

O ABORDARE DIFERENȚIALĂ A DREPTULUI MUNCII DIN SPAȚIUL ROMÂNESC: CÂTEVA VARIABILE¹



Conf. univ. dr. Septimiu Panainte
Facultatea de Drept,
Universitatea Alexandru Ioan Cuza din Iași

Abstract

The study aims to present a comparative research considering some juridical institutions regulated in Romanian Labor Code and in the Labor Code of Republic of Moldova.

First, we have presented and explained the research method based on differential mathematical functions.

Secondly, we have underlined and briefly analyzed several different regulations of the Moldavian Labor Code that can be considered as a possible basis for improving Romanian regulations.

For example, in the case of the posting of workers, the regulation in the Republic of Moldova stipulates that the worker's agreement is mandatory, unlike the Romanian regulation, which allows employers to impose such changes of the job over a long period of time (maximum one year).

However, despite the differences presented, we consider that these two Labor Codes are following the same principles and express homogeneity as a result of a profound phenomenon of legal acculturation.

Keywords: *Labor Code of Republic of Moldova, Labor Code of Romania, comparative research, independent variables, posting of workers*

I. Prolegomene

1. În condițiile celebrării a 100 de ani de la Unirea din anul 1918, apare oportună raportarea la „spațiul românesc” sau chiar „spațiul juridic românesc”. În acest context aniversar, am considerat utilă și interesantă o sintetică analiză comparativă a unor instituții juridice identificate atât în Codul muncii din România, cât și în cel al Republicii Moldova.

¹ Studiul a fost prezentat în cadrul Conferinței Naționale „Dreptul muncii: trecut, prezent și perspective”, organizată de către Facultatea de Drept a Universității „Lucian Blaga” din Sibiu, sub egida Centenarului, la 19 octombrie 2018, fiind în curs de publicare în volumul conferinței.

Adoptarea celor două coduri, în același an, cel al României în ianuarie 2003 și cel al Republicii Moldova în martie, nu este întâmplătoare. În mod evident fiecare dintre aceste acte normative fundamentale, cu efecte plene în plan juridic, social și economic, exprimă un anumit specific. Regăsim, astfel, instituții juridice și soluții de reglementare corespondente, identice, asemănătoare sau deosebite.

2. Prin studiul de față ne-am propus o analiză succintă axată pe unele soluții de reglementare diferite cu relevarea resortului acestora. Mai mult, alegerea instituțiilor comparate a avut în vedere unele dintre reglementările suport regăsite în Codul muncii din Republica Moldova care ar putea constitui, fie și în parte, alternative la reglementările corespondente din Codul muncii adoptat în România. Demersul este provocator în condițiile în care, de regulă, analizele comparative sunt realizate prin raportare la legislația altor state, considerate referențiale, și, în principal, prin raportare la „modelul francez”.

Un demers comparatist privilegiază cercetătorul prin prisma faptului că, observând soluții de reglementare multiple, acesta este obligat în procesul analitic să își explice și să evalueze diferențele. Această evaluare se realizează prin prisma vectorului obiectiv sau subiectiv determinant și efectelor corespondente ale normei, congruenței dintre scopul urmărit și efectele real produse, care, în registru critic, pot fi apreciate ca fiind benefice, parțial benefice sau negative (în plan economic, social etc.).

3. Legat de metoda cercetării, am avut ca reper modelul matematic al ecuațiilor diferențiale care presupun o funcție de identificat, fiind date sau identificabile unele derivate ale acesteia, precum și unele variabile independente.

Spunem, adesea, doctrinari și practicieni deopotrivă, că efortul nostru de interpretare juridică este menit a identifica „voința și rațiunea legiuitorului” fiind preocupați să stabilim sensul în care norma se impune a fi înțeleasă și aplicată, eventual în corelație cu alte norme convergente sau divergente. Avem astfel în vedere, felul în care legiuitorul cuantifică izvorul material de drept, stabilește o anumită conduită de urmat și preconizează anumite efecte (corective, constructive, prohibitive etc.).

Prin natura ei, conduita prescrisă, deși aptă, este posibil să nu conducă în mod necesar și/sau exclusiv la producerea efectelor urmărite de către legiuitor. Prin urmare, dispoziția explicită a normei și finalitatea urmărită trebuie să fie văzute în procesul de interpretare ca aflându-se într-o legătură indisolubilă.

Căutăm, de fapt, să identificăm și să înțelegem funcția exprimată în modul de acțiune prescris, aplicat la o ipoteză/sumă de premise și condiții și operațional prin prisma finalității urmărite. Cu alte cuvinte, ne preocupă funcția care, aplicată derivatelor și variabilelor independente (argumente), conferă normei aptitudinea (valoarea) de a atinge finalitatea urmărită de legiuitor.

4. În concret, cu titlu de exemplu, putem realiza o aplicație metodologică în considerarea delegării sau detașării. Astfel:

Funcția reglementării poate fi identificată cu *ratio legis*, aspect aflat în directă legătură cu izvorul material de drept, respectiv necesitatea obiectivă pentru angajator de a beneficia, în virtutea scopului economic/public al activității sale, de o anumită flexibilitate prin prisma posibilităților de a utiliza activitatea salariatului în alte locuri decât cele convenite prin contractul individual de muncă.

În acest caz, *derivatele* se exprimă în mai mulți factori/parametri principali și intrinseci:

- unul spațial – locul muncii;
- unul temporal – perioada de timp în care poate avea loc modificarea locului muncii;
- unul juridic – condiționalitatea dată de imperativul constituțional al garanțării libertății muncii, particularizat în forma dreptului constituțional la libera alegere a locului de muncă, și de necesitatea respectării unui just echilibru între drepturile salariatului și angajatorului.

În raport de instituțiile juridice fundamentale ale unei ramuri de drept, care sunt omniprezente în sistemele juridice naționale aparținând aceleiași familii, funcțiile și derivatele acestora sunt relativ constante în timp.

Variabilele independente (extrinseci) exhibă în plan formal o anumită opțiune de politică legislativă și concretizează condițiile operaționale ale instituției juridice. Aceste variabile prezintă o anumită dinamică determinată de epoca istorică și imperativele/condițiile specifice, de spațiul geografic, de profilul destinatarilor normei juridice, de influențele sistemice și fenomenele de aculturație juridică manifeste.

În exemplul avansat aceste *variabile independente* privesc:

- necesitatea și forma acordului salariatului pentru modificarea locului de muncă;
- necesitatea, forma și conținutul actului prin care se dispune modificarea unilaterală sau se realizează modificarea convențională a locului muncii;
- durata concretă a perioadei de modificare unilaterală sau convențională a locului muncii;
- condițiile și durata prelungirii modificării unilaterale sau convenționale a locului muncii;
- necesitatea ca angajatorul să motiveze sau nu modificarea unilaterală a locului de muncă sau durata acesteia;
- posibilitatea și eventual condițiile în care se poate refuza modificarea unilaterală a locului muncii.

5. Pentru analiza comparativă pe care o propunem, voi prezenta în cele ce urmează câteva reglementări relevante ale Codului muncii din Republica

Moldova² (al doilea termen de comparat) făcând câteva observații fără a mai relua bine cunoscutele reglementări corespondente ale Codului muncii din România (primul termen al comparației).

II. Soluții de reglementare în Codul muncii din Republica Moldova: câteva variabile

6. Având în vedere aplicația exemplificativă de mai sus, identificăm în cele ce urmează variabilele independente ale instituției detașării reglementate de Codul muncii din Republica Moldova.

Conform art. 71 alin. (1), detașarea „poate fi dispusă numai cu acordul scris al salariatului pentru o perioadă de cel mult un an și se efectuează în temeiul unui contract individual de muncă distinct pe durată determinată”. În același sens, potrivit art. 77 lit. e¹), în caz de detașare, contractul individual de muncă “se suspendă prin acordul părților, exprimat în formă scrisă”.

Pe fondul unor dispoziții constituționale și generale privind dreptul la muncă și libertatea de alegere a locului de muncă asemănătoare cu cele din România³, variabilele independente identificate privesc în principal necesitatea și forma acordului salariatului la detașare, precum și impunerea expresă a unui contract individual de muncă distinct pe durată determinată în baza căruia detașarea este executată. Aceste elemente distinctive față de reglementarea din România sunt, înainte de toate, în acord cu standardele constituționale, dreptul la libera alegere a locului de muncă trebuind să fie garantat.

Dimpotrivă, reglementarea din România poate fi apreciată ca precară și perfectibilă în condițiile în care detașarea este posibilă ca act unilateral de modificare a locului muncii pentru o perioadă de timp de până la 1 an⁴.

² Codul muncii al Republicii Moldova, publicat în M. Of. nr. 159-162/29.07.2003, cu modificările și completările ulterioare (disponibil la <http://lex.justice.md/md/326757/>).

³ Art. 43 alin. 1 din Constituția Republicii Moldova (*Dreptul la muncă și la protecția muncii*) statuează 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”. Totodată, la nivel general, în capitolul din Codul muncii dedicat principiilor de bază, art. 6 (*Neîngrădirea dreptului la muncă și libertatea muncii*) prevede:

„(1) Libertatea muncii este garantată prin Constituția Republicii Moldova.

(2) Orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă, a profesiei, meseriei sau activității sale.

(3) Nimeni, pe toată durata vieții sale, nu poate fi obligat să muncească sau să nu muncească într-un anumit loc de muncă sau într-o anumită profesie, oricare ar fi acestea”.

⁴ Considerăm că dispozițiile art. 45-46 din Codul muncii din România neagă caracterul *intuitu personae* al contractului de muncă și sunt de natură să încalce demnitatea în muncă. Pentru dezvoltări, a se vedea S. Panainte, *Despre (in)suficiența reglementării dreptului la demnitate în muncă*, în Revista română de drept privat nr. 1/2018, pp. 135-152.

7. Codul muncii din Republica Moldova reglementează expres la art. 78 lit. d¹⁾ și e) două cazuri de suspendare a contractului individual de muncă din inițiativa salariatului care constituie, în esența lor, cazuri particulare reglementate ale excepției de neexecutare a contractului:

- neachitarea sau achitarea parțială, cel puțin 2 luni consecutive, a salariului sau a altor plăți obligatorii (lit. d¹⁾);
- existența unor condiții de muncă nesatisfăcătoare din punctul de vedere al protecției muncii (lit. e);

Chiar dacă s-ar simți nevoia unor nuanțări care să surprindă necesitatea ca între cele două neexecutări de contract să existe o anumită proporționalitate, astfel încât riscul de abuz de drept să fie diminuat, consacrarea unor asemenea posibilități pentru salariat de a reacționa la neexecutări culpabile ale contractului de către angajator, cu consecința evitării unor riscuri imediate sau ca alternativă la sesizarea instanței de judecată (care presupune cheltuieli și timp până la soluționarea cauzei) poate fi apreciată ca utilă.

8. În ceea ce privește demisia, aceasta este reglementată în cadrul art. 85 care, la alin. 1, prevede că aceasta trebuie notificată angajatorului „prin cerere scrisă, cu 14 zile calendaristice înainte” (în cazul funcțiilor de execuție). În continuare, conform alin. (4), se statuează că timp de 7 zile calendaristice de la data depunerii cererii de demisie „salariatul are dreptul să-și retragă cererea sau să depună o nouă cerere, prin care să o anuleze pe prima. În acest caz, angajatorul este în drept să-l elibereze pe salariat numai dacă, pînă la retragerea (anularea) cererii depuse, a fost încheiat un contract individual de muncă cu un alt salariat în condițiile prezentului cod”⁶.

Durata preavizului și posibilitatea revocării demisiei constituie variabilele independente relevante. Dincolo de lipsa unei anumite rigori terminologice, textul consacră expres posibilitatea condiționată de „retragere” a demisiei, având în vedere și faptul că există situații în care aceasta nu reprezintă rezultatul firesc al deciziei salariatului de a pune capăt contractului de muncă, ci o reacție de moment la o anumită situație conflictuală. Totodată, în mod limitat, textul poate fi utilizat pentru a lipsi în mod imediat de efecte o „demisie în alb”.

9. O reglementare mai elaborată și mai nuanțată față de cea din România găsim și în privința despăgubirilor care trebuie acordate în situația reintegrării în post, în art. 90 care poartă denumirea marginală „Răspunderea angajatorului pentru transferul sau eliberarea nelegitimă din serviciu”.

Astfel, conform alin. 2, repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului „constă în:

⁵ Lit. d¹⁾ a fost introdusă la art. 78 alin. (1) prin LP 205 din 20.11.15, M. Of. nr. 340-346/18.12.2015.

⁶ Art. 85 alin. (4) a fost modificat în acest sens prin LP 205 din 20.11.15, M. Of. nr. 340-346/18.12.15.

a) plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă într-o mărime nu mai mică decât salariul mediu al salariatului pentru această perioadă;

b) compensarea cheltuielilor suplimentare legate de contestarea transferului sau a eliberării din serviciu (consultarea specialiștilor, cheltuielile de judecată etc.);

c) compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului”.

Raportat la prejudiciul moral, mărimea reparării acestuia se determină de către instanța de judecată, ținându-se cont de aprecierea dată acțiunilor angajatorului, și nu poate fi mai mică decât echivalentul unui salariu mediu lunar al angajatului (alin. 3).

Pentru situația în care se dorește evitarea reintegrării, conform alin. (4) „părțile pot încheia o tranzacție de împăcare, iar în caz de litigiu – instanța de judecată poate încasa de la angajator, cu acordul salariatului, în beneficiul acestuia, o compensație suplimentară la sumele indicate la alin. (2) în mărime de cel puțin 3 salarii medii lunare ale salariatului”.

Reglementarea Codului muncii din România, deși sintetică, nu exclude obligarea la repararea prejudiciului cauzat salariatului sub toate cele 3 aspecte menționate în art. 90 alin. (2) mai sus citat.

Totuși, art. 90 are, în primul rând, avantajul unui plus de claritate. În al doilea rând, din perspectiva daunelor morale, acestea sunt inerente faptului că o anumită perioadă de timp salariatul (și eventual alți membri ai familiei sale) este, până la acoperirea prejudiciului calculat prin raportare la salariile de care a fost lipsit salariatul, în mod nelegal și/sau netemeinic, lipsit de veniturile aferente exercițiului dreptului constituțional la muncă. Așadar, apare firească reglementarea acestora, iar consacrarea unui minim are avantajul că, în raport de acesta, salariatul nu este ținut să administreze probe.

Totodată, în principiu, funcția reglementării pornește de la premisa potrivit căreia un salariat concediat nelegal și/sau netemeinic ar urmări, de cele mai multe ori, și reintegrarea sa. Totuși, o asemenea alegere ar putea interveni atunci când acesta nu mai dorește să se expună unui climat de muncă deteriorat ca urmare a conflictului preexistent, acutizat eventual de judecata intervenită între cele două părți (caz în care putem identifica o culpă rezidentă a angajatorului care, prin actul emis și anulat, indirect, determină de fapt și renunțarea salariatului la reintegrarea efectivă pe postul anterior deținut). Este posibil, de asemenea, ca, între timp și forțat de împrejurări, salariatul reclamant să găsească un alt loc de muncă, pe care îl poate aprecia ca fiind mai potrivit sau nu față cel anterior în care ar putea cere reintegrarea. În această a doua ipoteză, dacă noul loc de muncă nu este în sine apreciat ca fiind cel puțin la fel de bun față cel anterior, renunțarea la reintegrare poate fi cauzată de motivul expus în prima ipoteză. Dacă noul loc de muncă este apreciat ca fiind mai avantajos, atunci alegerea salariatului de a renunța la reintegrare nu este determinată de acțiunile culpabile ale angajatorului pârât.

Față de aceste ipoteze de lucru, se poate aprecia că, în general, posibilitatea salariatului de a primi, în cazul în care nu solicită reintegrarea, o compensație suplimentară în cuantum de cel puțin 3 salarii medii lunare, apare a fi adecvată.

Prin urmare, consacarea expresă a variabilelor independente de la art. 90 alin. (2) lit. b) și c), respectiv de la alin. (3) și (4) poate fi apreciată în sens pozitiv.

10. După cum rezultă din dispozițiile art. 104 din Codul muncii, o atenție specială a acordat legiuitorul din Republica Moldova și regimului muncii suplimentare.

Conform alin. (2) atragerea la muncă suplimentară poate fi dispusă de angajator fără acordul salariatului numai în caz excepțional, în următoarele 2 situații:

„a) pentru efectuarea lucrărilor necesare pentru apărarea țării, pentru preîntâmpinarea unei avarii de producție ori pentru înlăturarea consecințelor unei avarii de producție sau a unei calamități naturale;

b) pentru efectuarea lucrărilor necesare înlăturării unor situații care ar putea periclita buna funcționare a serviciilor de aprovizionare cu apă și energie electrică, de canalizare, poștale, de telecomunicații și informatică, a căilor de comunicație și a mijloacelor de transport în comun, a instalațiilor de distribuire a combustibilului, a unităților medico-sanitare”.

Totodată, în alin. (3) este consacrată regula efectuării muncii suplimentare cu acordul scris al salariatului, fiind indicate următoarele cazuri:

„a) pentru finalizarea lucrului început care, din cauza unei rețineri neprevăzute legate de condițiile tehnice ale procesului de producție, nu a putut fi dus pînă la capăt în decursul duratei normale a timpului de muncă, iar întreruperea lui poate provoca deteriorarea sau distrugerea bunurilor angajatorului sau ale proprietarului, a patrimoniului municipal sau de stat;

b) pentru efectuarea lucrărilor temporare de reparare și restabilire a dispozitivelor și instalațiilor, dacă deficiențele acestora ar putea provoca încetarea lucrului pentru un timp nedeterminat și pentru mai multe persoane;

c) pentru efectuarea lucrărilor impuse de apariția unor circumstanțe care ar putea provoca deteriorarea sau distrugerea bunurilor unității, inclusiv a materiei prime, materialelor sau produselor;

d) pentru continuarea muncii în caz de neprezentare a lucrătorului de schimb, dacă munca nu admite întrerupere. În aceste cazuri, angajatorul este obligat să ia măsuri urgente de înlocuire a salariatului respectiv”.

În orice alte situații efectuarea de ore suplimentare este condiționată atât de acordul scris al salariatului, cât și de cel al reprezentanților salariaților.

Date fiind aceste cazuri expres reglementate, ordinul sau solicitarea angajatorului trebuie să fie scrise și motivate.

Aspectele legate de necesitatea acordului scris al salariaților pentru efectuarea de ore suplimentare și motivarea dispoziției/solicitării formulate de către

angajator (variabile independente) denotă o rigoare și o grijă aparte pentru dreptul salariatului la respectarea timpului de muncă, fiind de natură să conducă la limitarea cazurilor în care angajatorul ar abuza de prerogativele sale.

11. În privința reținerilor din salariu, legiuitorul din Republica Moldova a optat pentru soluția preexistentă Codului muncii din România (decizia de imputare) și susținută de o parte a doctrinei.

Astfel, în art. 148 (*Reținerile din salariu*) alin. 2 se prevede că reținerile pentru achitarea datoriilor salariaților față de angajator se pot face în baza ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) acestuia în următoarele situații:

„a) pentru restituirea avansului eliberat în contul salariului;

b) pentru restituirea sumelor plătite în plus în urma unor greșeli de calcul;

c) pentru acoperirea avansului necheltuit și nerestituit la timp, eliberat pentru deplasare în interes de serviciu sau transferare într-o altă localitate ori pentru necesități gospodărești, dacă salariatul nu contestă temeiul și cuantumul reținerilor;

d) pentru repararea prejudiciului material cauzat unității din vina salariatului”.

În aceste cazuri, conform alin. (3), angajatorul „are dreptul să emită ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) de reținere în termen de cel mult o lună din ziua expirării termenului stabilit pentru restituirea avansului sau achitarea datoriei, din ziua efectuării plății greșit calculate ori a constatării prejudiciului material. Dacă acest termen a fost omis ori salariatul contestă temeiul sau cuantumul reținerii, litigiul se va examina de către instanța de judecată la cererea angajatorului sau salariatului”.

Dacă în cazurile de la art. 148 alin. (2) lit. a)-c), în termeni generali, soluția de reglementare ne apare potrivită, în cazul reparării prejudiciului material prevăzut la lit. d) considerăm că opțiunile de reglementare pot fi văzute ca alternative și utilizabile în raport de specificul relațiilor de muncă și de riscul ca angajatorul să abuzeze de poziția sa dominantă. În orice caz, este de remarcat că, în fond, nu este vorba numai de modalitățile procedurale privind repararea prejudiciului, ci și de constatarea îndeplinirii condițiilor pentru angajarea răspunderii patrimoniale.

12. Un alt aspect care poate fi relevat privește posibilitatea încheierii neîngrădite a unor contracte de muncă pe durată determinată atunci când angajator este o persoană fizică (art. 284)⁷.

Această reglementare conferă o anumită flexibilitate în cazul particular al angajatorului persoană fizică care ar putea încheia un contract pe durată determinată fără a fi în postura de a justifica încadrarea într-unul din cazurile expres și limitativ prevăzute de lege. Implicit, încetarea contractului s-ar produce

⁷ Art. 284 prevede următoarele: „La înțelegerea părților, contractul individual de muncă între salariat și angajatorul persoană fizică poate fi încheiat atât pe o durată nedeterminată, cât și pe una determinată”.

fără ca această etapă să aibă o dimensiune formală accentuată, cum este în cazul concedierii. Spre exemplu, motivația obiectivă economică a desființării postului de către angajatorul persoană fizică nu poate fi tratată în același mod ca în cazul angajatorului persoană juridică.

13. În planul răspunderii patrimoniale a angajatorului, art. 332 (*Modul de examinare a litigiilor privind repararea prejudiciului material și celui moral cauzate salariatului*) prevede următoarele:

„(1) Cererea scrisă a salariatului privind repararea prejudiciului material și celui moral se prezintă angajatorului. Angajatorul este obligat să înregistreze cererea respectivă, s-o examineze și să emită ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) corespunzător în termen de 10 zile calendaristice din ziua înregistrării acesteia, aducându-l la cunoștință salariatului sub semnătură.

(2) Dacă salariatul nu este de acord cu ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) angajatorului sau dacă ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) nu a fost emis în termenul prevăzut la alin. (1), salariatul este în drept să se adreseze cu o cerere în instanța de judecată pentru soluționarea litigiului individual de muncă apărut (titlul XII)”.

Am reținut atenția acordată dimensiunii amiabile a angajării răspunderii patrimoniale⁸, posibilă și prin raportare la dispozițiile art. 253 alin. (2) al Codului muncii din România. Procedura prealabilă de solicitare a reparării prejudiciului de către angajator, precum și obligarea acestuia la formularea unui răspuns, în cunoștință de cauză și conștient de riscul deducerii conflictului spre soluționare la instanța judecătorească, sunt de natură să ajute, cel puțin în anumite cazuri, la realizarea unei înțelegeri între cele două părți, evitându-se astfel un proces, efectuarea de cheltuieli suplimentare de către salariat și amânarea momentului reparării prejudiciului.

14. Codul muncii din Republica Moldova reglementează jurisdicția muncii în Titlul XII, art. 348-370. Dintre soluțiile de reglementare diferite reținem termenul de prescripție a dreptului material la acțiune reglementat de art. 335 alin. 1 lit. a), în cadrul Capitolului II (*Jurisdicția individuală*).

Astfel, cererea privind soluționarea litigiului individual de muncă trebuie depusă la instanța de judecată „în termen de 3 luni de la data când salariatul a aflat sau trebuia să afle despre încălcarea dreptului său”. Este vorba de un termen general de prescripție impus în materia litigiilor de muncă expuse la art. 354 (nefiind limitat doar la contestarea actelor bilaterale ale angajatorului). Excepție

⁸ Pentru cazul angajării răspunderii patrimoniale a salariatului, art. 343 alin. (1) al Codului muncii din Republica Moldova prevede că „salariatul vinovat de cauzare angajatorului a unui prejudiciu material îl poate repara benevol, integral sau parțial”. În acest sens, prin acordul părților, repararea prejudiciului se poate face în rate, salariatul asumându-și un angajament scris cu indicarea termenelor concrete de achitare (alin. (2)).

face doar acțiunea în plata unor drepturi salariale sau de altă natură, ce i se cuvin salariatului, care se prescrie în termen de 3 ani „de la data apariției dreptului respectiv”, conform art. 355 alin. 1 lit. b).

Art. 354 mai prevede, în alin. (2), faptul că, în cazul cererilor depuse cu omiterea, din motive întemeiate, a termenelor de mai sus, acestea pot fi repuse în termen de către instanța de judecată.

Reglementările acestor termene în România sunt mai nuanțate, poate prea nuanțate dacă avem în vedere și dubla reglementare, atât prin Codul muncii cât și prin Legea dialogului social. Ceea ce ne-a reținut însă atenția la dispozițiile mai sus citate din Republica Moldova este faptul că termenul de 3 luni, deși redus în anul 2010 de la un an⁹, este sensibil mai mare decât termenele de 30 și 45 de zile. Acest termen mai generos este de natură să permită salariatului sau fostului salariat să se pregătească, dacă este cazul, inclusiv din punct de vedere financiar, pentru inițierea și susținerea unui proces, să consulte specialiști etc. Apreciem că, mai ales în cazul celor licențiați, un termen de prescripție scurt poate diminua excesiv gradul de accesibilitate al organelor de jurisdicție, chiar dacă acesta funcționează în favoarea ideii de certitudine a raporturilor de muncă, de definitivare neîntârziată a problematicilor derivate din acestea.

III. Scurte considerații finale

15. Soluțiile diferite ale Codului muncii din Republica Moldova nu sunt de esență, putându-se constata, dintr-o perspectivă generală, omogenitatea principalelor linii de reglementare din cele două coduri. Așadar, *mutatis mutandis* și *exceptis excipiendis*, cele două coduri prezintă, într-o arhitectură puțin diferită, aceleași instituții juridice și exprimă aceleași principii de reglementare.

Considerăm că această omogenitate regăsită în plan esențial este rezultatul unui fenomen asumat și complex de aculturație juridică, manifest pe fondul unei interdependențe organice, care denotă resorturi mult mai profunde: istorice, culturale și, în ultimă instanță, de spiritualitate românească¹⁰.

Cu toate acestea, sunt inerente unele diferențe de detaliu, iar o evaluare critică a acestora nu poate să nu țină cont de specificul celor două spații românești. Pe acest fond, anumite opțiuni diferite ale legiuitorului din Republica Moldova apar a fi interesante în realizarea unui exercițiu comparatist și chiar utile pentru formularea unor propuneri *de lege ferenda*.

⁹ Prin pct. 41 al articolului unic din Legea nr. 168/2010 pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova, publicată în M. Of. nr. 160-162/07.09.10.

¹⁰ Punct de vedere susținut și argumentat pe larg în prelegerea *Omogenitate arhitectonică în Codul muncii din România și din Republica Moldova*, susținută în cadrul Conferinței naționale „Dreptul românesc la 100 de ani de la Marea Unire”, 21-25 noiembrie 2018, Facultatea de Drept din cadrul Universității București, în curs de publicare.