Revista Universul Juridic ● nr. 6, iunie 2019, pp. 103-115

UNELE CONSIDERAȚII REFERITOARE LA SOLUȚIONAREA LITIGIILOR INDIVIDUALE DE MUNCĂ ŞI CONFLICTELOR COLECTIVE DE MUNCĂ: ASPECTE JURIDICO-PRACTICE DIN LEGISLAȚIA REPUBLICII MOLDOVA

Ana CUCERESCU,
magistrat în drept

Abstract

The article is devoted to some legal and practical aspects aiming at the correct settlement of individual labor litigation and collective labor disputes, the use of procedural rights and obligations by employees and employers in good faith in the case of the disputes derives from working relationships.

***Keywords**: employee, employer, individual labor disputes, collective labor disputes, good faith, constitutionality.*

Tezele principale. În conformitate cu normele înglobate în art. 42-45 din Constituția Republicii Moldova (în continuare – Constituția) [1] sunt consfințite drepturile fundamentale ale omului în sfera muncii ***şi anume:*** *dreptul de a întemeia şi de a se afilia la sindicate; dreptul la muncă şi la protecția muncii; interzicerea muncii forțate; dreptul la grevă.*

Din cuprinsul normei art. 2 alin. (2) al Codului civil al Republicii Moldova (CC) [2] rezultă că raporturile de muncă sunt reglementate de prezentul cod şi de alte legi. În acest context, art. 9 alin. (1) CC statorniceşte că persoanele fizice şi juridice participante la raporturile juridice civile trebuie să îşi exercite drepturile şi să îşi execute obligațiile cu bună-credință, în acord cu legea, cu contractul, cu ordinea publică şi cu bunele moravuri. Buna-credință se prezumă până la proba contrară.

Pe de altă parte, conform art. 61 din Codul de procedură civilă al Republicii Moldova (CPC) [3] părțile în procesul civil – reclamantul sau pârâtul, care pot fi orice persoană fizică sau juridică prezumată, la momentul intentării procesului, ca subiect al raportului material litigios, sunt obligate să se folosească cu

bună-credință de drepturile lor procedurale. În caz de înaintare cu rea-credință a unor cereri vădit neîntemeiate de contestare a unui înscris sau a semnăturii de pe înscris, de formulare a unei cereri de amânare a procesului sau de strămutare a pricinii, de obținere de către reclamantul căruia i s-a respins acțiunea a unor măsuri de asigurare prin care pârâtul a fost păgubit, dacă prin aceste acțiuni s-a cauzat amânarea (suspendarea) judecării pricinii sau tergiversarea executării actului judiciar, partea vinovată poate fi obligată de instanță, la cererea părții interesate, la plata unei despăgubiri.

Altfel spus, persoanele fizice (la care se referă şi salariații) şi persoanele juridice (din care fac parte angajatorii în calitate de întreprinderi, instituții sau organizații) participante la raporturile juridice de muncă, inclusiv la raporturile privitor la soluționarea litigiilor individuale de muncă(LIM) şi conflictelor colective de muncă(KKM) în instanța de judecată – trebuie să îşi exercite drepturile (materiale şi/sau procedurale) şi să îşi execute obligațiile cu bună-credință, în acord cu legea, cu contractul, cu ordinea publică şi cu bunele moravuri. Buna-credință se prezumă până la proba contrară.

În context, art.9 alin.(2) din Codul muncii al Republicii Moldova (CM) [4] statorniceşte că salariatul ***este obligat:*** *să-şi îndeplinească conştiincios obligațiile de muncă prevăzute de contractul individual de muncă (CIM);să îndeplinească normele de muncă stabilite; să respecte cerințele regulamentului intern al unității(RIU) şi să poarte în permanență asupra sa permisul nominal de acces la locul de muncă, acordat de angajator; să respecte disciplina muncii; să manifeste un comportament nediscriminatoriu în raport cu ceilalți salariați şi cu angajatorul; să respecte dreptul la demnitate în muncă al celorlalți salariați; să respecte cerințele de protecție şi igienă a muncii; să manifeste o atitudine gospodărească față de bunurile angajatorului şi ale altor salariați; să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre orice situație care prezintă pericol pentru viața şi sănătatea oamenilor sau pentru integritatea patrimoniului angajatorului. să achite contribuțiile de asigurări sociale de stat obligatorii şi primele de asigurare obligatorie de asistență medicală în modul stabilit; să îndeplinească alte obligații prevăzute de legislația în vigoare, de contractul colectiv de muncă (CCM) şi de convențiile colective (KC).*

Pe de altă parte, art. 10 alin. (2) din CM stipulează că angajatorul ***este obligat:*** *să respecte legile şi alte acte normative, clauzele CCM şi ale KC; să respecte clauzele CIM; să acorde salariaților munca prevăzută de CIM şi un permis nominal de acces la locul de muncă; să ofere salariaților munca prevăzută de CIM; să asigure salariaților condițiile de muncă corespunzătoare cerințelor de protecție şi igienă a muncii; să asigure salariații cu utilaj, instrumente, documentație tehnică şi alte mijloace necesare pentru îndeplinirea obligațiilor lor de muncă; să asigure egalitatea de şanse şi de tratament tuturor persoanelor la angajare potrivit profesiei, la orientare şi formare profesională, la promovare în serviciu, fără nici un fel de discriminare; să aplice aceleaşi criterii de evaluare a calității muncii, de sancționare şi de concediere; să întreprindă măsuri de prevenire a hărțuirii sexuale la locul de muncă, precum şi măsuri de prevenire a persecutării pentru depunere în organul competent a plângerilor privind discriminarea; să asigure condiții egale, pentru femei şi*

bărbaţi, de îmbinare a obligaţiilor de serviciu cu cele familiale; să introducă în RIU dispoziţii privind interzicerea discriminărilor după oricare criteriu şi a hărţuirii sexuale; să asigure respectarea demnităţii în muncă a salariaţilor; să asigure o plată egală pentru o muncă de valoare egală; să plătească integral salariul în termenele stabilite de prezentul cod, de CCM şi de CIM; să poarte negocieri colective şi să încheie CCM, furnizând reprezentanţilor salariaţilor informaţia completă şi veridică necesară în acest scop, precum şi informaţia necesară controlului asupra executării contractului; să informeze şi să consulte salariaţii referitor la situaţia economică a unităţii, la securitatea şi sănătatea în muncă şi la alte chestiuni ce ţin de funcţionarea unităţii, în conformitate cu prevederile prezentului cod; să îndeplinească la timp prescripţiile organelor de stat de supraveghere şi control, să plătească amenzile aplicate pentru încălcarea actelor legislative şi altor acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii; să examineze sesizările salariaţilor şi ale reprezentanţilor lor privind încălcările actelor legislative şi ale altor acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii, să ia măsuri pentru înlăturarea lor, informând despre aceasta persoanele menţionate în termenele stabilite de lege; să creeze condiţii pentru participarea salariaţilor la administrarea unităţii în modul stabilit de prezentul cod şi de alte acte normative; să asigure salariaţilor condiţiile social-sanitare necesare pentru îndeplinirea obligaţiilor lor de muncă; să efectueze asigurarea socială şi medicală obligatorie a salariaţilor în modul prevăzut de legislaţia în vigoare; să repare prejudiciul material şi cel moral cauzat salariaţilor în legătură cu îndeplinirea obligaţiilor de muncă, în modul stabilit de prezentul cod şi de alte acte normative; să îndeplinească alte obligaţii stabilite de prezentul cod, de alte acte normative, de KC, de CCM şi de CIM.

Analiza juridică minuţioasă a conţinutului obligaţilor de muncă puse pe seama salariatului, *pe de o parte,* şi a obligaţilor funcţionale puse pe seama angajatorului, *pe de altă parte*, precitate detaliat supra, permite a constata că aceste atribuţii din sfera muncii ale respectivilor subiecţi juridici, prin natura lor de drept, reflectă în fond dezideratul constituţional consfinţit în art. 55 din Lege Supremă, conform căruia orice persoană are îndatorirea de aşi exercită drepturile şi libertăţile fundamentale cu bună-credinţă, fără să încalce drepturile şi libertăţile altora.

Evoluţia dezvoltării raporturilor de muncă dintre salariaţi şi angajatori în Republica Moldova permite e observa că deseori subiecţii juridici vizaţi nu-şi onorează cu bună-credinţă obligaţiile legale puse pe seama lor, fapt ce la rândul său poate conduce la apariţia unor neînţelegeri, divergenţe sau învinuiri reciproce dintre părţile CIM, iar în anumite cazuri – la izbucnirea/iniţierea LIM ori chiar a KKM, care implică, aşa sau altfel, necesitatea soluţionării acestora de către instanţa de judecată cu aplicarea normelor procedurale relevante ce reglementează jurisdicţia muncii conform art. 348-370 CM şi dreptul procesual potrivit art. 166-258 CPC.

La acest subiect necesită de remarcat că potrivit art. 348 CM jurisdicţia muncii are drept obiect soluţionarea LIM şi KKM privind purtarea negocierilor colective, încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea CCM şi CIM, a KC

prevăzute de prezentul cod, precum şi soluționarea KKM privind interesele economice, sociale, profesionale şi culturale ale salariaților, apărute la diferite niveluri între partenerii sociali.

Articolul 349 CM prevede că pot fi părți ale LIM şi ale KKM: salariații; angajatorii persoane fizice şi juridice; sindicatele şi alți reprezentanți ai salariaților; patronatele; autoritățile publice centrale şi locale, după caz.

Potrivit art. 351 CM organe de jurisdicție a muncii (OJM) ***sunt:*** *comisiile de conciliere (organe extrajudiciare); instanțele de judecată.*

La rândul său, art. 352 CM stipulează că cererea de soluționare a LIM sau a KKM (revendicările în cazul procedurii de conciliere) se depune la OJM competent de partea interesată (art. 349 CM) şi se înregistrează de acesta în modul stabilit. În procesul examinării cererii, părțile sunt în drept să-şi explice poziția şi să prezinte OJM toate probele şi justificările pe care le consideră necesare. OJM apreciază probele prezentate de către părți şi ia decizii conform legislației în vigoare.

De remarcat că potrivit art. 353 CM salariații sau reprezentanții acestora *(cum ar fi organul sindical)* care se adresează în instanțele de judecată cu cereri de soluționare a LIM sau a KKM (inclusiv pentru a ataca hotărârile şi deciziile judecătoreşti privind litigiile şi conflictele vizate) sunt scutiți de plata cheltuielilor judiciare (a taxei de stat şi a cheltuielilor legate de judecarea pricinii), prevederi ce în fond concordează cu cerințele art. 85 alin. (1) lit. a) CPC, conform cărora reclamanții în acțiunile de reintegrare în serviciu, de revendicare a sumelor de retribuire a muncii şi în alte revendicări legate de raporturile de muncă se scutesc de taxă de stat pentru judecarea cauzelor civile (mai exact, pentru soluționarea LIM şi KKM).

E relevant de precizat că în conformitate cu art. 354 CM se consideră LIM divergențele dintre salariat şi angajator ***privind:*** *încheierea CIM; executarea, modificarea şi suspendarea CIM; încetarea şi nulitatea, parțială sau totală, a CIM; plata despăgubirilor în cazul neîndeplinirii sau îndeplinirii necorespunzătoare a obligațiilor de către una din părțile CIM; rezultatele concursului; anularea ordinului de angajare în serviciu; alte probleme ce decurg din raporturile individuale de muncă.*

Din cuprinsul art.355 alin.(1) şi (2) CM decurge că cererea privind soluționarea LIM ***se depune în instanța de judecată:*** *în termen de 3 luni de la data când salariatul a aflat sau trebuia să afle despre încălcarea dreptului său; în termen de 3 ani de la data apariției dreptului respectiv al salariatului, în situația în care obiectul litigiului constă în plata unor drepturi salariale sau de altă natură, ce i se cuvin salariatului.* Cererile depuse cu omiterea, din motive întemeiate, a termenelor menționate pot fi repuse în termen de instanța de judecată.

La acest capitol se cere de accentuat că potrivit noilor cerințe ale art. 186[1] CPC cererile depuse în instanța de judecată *(inclusiv privind soluționarea LIM)* peste termenul de prescripție extinctivă, a căror tardivitate a fost invocată în faza de pregătire a cauzei pentru dezbateri judiciare de partea în proces *(de pildă, de către reprezentantul angajatorului)*, se examinează în fond doar după examinarea de către

instanța de judecată ***a excepției de tardivitate***. Dacă reclamantul a solicitat repunerea în termenul de prescripție sau solicită repunerea odată cu ridicarea excepției, instanța de judecată examinează excepția de tardivitate concomitent cu cererea de repunere în termen. Excepția de tardivitate şi, după caz, repunerea în termen se soluționează în şedință de judecată, convocată în faza de pregătire a cauzei pentru dezbateri judiciare. Lipsa participanților citați legal nu împiedică examinarea cererilor. Dacă nu se dispune repunerea în termen şi/sau se admite excepția de tardivitate, instanța de judecată respinge acțiunea ca fiind tardivă printr-o încheiere motivată care poate fi atacată cu recurs.

Mai departe, norma art. 355 alin. (3) CM stabileşte că instanța de judecată urmează să convoace părțile LIM în timp de 10 zile lucrătoare de la data înregistrării cererii.

Totodată dispozițiile art. 182^1 alin. (1) lit. d) CPC statornicesc că în cazurile ce țin de litigiile de muncă (*mai exact, în cazurile de soluționare a LIM şi KKM*) o modalitate obligatorie de soluționare amiabilă a pretențiilor adresate instanței judecătoreşti este ***medierea judiciară.***

Reieşind din prevederile art. 182^2 CPC după acceptarea spre examinare a cererii de chemare în judecată *(privind soluționarea LIM sau KKM)* instanța judecătorească, în termen de 5 zile, stabileşte pentru părțile în proces data şedinței de soluționare amiabilă a litigiului. În cadrul şedinței de soluționare amiabilă a litigiului, instanța judecătorească informează părțile despre legea aplicabilă litigiului, durata procedurilor, posibilele cheltuieli de judecată, posibila soluție asupra cazului şi efectele ei pentru părțile la proces. Scopul şedinței de soluționare amiabilă a litigiului este să ajute părțile să comunice, să negocieze, să identifice interesele lor, să evalueze pozițiile lor şi să găsească soluțiile reciproc satisfăcătoare. Instanța judecătorească întreprinde măsuri pentru ca părțile să soluționeze pe cale amiabilă litigiul sau unele probleme litigioase şi, în acest scop, poate cere prezentarea lor personală, chiar dacă sunt reprezentate în proces, şi le acordă un termen de conciliere, care nu va depăşi 15 zile. Termenul medierii judiciare nu poate depăşi 45 de zile de la data la care a fost fixată prima şedință de soluționare amiabilă a litigiului, dacă legea nu prevede altfel.

Face de precizat că potrivit art.182^5 CPC în cazul în care una sau ambele părți refuză soluționarea litigiului *(inclusiv a LIM sau KKM)* pe cale amiabilă, litigiul se examinează şi se soluționează în continuare de către acelaşi judecător. Dacă litigiul nu a putut fi soluționat în termenul de 45 de zile ori părțile nu au ajuns la un consens în privința tuturor pretențiilor, instanța de judecată, în termen de 3 zile de la primirea refuzului sau expirarea termenului de mediere judiciară, emite o încheiere nesusceptibilă de atac cu privire la încetarea procedurii de mediere judiciară şi transmite dosarul instanței judecătoreşti pentru repartizare aleatorie unui alt judecător. După repartizarea dosarului, judecătorul care a primit cererea de chemare în judecată pregăteşte cauza pentru dezbateri judiciare.

Astfel, norma art. 355 alin. (4) CM, conform căreia instanța de judecată va examina cererea de soluționare a LIM în termen de cel mult 30 de zile lucrătoare de la data înregistrării acesteia şi va emite o hotărâre cu drept de atac conform CPC, poate fi realmente aplicată doar după respectarea cerințelor art.182[2] şi ale art. 182[5] CPC *(precitate şi explicate supra).*

Totodată în doctrina dreptului muncii moldav persistă viziunea, conform căreia: *„În prezent, CM al RM prevede doar o singură situație în care o parte a litigiului de muncă urmează să respecte procedura prealabilă(extrajudiciară) de soluționare litigiilor individuale de muncă, şi anume – în cazul recuperării prejudiciului material şa celui material al salariatului".* [5, p. 681]

Consider că o astfel de abordare este corectă doar parțial, deoarece în realitate normele CM stabilesc şi alte cazuri decât cele prevăzute de art. 329-332 CM (*privitor la recuperarea prejudiciului material şi moral cauzat al salariatului*) de soluționare a LIM cu respectarea procedurii prealabile (extrajudiciare), cum ar fi spre exemplu, cazul de soluționare a LIM pe cale extrajudiciară prevăzut de art. 89 alin. (1) CM ce stabileşte că salariatul transferat nelegitim la o altă muncă sau eliberat nelegitim din serviciu poate fi restabilit la locul de muncă prin negocieri directe cu angajatorul (adică în mod extrajudiciar), iar în caz de litigiu – prin hotărâre a instanței de judecată. Un alt caz de posibilă soluționare a LIM pe cale extrajudiciară este cel stipulat de art. 344 CM, potrivit căruia reținerea de la salariatul vinovat a sumei prejudiciului material care nu depăşeşte salariul mediu lunar se efectuează prin ordinul angajatorului, care trebuie să fie emis în termen de cel mult o lună din ziua stabilirii mărimii prejudiciului. Dacă suma prejudiciului material ce urmează a fi reținută de la salariat depăşeşte salariul mediu lunar sau dacă a fost omis termenul menționat, reținerea se efectuează conform hotărârii (deciziei) instanței de judecată. În cazul în care angajatorul nu respectă modul stabilit pentru repararea prejudiciului material, salariatul este în drept să se adreseze în instanța de judecată. În caz de apariție a divergențelor privind modul de reparare a prejudiciului material, părțile sunt în drept să se adreseze în instanța de judecată în termen de un an din ziua constatării mărimii prejudiciului (titlul XII). La fel, soluționarea LIM pe cale extrajudiciară se prezumă în cazul divergențelor ce țin de aplicarea incorectă sau neaplicarea deloc a prevederilor art. 388 alin. (1) şi (2) CM ce statuează că salariaților al căror CIM este suspendat în legătură cu alegerea lor în funcții elective în organele sindicale, după expirarea mandatului li se acordă locul de muncă anterior, iar în lipsa acestuia – un alt loc de muncă (funcție) echivalent sau, cu acordul salariatului, la o altă unitate. În cazul în care acordarea locului de muncă ocupat anterior sau a unui loc de muncă echivalent este imposibilă din cauza lichidării unității, reorganizării ei, reducerii numărului sau a statelor de personal, angajatorul respectiv plăteşte persoanelor indicate o indemnizație de eliberare din serviciu egală cu 6 salarii medii lunare.

Referitor la soluţionarea KKM este necesar de reţinut suplimentar că potrivit art. 357-361 CM prin KKM se înţeleg divergenţele nesoluţionate dintre salariaţi (reprezentanţii lor) şi angajatori (reprezentanţii lor) privind stabilirea şi modificarea condiţiilor de muncă (inclusiv a salariului), privind purtarea negocierilor colective, încheierea, modificarea şi executarea contractelor CCM şi a KC, privind refuzul angajatorului de a lua în considerare poziţia reprezentanţilor salariaţilor în procesul adoptării, în cadrul unităţii, a actelor juridice ce conţin norme ale dreptului muncii, precum şi divergenţele referitoare la interesele economice, sociale, profesionale şi culturale ale salariaţilor, apărute la diferite niveluri între partenerii sociali. Momentul declanşării KKM reprezintă data la care a fost comunicată hotărârea angajatorului (reprezentanţilor săi la diferite niveluri) sau, după caz, a autorităţii publice respective privind refuzul, total sau parţial, de a îndeplini revendicările salariaţilor (reprezentanţilor lor) ori data la care angajatorul (reprezentanţii săi) sau autoritatea publică respectivă urma să răspundă la aceste revendicări, ori data întocmirii procesului-verbal privind divergenţele în cadrul negocierilor colective. Prin procedură de conciliere se înţelege examinarea KKM, în scopul soluţionării lui, în cadrul unei comisii de conciliere(CK).

În toate cazurile în care într-o unitate există premisele declanşării unui KKM, reprezentanţii salariaţilor au dreptul să înainteze angajatorului revendicările lor privind stabilirea unor noi condiţii de muncă sau modificarea celor existente, purtarea negocierilor colective, încheierea, modificarea şi executarea CCM. Revendicările salariaţilor sunt înaintate angajatorului (reprezentanţilor acestuia) în formă scrisă. Acestea trebuie să fie motivate şi să conţină referiri concrete la normele încălcate ale legislaţiei în vigoare. Angajatorul este obligat să primească revendicările înaintate şi să le înregistreze în modul stabilit. Copiile revendicărilor pot fi remise, după caz, organelor ierarhic superioare ale unităţii, patronatelor, sindicatelor de ramură, autorităţilor publice centrale şi locale. Angajatorul este obligat să răspundă în scris reprezentanţilor salariaţilor în termen de 5 zile lucrătoare de la data înregistrării revendicărilor. Pe marginea dispoziţiilor legale expuse, în literatura de specialitate a fost menţionat faptul că: *„În cazul refuzului de a satisface unele sau altele (ori toate) revendicări ale salariaţilor este rezonabil de a invoca argumente, date, informaţii, concluzii, analize convingătoare, ce exclud obiectiv posibilitatea îndeplinirii lor (ce pot convinge reprezentanţii salariaţilor în lipsa de perspective privind declanşarea KKM).”* [6, p. 360]

Procedura de conciliere se desfăşoară între părţile KKM, în cadrul unei CK, care se constituie dintr-un număr egal de reprezentanţi ai părţilor conflictului, la iniţiativa uneia din ele. CK se constituie ad-hoc, ori de câte ori apare un KKM. Drept temei pentru constituirea CK servesc ordinul angajatorului (reprezentanţilor acestuia) şi hotărârea respectivă a reprezentanţilor salariaţilor. Preşedintele CK este ales cu majoritatea voturilor membrilor comisiei. Angajatorul este obligat să creeze condiţii normale de lucru CK. Dezbaterile CK sunt consemnate într-un proces-verbal întocmit în 2 sau mai multe exemplare, după caz, în care se vor

indica măsurile generale sau parțiale de soluționare a conflictului, asupra cărora au convenit părțile.CK conciliază părțile KKM în termen de cel mult 10 zile lucrătoare de la data constituirii comisiei. Acest termen poate fi prelungit o singură dată prin acordul scris al membrilor comisiei. În cazul în care membrii CK au ajuns la o înțelegere asupra revendicărilor înaintate, comisia va adopta o decizie obligatorie pentru părțile conflictului, pe care o va remite acestora în termen de 24 de ore din momentul adoptării. Dacă membrii CK nu au ajuns la o înțelegere, preşedintele comisiei va informa în scris despre acest lucru părțile conflictului în termen de 24 de ore.

În situația în care părțile KKM nu au ajuns la o înțelegere sau nu sunt de acord cu decizia CK, fiecare dintre ele, în termen de 10 zile lucrătoare de la data expirării termenului de conciliere a KKM de către CK sau, după caz, de la data adoptării deciziei sau a primirii informației respective, este în drept să depună o cerere de soluționare a KKM în instanța de judecată, care va convoca părțile conflictului în timp de 10 zile lucrătoare de la data înregistrării cererii.

Instanța de judecată va examina cererea de soluționare a KKM în termen de cel mult 30 de zile lucrătoare de la data înregistrării acesteia şi va emite o hotărâre cu drept de atac conform CPC.

De remarcat, că în caz de examinare a KKM de către instanța de judecată se impune necesitatea respectării în modul corespunzător a cerințelor art. 182^1, 182^1, 182^5 şi 186^1 CPC *(enunțate supra în privința examinării LIM).*

O analiză profundă o cer prevederile art.89 CM, conform cărora salariatul transferat nelegitim la o altă muncă (cu încălcarea art.68 şi 74 CM) sau eliberat nelegitim din serviciu (contrar art. 81-88^1 CM) poate fi restabilit la locul de muncă prin hotărâre a instanței de judecată. La examinarea acestei categorii de LIM de către instanța de judecată, angajatorul este obligat să dovedească legalitatea şi să indice temeiurile transferării sau eliberării din serviciu a salariatului. În cazul contestării de către salariatul membru de sindicat a ordinului de concediere, instanța de judecată va solicita acordul (opinia consultativă) al organului (organizatorului) sindical privind concedierea salariatului respectiv. Imediat după pronunțarea hotărârii instanței de judecată privind restabilirea salariatului la locul de muncă, angajatorul este obligat să emită un ordin de restabilire, pe care îl aduce la cunoştința salariatului, sub semnătură, în termen de 3 zile lucrătoare de la data emiterii.

Este important de reținut, că în corespundere cu art. 90 CM în cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia. Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului ***constă în:*** *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; compensarea cheltuielilor suplimentare legate de contestarea transferului sau a eliberării din serviciu (consultarea*

specialiştilor, cheltuielile de judecată etc.); compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului. Mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanţa de judecată, ţinându-se cont de aprecierea dată acţiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decât un salariu mediu lunar al salariatului. În locul restabilirii la locul de muncă, părţile pot încheia o tranzacţie de împăcare, iar în caz de litigiu - instanţa de judecată poate încasa de la angajator, cu acordul salariatului, în beneficiul acestuia, o compensaţie suplimentară la sumele indicate mai sus în mărime de cel puţin 3 salarii medii lunare ale salariatului.

Negocierea şi semnarea unei astfel de tranzacţii de împăcare între părţile implicate în respectivul LIM privitor la restabilirea salariatului la serviciu este posibilă doar cu buna-credinţă manifestată de ambele părţi, cu respectarea cerinţelor art. 212 CPC şi art.1331 CC. La rândul său, instanţa de judecată prin încheierea sa va confirma respectiva tranzacţie de împăcare cu încetarea procesului civil (LIM) în temeiul prevederilor art. 212 CPC, care potrivit art. 1333 alin. (1) CC are între părţi ***autoritatea lucrului judecat.***

Revenind la norma de drept cuprinsă în art. 61 alin.(1) CPC precitată anterior, se observă că prin conţinutul/sensul său respectiva normă creează anumite incertitudini privind constituţionalitatea sa, deoarece vine în contradicţie/coliziune cu unele prevederi ale art. 20, 26 şi art. 55 din Constituţie, fapt ce poate impune în consecinţă necesitatea formulării de către una din părţile aflate în LIM sau KKM a sesizării privind ridicarea excepţiei de neconstituţionalitate a normei vizate, în condiţiile art. 12^1 CPC, aplicat prin prisma Hotărârii Curţii Constituţionale nr. 2 din 9 februarie 2016 „Pentru interpretarea articolului 135 alin. (1) lit. a) şi g) din Constituţia Republicii Moldova (excepţia de neconstituţionalitate)" [7], ***reieşind din următoarele considerente.***

A. În cadrul şedinţelor de judecată privitor la examinarea LIM sau KKM părţile în proces deseori afirmă că partea adversă nu se foloseşte cu bună-credinţă de drepturile sale procedurale, adică conform prevederilor art. 61 alin. (1) CPC ce statornicesc că părţile sunt obligate să se folosească cu bună-credinţă de drepturile lor procedurale. Totodată, art. 55 din Constituţie consfinţeşte că orice persoană îşi exercită drepturile şi libertăţile constituţionale cu bună-credinţă, fără să încalce drepturile şi libertăţile altora.

B. Astfel, între norma art. 61 alin. (1) CPC şi dezideratul art. 55 din Legea Supremă se observă o anumită neconcordanţă/contradicţie/coliziune, deoarece potrivit art. 61 alin. (1) CPC obligaţia de a se folosi cu bună-credinţă de drepturile lor procedurale este pusă, ca părţi în proces, atât pe seama ***persoanelor fizice***, cât şi pe seama ***persoanelor juridice***, iar din cuprinsul normei art. 55 al Constituţiei decurge logic că îndatorirea fundamentală ca orice persoană să-şi exercite drepturile şi libertăţile constituţionale cu bună-credinţă – se referă exclusiv doar la ***persoanele fizice***, fără a se răsfrânge asupra persoanelor juridice, ceea ce într-o anumită măsură dezechilibrează suportul constituţional necesar pentru exercitarea

eficientă şi atotcuprinzătoare de către instanța de judecată *(în cazul când în proces participă persoane fizice şi persoane juridice)*, a dreptului fundamental consfințit în art. 20 alin. (1) din Legea Supremă, conform căruia orice persoană are dreptul la satisfacție efectivă din partea instanțelor judecătoreşti competente împotriva actelor care violează drepturile, libertățile şi interesele sale legitime.

C. În acest context, e relevant de accentuat că potrivit art. 2 alin. (1) şi (2) CPC procedura de judecare a cauzelor civile (inclusiv a LIM sau KKM) în instanțele judecătoreşti de drept comun şi în cele specializate este stabilită de Constituție, de prezentul cod şi de alte legi organice. Normele de drept procedural civil din alte legi (inclusiv din CM) trebuie să corespundă dispozițiilor fundamentale ale prezentului cod. În caz de coliziune între normele prezentului cod şi prevederile Constituției, se aplică prevederile constituționale, iar în caz de discordanță între normele prezentului cod şi cele ale unei alte legi organice, se aplică reglementările legii adoptate ulterior.

D. Prin urmare, în caz de coliziune între norma art.61 alin.(1) CPC şi art.55 din Legea Supremă - se aplică prevederile Constituției, adică ale art.55. Însă aplicarea de către instanța de judecată a normei art.55 din Legea Supremă naşte anumite incertitudini, deoarece respectivul articol constituțional se referă doar la ***persoanele fizice***, fără a fi aplicabilă față de ***persoanele juridice.*** O astfel de concluzie certă rezidă din următoarele ***considerente:***

➢ *înglobarea art. 55 în Capitolul I „Drepturile, libertățile şi îndatoririle fundamentale" din Legea Supremă confirmă elocvent faptul că acesta se referă la îndatoririle fundamentale ale persoanelor fizice, ci nu şi a persoanelor juridice, concluzie ce rezultă suplimentar din conținutul pct. 2 al Hotărârii Curții Constituționale nr. 16/1998 „Cu privire la interpretarea art. 20 din Constituția Republicii Moldova"* [8]*, conform căruia Înalta Curte a observat că atât Constituția RM, prin plasarea art. 20 în Capitolul I „Drepturile, libertățile şi îndatoririle fundamentale", cât şi Convenția europeană, prin sensul art. 6, se referă la drepturile fundamentale ale* ***persoanelor fizice...****;*

➢ *din sensul prevederilor art. 6 al Convenției Europene pentru apărarea drepturilor omului şi a libertăților fundamentale la care RM este parte* [9]*, ce statuează expres că* ***orice persoană are dreptul la judecarea în mod echitabil, în mod public şi într-un termen rezonabil a cauzei sale, de către o instanța independentă şi imparțială, instituită de lege, care va hotărî fie asupra încălcării drepturilor şi obligațiilor sale cu caracter civil,*** *prevederi, care necesită a fi aplicate de către instanța de judecată la examinarea LIM sau KKM (una din părți a căruia fiind angajatorul, care de regulă, e persoană juridică), rezultă că la calitatea de* ***persoană*** *(inclusiv asupra căreia se cere de aplicat art. 55 din Legea Supremă) se raportează doar persoanele fizice, dar nu şi persoanele juridice;*

➢ *din cuprinsul normei art. 1 alin. (3) al Legii Supreme ce consfințeşte că* ***RM este un stat de drept, democratic, în care demnitatea omului, drepturile şi libertățile lui, libera dezvoltare a personalității umane, dreptatea şi pluralismul politic reprezintă valori supreme şi sunt garantate*** *se rezumă că reprezintă valori supreme şi*

sunt garantate drepturile şi libertăţile omului (ca persoană fizică), care sunt înglobate în art. 15-54 ale Capitolului I „Drepturile, libertăţile şi îndatoririle fundamentale" din Constituţie, realizarea cărora este de neconceput fără îndeplinirea de către om a îndatoririlor sale fundamentale cuprinse în art. 55-59 ale respectivului Capitol I;

➢ *art. 15 din Legea Supremă prevede expres că de drepturile şi de libertăţile consacrate prin Constituţie şi prin alte legi şi au obligaţiile prevăzute de acestea – beneficiază cetăţenii RM (ca persoane fizice).*

E. Aşadar, pentru ca instanţa de judecată să-şi poată exercita atribuţiile sale în conformitate cu art. 20 alin.(1) din Legea Supremă, analizând/apreciind obiectiv, imparţial şi echitabil folosirea de către părţile implicate în LIM sau KKM cu sau fără bună-credinţă de drepturile lor procedurale, este necesar ca instanţa să aibă la dispoziţie suportul/instrumentul constituţional convingător, clar şi univoc, în care scop este oportun controlul constituţionalităţii prevederilor art. 61 alin. (1) CPC prin prisma normei art. 55 din Legea Supremă.

F. Necesitatea exercitării controlului constituţionalităţii prevederilor art. 61 alin. (1) CPC prin prisma normei art.55 din Legea Supremă decurge suplimentar din conţinutul art. 9 alin. (1) CC, invocat supra, conform căruia persoanele fizice şi juridice participante la raporturile juridice civile trebuie să îşi exercite drepturile şi să îşi execute obligaţiile cu bună-credinţă. O astfel de concluzie rezultă din inevitabilitatea apelării de către participanţii în procesul de soluţionare a LIM sau KKM nu numai la prevederile art.61 alin.(1)CPC, ci şi, după caz, la cele ale art.9 alin.(1) CC, prevederi ce statornicesc, prin ansamblul lor, un vast câmp juridic de manevrare a părţilor LIM sau KKM care permite/nu exclude formularea/expunerea de către acestea a unor interpretări diametral opuse, subiective, unilaterale, contradictorii, ambigue, ce pot produce din cauza neconcordanţei/coliziunii conţinutului lor cu cel al art. 55 din Legea Supremă – distorsiuni şi obstacole esenţiale în judecarea corectă şi echitabilă a LIM sau KKM în albia cerinţelor art. 20 alin. (1) din Constituţie, dat fiind, că în proces participă nu numai persoane fizice, ci şi persoana juridică (angajatorul).

G. Interpretarea prevederilor art. 61 alin. (1) CPC (în coroborare cu cele ale art. 9 alin. (1) CC) doar de către Parlament în temeiul art. 66 lit. c) din Constituţie, fără ca legiuitorul să aibă în acest scop la îndemână un sprijin constituţional relevant, argumentat şi adecvat, elucidat în urma stabilirii sensului autentic şi deplin al art. 55 din Legea Supremă – ar fi o interpretare relativ trunchiată şi practic insuficientă din partea organului legislativ pentru a fi în stare să asigure în mod eficient actul justiţiei la nivelul cerinţelor standardelor de drept constituţional şi internaţional, inclusiv a celor ce rezultă din sensul art. 20 şi 26 ale Legii Supreme, având totodată în vedere că legiuitorul şi-a restrâns câmpul de interpretare prin norma art. 2 alin. (2) CPC, potrivit căreia ***în caz de coliziune între normele prezentului cod şi prevederile Constituţiei, se aplică prevederile constituţionale...***

H. La acest capitol e relevant de remarcat că în Comentariu la Constituția Republicii Moldova, editat de Curtea Constituțională în 2012, în care se interpretează doctrinar art. 55 din Legea Supremă, se menționează că ***„prin utilizarea în textul constituțional a noțiunii de orice persoană legiuitorul constituant a avut în vedere o noțiune universală ce cuprinde atât cetățenii Republicii Moldova, cât şi cetățenii străini şi apatrizi, precum şi persoanele juridice...”*** [10, p. 223]. Însă un astfel de comentariu doctrinar al cuprinsului art. 55 din Constituție nu concordează cu dispozițiile constituționale invocate supra, fapt ce la rândul său impune obiectiv necesitatea elucidării desfăşurate şi autentice de către Curtea Constituțională a normei art. 55 din Legea Supremă.

În urma cercetărilor efectuate şi elucidate în prezentul articol ştiințific pot fi formulate ***următoarele concluzii de bază:***

1. Soluționarea obiectivă, justă şi imparțială a litigiilor individuale de muncă şi a conflictelor colective de muncă este de neconceput fără folosirea de către salariați şi angajatori cu bună-credință a drepturilor şi obligațiilor lor procedurale garantate de legislația muncii şi procesuală.
2. Soluționarea litigiilor individuale de muncă este admisă de legiuitor, de regulă, pe cale judecătorească, cu excepția unor cazuri aparte ce permit soluționarea acestora pe cale extrajudiciară.
3. Soluționarea conflictelor colective de muncă se admite de către legiuitor cu respectarea obligatorie a procedurii de conciliere, iar în caz de nesoluționare în acest mod – în instanța de judecată.
4. Este imanent necesară elucidarea de către Curtea Constituțională a sensului autentic al art. 55 din Legea Supremă cu reflectarea lui veridică şi deplină în cuprinsul art. 61 alin. (1) CPC, care va contribui la eliminarea neconcordanței/contradicției existente dintre respectivele prevederi procedurale şi constituționale, iar prin aceasta, în mod firesc, la eficientizarea actului justiției, inclusiv în procesul de examinare atât a litigiilor individuale de muncă, cât şi a conflictelor colective de muncă.

Referințe bibliografice

1. Constituția Republicii Moldova, adoptată la 29 iulie 1994 – Republicată în: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2016, nr. 78, art. 140.
2. Codul civil al Republicii Moldova nr.1107/2002 – În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2002, nr. 82-86, art. 661.
3. Codul de procedură civilă al Republicii Moldova nr. 225/2003 - Republicat în: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2013, nr. 130-134, art. 415.
4. Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 – În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159-162, art. 648.

5. Boişteanu E., Romandaş N. *Dreptul muncii: Manual* - Chişinău, 2014. - 736 p.

6. Capşa T. *Comentariu ştiinţifico-practic la Codul muncii al Republicii Moldova*. – Chişinău: Universitatea de Studii Europene din Moldova, 2014. - 443 p.

7. Hotărârea Curții Constituționale nr. 2/2016 „Pentru interpretarea art. 135 alin. (1) lit. a) şi g) din Constituția Republicii Moldova (excepția de neconstituționalitate)" - În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2016, nr. 55-58, art. 9.

8. Hotărârea Curții Constituționale nr.16/1998 „Cu privire la interpretarea art. 20 din Constituția Republicii Moldova" - În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 1998, nr. 56-59, art. 24.

9. *Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului şi a libertăților fundamentale* – În: Tratate Internaționale, 1998, nr. 1, art. 342.

10. *Constituția Republicii Moldova: comentariu*/coord. de proiect Klaus Sollfrank; red.: Nina Pârțac, Lucia Țurcanu - Ch.:Arc, 2012 - 576 p.