențiilor colective încheiate ca urmare a acestor negocieri. Libertatea alegerii profesiei, a meseriei sau a ocupației și libertatea alegerii locului de muncă intră în conținutul dreptului la muncă considerat ca o libertate din a doua generație a drepturilor.

Drepturile și libertățile fundamentale, fiind pe un plan general, exprimă libertăți naturale ale persoanei. Consacrând aceste drepturi, Constituția acordă fiecărui om posibilitatea de a-și alege liber profesia, meseria sau ocupația și, desigur, de a-și alege singur locul de muncă, pentru că conform Pactului Internațional cu privire la Drepturile Economice, Sociale și Culturale munca este necesar ca să fie: „liber aleasă sau acceptată”. Asemenea alegeri sunt în general determinate de aptitudini, dorințe de ordin economic și, desigur, de voința celor interesați. Modul de exercitare a dreptului la muncă în raport cu o bună parte de drepturi este mai complex în teorie și practică. Aceste clauze ne direcționează la concluzia, că dreptul la muncă fiind un drept constituțional și toate aspectele modului lui de exercitare sunt de domeniul legii supreme și unui sistem de norme legale instituționalizate în Codul muncii. Într-o societate care funcționează pe principii economice, sociale și morale sănătoase, ocuparea locurilor de muncă se face pe criteriul competenței, acesta asigurând eficiență și bunăstare.

Dreptul la muncă, însă, nu poate fi absolut și nelimitat, acest fapt fiind menționat și în citata Hotărâre a Curții Constituționale (HCC) 5/2013 [5]. Este evident că nu este posibil de a încheia un contract de muncă fără respectarea anumitor condiții atât inițiale la încheierea contractului individual de muncă, cât și ulterior la exercitarea de salariat al obligațiilor sale când își exercită dreptul în câmpul muncii.

Un alt domeniu de protecție constituțională a dreptului la muncă este asigurarea unui minim de protecție împotriva șomajului, pentru că acordarea dreptului de exercitare al acestui drept nu poate fi

asigurată de angajator pentru tot parcursul vieții angajatului. Protecția împotriva șomajului este instituită prin Constituție la nivel suprem cu anumite corective, prin: plata indemnizației de șomaj și un salariu minim garantat. Constituția oferă fiecărei persoane posibilitatea de a-și alege profesia și locul de muncă în funcție de aptitudini, dorințe și coordonate de ordin economic. Aceste caracteristici rezultă din faptul că libertățile menționate reprezintă expresii ale dreptului la muncă a persoanei.

Libertatea muncii presupune că o persoană poate să aleagă dacă își exercită sau nu acest drept și, de asemenea, poate să aleagă ce profesie, meserie sau ocupație își dorește. Felul muncii reprezintă profesia, meseria sau funcția ce este exercitată de salariat în temeiul contractului individual de muncă. Profesia este calificarea obținută de o persoană prin studii, iar funcția este activitatea desfășurată de o persoană într-o ierarhie funcțională de execuție sau de conducere. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației și a locului de muncă sunt exprimări ale libertății persoanei. Protecția socială a muncii include aspecte precum securitatea și sănătatea salariaților, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim brut pe țară, repausul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții deosebite sau speciale, formarea profesională. Prin precizarea „precum și alte situații specifice”, textul constituțional marchează caracterul său receptiv, deschis spre soluții legislative care să asigure cât mai eficient protecția socială a muncii.

Comentariile la normele constituționale privind protecția dreptului la muncă au interpretat aceste norme în sensul că „Libertățile menționate reprezintă expresii ale libertății persoanei și, consacându-le, Constituția oferă fiecărui om posibilitatea de a-și alege profesia și locul de muncă în funcție de aptitudini, dorințe și coordonate de ordin economic” [p. 176]. În acest domeniu de exercitare a dreptului la muncă, în baza garanțiilor constituționale, Cur-

tea Constituțională a stabilit, 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”.

Interdependența cadrului legal de cel constituțional de protecție a dreptului la muncă

Corelația dintre dreptul la muncă și asistența socială a muncii se exprimă prin protecția socială a muncii, în diverse componente ale sale, enunțate de textul constituțional și măsurile ce se iau întru asigurarea acesteia, care sunt stabilite mai detaliat în Titlul IX din Codul muncii [9]. Normele din Constituție și din Codul muncii nu sunt suficiente pentru garanțiile constituționale ale acestui drept, drept urmare securitatea și igiena muncii, ale căror aspecte generale sunt reglementate și de Legea nr. 186-XVI din 10.07.2008 privind securitatea și sănătatea în muncă, ce se referă la profilaxia bolilor și prevenirea accidentelor, de instrucțiuni și regulamente ministeriale, precum și de actele de uz intern ale unităților economice. În acest sens, Curtea Constituțională a stabilit, că „o formă a prestațiilor de asigurări sociale, acordată pentru pierderea capacității de muncă, constituie indemnizația de maternitate... rațiunea stabilirii prin lege a „indemnizației de maternitate» se desprinde din garanțiile consfințite la articolele 47, 49 și 50 din Constituție, în virtutea cărora maternitatea beneficiază de o protecție specială din partea statului”.

Garanția constituțională al condițiilor satisfăcătoare de muncă se asigură prin instituirea unui salariu minim garantat pe economie, măsură care presupune stabilirea unui quantum precis al salariului minim, sub a cărui limită nu poate fi redusă retribuirea salariatului. Această garanție este reglementată la nivel legislativ prin Legea nr. 1432-XIV din 28.12.2000

privind modul de stabilire și reexaminare a salariului minim, care asigură că salariul minim reprezintă „mărimea minimă a retribuției, în lei, stabilită de către stat pentru o muncă simplă, necalificată, sub nivelul căreia patronul nu este în drept să plătească pentru norma de muncă, pe lună sau pe oră, îndeplinită de angajat”. Conform Titlului V din Codul muncii - Salarizarea și normarea muncii - cuantumul salariului minim este obligatoriu pentru toți angajatorii, persoane juridice sau fizice, care utilizează munca salariată, indiferent de tipul de proprietate și forma juridică de organizare. Cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real se reexaminează anual, în funcție de creșterea sumară anuală a indicelui prețurilor de consum și a ratei de creștere a productivității muncii la nivel național [9]. Această lege fiind controlată la constituționalitate, Curtea Constituțională a constatat, că constituționalitatea este asigurată dacă „cuantumul salariului minim asigură existența, inclusiv necesitățile social-culturale ale salariatului”.

Concediul de odihnă plătit, acordat anual tuturor salariaților. Conform art.117 din Codul muncii [9], pentru perioada concediului de odihnă anual, salariații beneficiază de o indemnizație de concediu care nu poate fi mai mică decât valoarea salariului mediu lunar pentru perioada respectivă. Art.113 din Codul muncii [9] stabilește în conformitate cu norma alin.(2) art.43 din Constituție [10] că tuturor salariaților li se acordă anual un concediu de odihnă plătit, cu o durată minimă de 28 de zile calendaristice, cu excepția zilelor de sărbătoare nelucrătoare, iar pentru salariații din unele ramuri ale economiei naționale (învățământ, ocrotirea sănătății, serviciul public etc.), prin lege organică, se poate stabili o altă durată a concediului de odihnă anual (calculată în zile calendaristice).

Prestarea muncii în condiții grele, conform normei alin.(2) art.43 din Constituție [10], prin care se înțelege prestarea: *muncii grele*, adică a muncii

care, din punct de vedere al procesului tehnologic și de fabricare, presupune existența și aplicarea unor capacități fizice deosebite; *muncii în condiții nefavorabile*, adică a muncii prestate în condiții nefavorabile sănătății și integrității corporale a persoanei. Condițiile de muncă în Republica Moldova, dacă comparăm cu condițiile de muncă din alte state nu sunt atât de nefavorabile, dar este posibil să fie recunoscute neconstituționale unele norme legale ce garantează protecția dreptului la muncă, conducându-se și de jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului (CtEDO). Astfel, pe o cauză CtEDO a hotărât că a fost încălcat art. 8 (dreptul la respectarea vieții private) din Convenție, din cauza faptului că autoritățile norvegiene nu s-au asigurat că reclamanții primesc informații esențiale, care să le permită să aprecieze riscurile pentru sănătatea și viața lor, implicate de utilizarea tabelelor de decompresie rapidă. CtEDO a mai constatat, că autoritățile trebuie să asigure dreptul la informație pentru a se asigura că angajații primesc informații esențiale, care le permit să aprecieze riscurile profesionale pentru sănătatea și siguranța lor.

Alte situații specifice, în conformitate cu norma alin.(2) art.43 din Constituție [10] se determină și se realizează deschiderea pentru noi reglementări, care să asigure cât mai plenar și eficient protecția socială a muncii. Cu alte cuvinte, se poate spune că textul constituțional garantează un minim obligatoriu de măsuri de protecție, legiuitorul fiind în drept să stabilească și alte măsuri de acest gen, în funcție de condițiile și de specificul muncii în diverse domenii. Bazându-ne pe jurisprudența CtEDO am constatat că unele constatări sunt ceva mai aproape de condițiile de muncă din Republica Moldova. Pe o cauză CtEDO a hotărât că a fost încălcat art. 2 (dreptul la viață) din Convenție în privința reclamanților ale căror rude au decedat și că a fost încălcat art. 8 (dreptul la respectarea vieții private și de familie) din Convenție în privința celorlalți reclamanți, având în

vedere gravitatea amenințării reprezentate de azbest și în ciuda libertății de acțiune („marjei de apreciere”) oferite statelor pentru a decide modalitatea de gestionare a unor astfel de riscuri, guvernul maltez nu și-a îndeplinit obligațiile pozitive care îi revin în temeiul Convenției, de a reglementa sau de a adopta alte măsuri practice pentru a se asigura că reclamanții sunt protejați în mod corespunzător și sunt informați cu privire la riscul la adresa sănătății și vieții lor. Într-adevăr, deși Guvernul maltez a fost sau ar fi trebuit să fie conștient, cel puțin de la începutul anilor '70, că muncitorii de pe șantierul naval ar putea avea de suferit de pe urma consecințelor cauzate de expunerea la azbest, acesta a adoptat măsuri pozitive pentru a contracara acest risc abia în 2003.

Jurisprudența CtEDO în Republica Moldova se aplică atât în instanțele de drept comun, cât și în jurisprudența Curții Constituționale, care este garantul supremației Constituției. Protecția dreptului la muncă, deoarece poate fi apărat și prin instanțele de judecată de drept comun poate fi obiect al jurisprudenței CtEDO prin protecția dreptului la un proces echitabil garantat de art.6 al CEDO. Unele cauze examinate de CtEDO ne demonstrează acest fapt. Drept exemplu pot servi cauzele din fața CtEDO referitoare la protecția dreptului la muncă a funcționarilor publici, care se situează, în principiu, în domeniul de aplicare al art. 6 § 1. „În hotărârea „Vilho Eskelinen și alții împotriva Finlandei, Curtea a precizat domeniul de aplicare al noțiunii „caracter civil” și a elaborat noi criterii cu privire la aplicabilitatea art. 6 § 1 în cazul conflictelor de muncă privind funcționarii publici [a se vedea, de asemenea, Baka împotriva Ungariei; Regner împotriva Republicii Cehe]. Astfel, nimic nu justifică în principiu eliminarea din garanțiile art. 6 a conflictelor de muncă obișnuite – precum cele privind salariul, o indemnizație sau alte drepturi de acest fel – din cauza caracterului special al relației dintre funcționarul în cauză și statul respectiv. Principiul actual este că va exista prezumția conform că-

reia art. 6 este aplicabil, iar statul pârât are sarcina să demonstreze, în primul rând, că, potrivit dreptului intern, un reclamant care este funcționar public nu are dreptul de acces la instanță și, în al doilea rând, că excluderea drepturilor garantate la art. 6 este întemeiată în privința funcționarului respectiv” [p. 13]. Secretariatul CtEDO a mai menționat pe acest aspect în ghidul său, că „nimic nu justifică sustragerea conflictelor obișnuite de la locul de muncă de la garanțiile art. 6 § 1 – de exemplu cele legate de plata salariului, a unei indemnizații sau alte drepturi de acest tip – pe motivul existenței unui caracter special al relației dintre funcționarul în cauză și statul respectiv” [18, p.14].

Timpul normal de lucru este perioada dintr-o zi, o săptămână sau o lună, în care salariatul are îndatorirea să presteze munca la care s-a obligat. Legislația noastră a ales sistemul săptămânal de calculare a timpului de muncă, deoarece, conform alin.(3) al art.43 din Constituție [18], durata săptămânii de muncă este de cel mult 40 de ore. În același sens, stipulează și art.95 din Codul muncii (Noțiunea de timp de muncă) [9], conform căruia, la fel, „durata normală a timpului de muncă al salariaților nu poate fi mai mare de 40 de ore pe săptămână”. Parlamentul Republicii Moldova a ratificat Convenția nr. 47 a OIM cu privire la reducerea timpului de muncă până la patruzeci de ore pe săptămână, conform căreia fiecare stat membru își declară acordul privind principiul săptămânii de muncă de 40 de ore, aplicat astfel încât să nu implice reducerea nivelului de trai.

Alin.(4) din art.43 din Constituție [10] stipulează că dreptul la negocieri în materie de muncă și caracterul obligatoriu al convențiilor colective sunt garantate. Acest drept este în strânsă corelație cu libertatea sindicală garantată de alin.(1) din art.42 din Constituție [10] și cu dreptul la grevă garantat de alin.(1) din art.45 din Constituție [10] asigurând o protecție considerabilă salariaților și colectivelor lor. Drepturile în cauză presupun posibilitatea acor-

dată oricărei persoane, de a negocia cu administrația condițiile de muncă, însă inițial, la încheierea contractului individual de muncă, nu prea există spațiu pentru negociere, condițiile contractului fiind stabilite de administrație și foarte rar pot fi modificate la cererea persoanei care solicită angajare. În situația dată, rezultă că textul constituțional se referă la negocierile colective, adică la negocierea și la încheierea contractelor colective de muncă. Aceste drepturi sunt reglementate de Titlul II din Codul muncii [9], *Parteneriatul social în sfera muncii*, care prevede desfășurarea negocierilor colective, încheierea contractelor și convențiilor colective de muncă, dreptul salariiștilor la administrarea unității etc.

Menționi aparte referitoare la negocierile colective și la consecințele juridice ale încheierii de contracte colective au fost făcute prin actele internaționale în materie, cum sunt Convenția nr. 98 a OIM privind aplicarea principiilor dreptului la organizație și de purtare a tratativelor colective și Convenția nr. 154 a OIM privind promovarea negocierilor colective.

Concluzii

În concluzie, dreptul la muncă fiind proclamat și garantat de normele Constituției este un drept fundamental sau constituțional cu plenitudine, garanțiile căruia sunt asigurate nu numai de jurisprudența instanțelor de drept comun, dar și de Curtea Constituțională ca instanță de jurisdicție specializată, implementându-se în procesul de constituționalizare. În opinia autorului V.Băieșu: „Procesul de constituționalizare a dreptului la muncă atestă faptul că reflectarea acestui drept în actele normative ale statului sunt în strânsă concordanță cu regimul de guvernământ sau cu regimul politic al statului. În anumite perioade de dezvoltare a statului nostru dreptul la muncă era prevăzut de către legislator, dar nu era garantat, în altele, era garantat, dar nu era bine determinată procedura de realizare a acestuia”.

Constatăm, că reglementările constituționale în materia raporturilor de muncă sunt în concordanță cu normele tratatelor internaționale la care Republica Moldova este parte sau cu interpretările expuse prin adoptarea de hotărâri în jurisprudența sa de Curtea Constituțională. Multiplele hotărâri adoptate de Curtea Constituțională în materia dreptului muncii prin controlul constituționalității actelor normative corespund în materia controlului cu garanțiile constituționale a dreptului la muncă și drepturilor aferente ale acestui drept.

Referințe bibliografice

1. SADOVEI, N. *Diferențierea instituțională în cadrul complexului interramural al științelor muncii. Paradigma jurământului*. Chișinău: Studia Universitatis Revista științifică USM, 2012, nr.3(53) p.94-97.
2. Pactul Internațional cu privire la Drepturile Economice, Sociale și Culturale, adoptat la 16 decembrie 1966 de Adunarea Generală a Organizației Națiunilor Unite la New-York.
3. *Constituția Republicii Moldova*, din 29-07-1994. Monitorul Oficial Nr. 78 din 29-03-2016, art.140. În: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=136130&lang=ro (Accesat - 20.09.2023).
4. *Constituția Republicii Moldova: comentariu/ coord. de proiect: Klaus Sollfrank; red.: Nina Pârțac, Lucia Țurcanu – Ch.: Arc, 2012 (Tipogr. „Europress“). ISBN 978-9975-61-700-0 – 576 p., p.175. În: https://www.constcourt.md/public/files/file/informatie_utilita/Comentariu_Constitutie.pdf (Accesat - 22.08.2023).*
5. Hotărârea Curții Constituționale Nr. 5 din 23-04-2013 pentru controlul constituționalității articolului 301 alin. (1) lit. c) din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154-XV din 28 martie 2003, în redacția Legii nr. 91 din 26 aprilie 2012 pentru modificarea și completarea unor acte legislative (Sesizarea nr. 31a/2012). Monitorul Oficial Nr. 110-113 din 17-05-2013 art. 10. În: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=15897&lang=ro (Accesat - 10.09.2023).
6. Constituția României, modificata și completata, Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 758 din 29 octombrie 2003.

7. SAFTA, M. *Drept constituțional și instituții politice*. V. I. Ed. A 7-a, rev. București: Editura Hamangiu, 2021. ISBN 978-606-27-1843-5.

8. MURARU, I., TĂNĂSESCU, E. S. *Drept constituțional și instituții politice*. Volumul I. Ed.15-a, rev., București: Editura C.H. Beck, 2016, 199 p., p.172.

9. *Codul muncii al Republicii Moldova*. Adoptat prin Legea Nr. 154 din 28-03-2003. Monitorul Oficial Nr. 159-162 din 29-07-2003 art. 648. În: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=136676&lang=ro# (Accesat - 10.09.2023).

10. *Constituția Republicii Moldova: comentariu/ coord. de proiect: Klaus Sollfrank; red.: Nina Pârțac, Lucia Țurcanu – Ch.: Arc, 2012 (Tipogr. „Europress“). ISBN 978-9975-61-700-0 – 576 p., p.175. În: https://www.constcourt.md/public/files/file/informatie_utilita/Comentariu_Constitutie.pdf*

11. Hotărârea Curții Constituționale nr. 6 din 09.02.2017 privind excepția de neconstituționalitate a art. 16 alin. (5) din Legea nr. 289 din 22 iulie 2004 privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale, precum și pct. 49 din Regulamentul aferent, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 108 din 3 februarie 2005 (indemnizația de maternitate). În: <https://www.constcourt.md/ccdocview.php?tip=hotariri&docid=605&l=ro> (Accesat - 10.09.2023).

12. Legea nr. 186-XVI din 10.07.2008 privind securitatea și sănătatea în muncă, Publicat în MO nr. 143-144/587 din 05.08.2008.

13. Hotărârea Curții Constituționale nr. 20 din 06.06.2017 privind excepția de neconstituționalitate a art. 7 alin. (17) din Legea nr. 289 din 22 iulie 2004 privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale, precum și a pct. 89 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 (recalcularea indemnizațiilor de asigurări sociale). În: <https://www.constcourt.md/ccdocview.php?tip=hotariri&docid=622&l=ro> (Accesat - 09.09.2023).

14. Legea nr. 1432-XIV din 28.12.2000 privind modul de stabilire și reexaminare a salariului minim. Publicată în MO nr. 21-24/79 din 27.02.2001. În: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=63986&lang=ro (Accesat - 20.09.2023).

15. Hotărârea Curții Constituționale 12/2022, Nr. 12 din 16-06-2022 pentru controlul constituționalității articolului 3 alin. (2) din Legea nr. 1432 din 28 decembrie 2000 privind modul de stabilire și reexaminare a salariului minim, a articolului 27 alin. (2) din Legea nr. 270 din 23 noiembrie 2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, a Hotărârii Guvernului nr. 165 din 9 martie 2010 cu privire la cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real și a Hotărârii Guvernului nr. 550 din 9 iulie 2014 privind stabilirea cuantumului salariului minim pe țară (cuantumul salariului minim) (sesizarea nr. 18a/2021). Monitorul Oficial Nr. 201-207 din 08-07-2022 art. 97. În: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=132038&lang=ro (Accesat - 20.09.2023).

16. Hotărârea CtEDO Villnes și alții împotriva Norvegiei din 05.12.2013. În: <https://hudoc.echr.coe.int/eng-press?i=003-4598614-5560664>

17. Hotărârea CtEDO Brincat și alții împotriva Maltei din 24.07.2014. În: <https://hudoc.echr.coe.int/eng-press?i=003-4832368-5895060> (Accesat - 22.08.2023).

18. Ghid privind art. 6 din Convenția europeană a drepturilor omului. Curtea Europeană a Drepturilor Omului. Actualizat la: 30.04.2018. 90 p., p.13. În: https://www.echr.coe.int/Documents/Guide_Art_6_ROM.pdf

19. *Constituția Republicii Moldova: comentariu/ coord. de proiect: Klaus Sollfrank; red.: Nina Pârțac, Lucia Țurcanu – Ch.: Arc, 2012 (Tipogr. „Europress“). ISBN 978-9975-61-700-0 – 576 p., p.175. În: https://www.constcourt.md/public/files/file/informatie_utilita/Comentariu_Constitutie.pdf (Accesat - 22.08.2023).*

20. BĂIEȘU, V. *Conținutul dreptului la muncă și dreptului la protecția muncii din perspectiva reglementărilor juridice ale Republicii Moldova*. Chișinău: „Studii Juridice Universitare“, nr.3-4, 2015, p.83-94.