

CZU 349.2

DOI 10.5281/zenodo.8128970



Evghenia GUGULAN,  
drd.  
PhD student

Alina COPANCEAN,  
studentă  
student



## ANALIZA CADRULUI NORMATIV PRIVIND LITIGIILE DE MUNCĂ CE REZULTĂ DIN CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

*Prin litigii de muncă se subînțeleg divergențele care au apărut între părțile raporturilor de muncă în corelație cu realizarea anumitor drepturi la muncă pentru soluționarea cărora este necesar de a trece la o procedură specială, inclusiv la un organ competent prevăzut de legislația Republicii Moldova.*

*Există litigii de muncă care se referă la clauzele exprese ale contractului de muncă. De fapt, litigiile de muncă sunt legate de modalitatea în care se desfășoară activitatea, inclusiv cele referitoare la răspunderea pentru faptele ilicite săvârșite în timpul orelor de muncă.*

*Totodată, specificăm că litigiile de muncă nu apar doar între persoanele care au statut de salariat și angajator, dat și între persoanele care încă nu au obținut acest statut sau deja l-au pierdut, dar își revendică un drept prevăzut de legislația muncii.*

*În acest articol ne propunem să realizăm o analiză selectivă a litigiilor ce pot apărea drept urmare a nerespectării unor drepturi prevăzute în contractele individuale de muncă.*

*Cuvinte-cheie: contract individual de muncă, act juridic, litigii de muncă, angajator, salariat.*

## ANALYSIS OF THE NORMATIVE FRAMEWORK REGARDING LABOR DISPUTES RESULTING FROM THE INDIVIDUAL EMPLOYMENT CONTRACT

*By labor disputes are meant the divergences that have arisen between the parties to the labor relations, in connection with the execution of certain rights at work, which cannot be removed through voluntary negotiations and in order to be resolved it is necessary to resort to a procedure and including to a competent body provided by the legislation of the Republic of Moldova.*

*There are labor disputes that refer to the express clauses of the employment contract, but also all disputes that are related to the manner in which the activity is carried out, including those related to liability for illegal acts committed during working hours.*

*At the same time, we specify that labor disputes do not occur only between people who have the status of employee and employer, given also between people who have not yet obtained this status or have already lost it, but claim a right provided for by the labor legislation.*

*In this article we propose to carry out a selective analysis of the disputes that may arise as a result of the non-respect of certain rights provided for in individual employment contracts.*

*Keywords: individual employment contract, legal act, labor disputes, employer, employee.*

**Introducere.** Dreptul la muncă este un drept fundamental al omului, care stă la baza încheierii unui contract individual de muncă. Totuși, în exercitarea dreptului la muncă, deseori pot apărea anumite dificultăți, care mai târziu devin litigii de muncă. Respectiv litigiile de muncă reprezintă o parte importantă din litigiile ajunse spre judecată, în cadrul cărora părțile contractuale, salariatul sau angajatorul, doresc să-și apere drepturile sale prevăzute de lege. Pentru a depista corect litigiile de muncă, este necesară calificarea juridică corectă a raportului de muncă și, astfel, luarea unei decizii prin intermediul normelor legale care urmează a fi aplicate în acest caz.

**Metode de cercetare.** La elaborarea acestui studiu au fost folosite publicații științifice din domeniul dreptului muncii și actele normative în vigoare, respectiv au fost utilizate următoarele metode de cercetare: metoda descriptivă, metoda de analiză comparativă, metoda analizei logice prin aplicarea procedurilor de deducție și de sinteză, metoda analizei funcționale.

**Scopul** prezentului articol științific este analiza conceptului privind litigiile de muncă, care apar în urma încălcării unor drepturi care sunt reglementate într-un contract individual de muncă.

**Conținut de bază.** Litigiile de muncă dintre salariați și angajatori în cele mai dese cazuri sunt dificil de soluționat, din cauza dificultății de a găsi motivul apariției conflictului. Problema constă în faptul că ambele părți – atât salariatul cât și angajatorul –, percep neînțelegerile în forme diferite, ceea ce împiedică crearea unui raport juridic de muncă între părți. Esențial este faptul de a cunoaște cauza, temeiul problemelor apărute la locul de muncă. O parte a raportului juridic de muncă, și anume angajatorul, are interesul de a-și proteja proprietatea și de a-și exercita puterea funcției de conducere. Însă cealaltă parte a raportului juridic de muncă, și anume salariatul, are interesul de a-și proteja drepturile în conformitate cu legislația în vigoare [6, p. 11].

Dreptul la muncă reprezintă unul dintre drepturile fundamentale specificate de Constituția Republicii Moldova, care prevede că fieca-

re cetățean are dreptul la muncă, la libertatea de a-și alege tipul muncii, dar și la acele condiții egale și satisfăcătoare la locul de muncă, precum și dreptul la protecția sa împotriva șomajului.

În procesul evoluției istorice, dreptul la muncă, ca drept fundamental al omului, fiind atribuit categoriei drepturilor social-economice și culturale, asigură în mare parte existența și dezvoltarea persoanei și presupune valorificarea capacităților fizice și intelectuale proprii fiecăruia pentru obținerea unui beneficiu material [2, p. 56].

Realizarea dreptului la muncă de către persoanele fizice de regulă, se elaborează pe calea de a încheia un contract individual de muncă. Totodată, Codul muncii al R. M. prevede expres definiția contractului individual de muncă drept „înțelegerea dintre salariat și angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcție, să respecte regulamentul intern al unității, iar angajatorul se obligă să-i asigure condițiile de muncă prevăzute de Codul Muncii, de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum și să achite la timp și integral salariul” [3].

Neînțelegerile la locul de muncă impun o neînțelegere a părților raportului juridic de muncă care a fost creat în privința unei probleme; astfel, această neînțelegere urmează a fi privită în calitate de categorie socială. În urma încercării de soluționare a neclarităților, putem avea mai multe cauze. În cazul în care problema a fost soluționată de către părțile litigiului de muncă, litigiul de muncă nu mai există, deoarece acesta a fost rezolvat pe cale pașnică. Să oferim un alt exemplu: problema nu a fost rezolvată, însă titularul dreptului subiectiv civil încălcat sau contestat nu solicită să fie apărat acest drept în procedura legală, respectiv în acest caz nu există litigiul de muncă. Dar, în cazurile în care conflictul nu a fost soluționat, iar titularul dreptului subiectiv solicită să fie apărat, atunci există un litigiul de muncă.

În baza celor relatate mai sus, putem menționa că litigiul de muncă reprezintă acele neclarități care nu au fost soluționate de către

părți și pentru soluționarea cărora legea stipulează o procedură specială. Nerespectarea drepturilor angajatorului sau ale salariatului se transformă în temeuri de apariție a litigiilor de muncă, dar dacă titularul dreptului încălcat nu percepe încălcarea acestui drept, litigiu de muncă nu va fi și nu vom avea nici dificultăți. De exemplu, angajatorul, pe parcursul unui an, a refuzat să acorde salariaților concediu anual plătit în condițiile în care nu a avut loc amânarea oficială a acestuia pentru anul următor. Dacă salariații vor accepta tacit această situație, litigiu de muncă nu există, dar există o încălcare a normelor legale, care garantează salariaților un concediu anual plătit. Dacă un salariat va decide să acționeze angajatorul în judecată, atunci doar cu referire la acest salariat vom avea un litigiu de muncă.

De exemplu, un salariat este concediat fără acordul organului sindical, în baza acordului care este necesar potrivit legii. Dacă salariatul nu va contesta în instanța de judecată concedierea pe motiv că nu s-au respectat prevederile legale, atunci litigiu de muncă nu va exista. Și invers, dacă salariatul va acționa angajatorul în judecată pe motiv de concediere ilegală, litigiu de muncă va exista. Respectiv, doar titularul dreptului subiectiv civil decide dacă își apără sau nu dreptul subiectiv încălcat sau contestat de către o altă persoană. Însă prin apărarea dreptului subiectiv civil urmează să pricepem activitatea titularului dreptului subiectiv civil încălcat ori contestat și/sau a unui organ jurisdicțional desfășurată în vederea restabilirii situației anterioare încălcării, în scopul realizării firești a dreptului încălcat ori contestat [7, p. 26].

Potrivit art. 349 din Codul muncii al Republicii Moldova, pot fi în calitate de părți ale litigiilor individuale de muncă și ale conflictelor colective de muncă următoarele categorii de persoane:

- a) salariații, dar și orice alte persoane titulare ale unor drepturi și obligații;
- b) angajatorii – persoane fizice și juridice;
- c) sindicatele și alți reprezentanți ai salariaților;
- d) patronatele;
- e) autoritățile publice centrale și locale;

f) procurorul [3].

Potrivit prevederilor art. 1 din Codul muncii al Republicii Moldova, prin definiția de salariat se subînțelege acea „persoană fizică (bărbat sau femeie) care prestează o muncă conform unei anumite specialități, calificări sau într-o anumită funcție, în schimbul unui salariu, în baza contractului individual de muncă. Pot avea calitatea de salariat cetățenii Republicii Moldova, cetățenii străini și apatrizii care lucrează în baza unui contract individual de muncă pentru angajatori care își desfășoară activitatea în Republica Moldova” [3].

Fiind subiect al unui raport juridic de muncă, salariatul are atât drepturi cât și obligații care sunt prevăzute în art. 9 din Codul muncii. Obligațiile salariaților sunt concretizate în instrucțiuni de funcții, în regulamentele interne, în alte acte normative locale, precum și în contractul individual de muncă [4].

Salariații la rândul lor pot avea calitate de părți în cadrul unor litigii de muncă, în cazul în care ei au ca obiect principal executarea și respectarea unor drepturi sau exercitarea unor obligații care revin în baza legii sau în cadrul altor acte normative, dar și în cazul încheierii unor contracte colective sau individuale de muncă. Salariații pot fi părți în baza unor conflicte de drepturi, indiferent de situația dacă sunt încadrați în câmpul muncii cu o normă întreagă de lucru, pe un timp nedeterminat sau determinat, cu munca la domiciliu sau cu contract de muncă încheiat temporar [4].

Salariații pot apărea în calitate de părți ale litigiilor de muncă atât individuale, cât și ale litigiilor colective de muncă. În cazul în care salariații realizează că le-au fost lezate anumite drepturi la locul de muncă de către angajator, ei au dreptul de a se adresa în baza unei cereri către instanța de judecată cu scopul apărării drepturilor ce le-au fost lezate. Drepturile presupuse de salariat că i-au fost lezate, pot fi de natură patrimonială sau nepatrimonială. Drepturile de natură patrimonială se exprimă doar în valoare nominală, precum: plata salariului, plata pentru indemnizațiile de concediere sau pentru un motiv de boală, precum și plata altor compensații prevăzute de lege. Însă drepturile cu caracter nepatrimonial sunt datele cu carac-

ter personal ale salariatului, cele dezvăluite de către angajator unor persoane terțe, fără acordul salariatului, în special datele privind starea sănătății muncitorului, date privind convingerile politice sau religioase ale lucrătorului, dar și divulgarea conversațiilor private etc. Salariatul care a transmis litigiul de muncă în instanța de judecată este parte la procesul civil numit *reclamant*, iar instituția care contestă acele cerințe înaintate de salariat este numit *pârât*. Astfel, adresarea prin cerere a salariatului către instanța de judecată este un drept expres prevăzut de legislație, dar nu și o obligație. Dacă salariatul ia decizia de a se adresa în instanța de judecată, el este obligat să ia în considerație toate prevederile legii în vigoare, și anume ale Codului muncii și Codului de procedură civilă, care reglementează procedura de adresare în judecată. Salariatul se poate adresa de sine stătător în instanța de judecată sau printr-un reprezentant, în condițiile legii (de exemplu, prin sindicate sau prin avocat). Cele mai importante cerințe pentru adresarea în judecată vizează faptul că salariatul trebuie să depună o cerere de chemare în judecată și să respecte termenele legale de adresare în justiție. În cazul în care a expirat termenul legal de adresare cu cereri de chemare în instanța de judecată, salariatul are dreptul de a cere repunerea în termen. Dacă salariatul nu mai este în viață, succesorii acestuia pot avea calitatea de parte a litigiilor de muncă, în cazurile în care:

- angajatorul nu achită muncitorilor salariul, dar și plățile calculate pentru salariatul decedat;

- angajatorul este obligat să achite indemnizația unică de deces sau cea de excludere a unui grad din capacitatea de muncă [2].

În esență, după conținutul și importanța sa, litigiile de muncă sunt de două tipuri:

- litigii de drept;
- conflicte de interese.

Însă litigiile de muncă pot fi și de ordin pur material, care implică doar solicitarea, de regulă, a achitării anumitor sume, sau de ordin nematerial de bază, implicând, de regulă, solicitarea anulării unor acte și restabilirii unor drepturi. Această delimitare este importantă, deoarece influențează determinarea termenu-

lui de prescripție aplicabil, precum și necesitatea respectării sau nu a procedurii prealabile adresării în instanța de judecată.

Ca o condiție pentru calificarea unui litigiu drept unul de muncă precizăm necesitatea existenței unui raport juridic de muncă. Calificarea corectă a raportului și respectiv a normei aplicabile la soluționarea litigiului are două aspecte:

- delimitarea raportului de muncă de unul civil similar;

- corelația normelor aplicabile în raportul de muncă al funcționarului public care este numit de legiuitor drept raport de serviciu.

Pentru primul caz, Codul muncii, în art. 2 al. 3 indică direct că „în situația când instanța de judecată hotărăște că, în baza unui contract civil, se reglementează de fapt acele raporturile de muncă dintre salariat și angajator, acestor raporturi li se aplică prevederile legislației muncii” [3].

Cu referire la acest aspect indicăm că în calitate de raporturi identice, ce pot fi utilizate pentru a tăinui existența unui raport de muncă, de regulă sunt contractele civile de antrepriză și de prestări servicii, precum și cele ce reglementează relațiile cu administratorul unității [8, p. 458].

Deci salariatul poate avea calitatea de subiect al litigiului de muncă în cazul în care i-au fost încălcate unele drepturi sau când respectivele drepturi, în viziunea salariatului, au fost lezate din partea angajatorului. Dacă angajatorul nu respectă cerințele legale sau nu le îndeplinește, în cazul dat se iscă un conflict la locul de muncă, corespunzător în acest sens salariatul întrunește calitatea de *reclamant*. Astfel, salariatul poate avea calitatea de *pârât*, în cazurile în care angajatorul va veni cu o cerere în instanța de judecată, cu o acțiune împotriva salariatului privind răspunderea materială a acestuia [5, p. 14].

Totodată, alte categorii de persoane, titulari de drepturi și obligații ce reies din raporturile juridice de muncă, pot fi persoanele cărora le-a fost refuzat dreptul de angajare în câmpul muncii, însă ele consideră acest refuz ca fiind unul neîntemeiat și iau decizia să se adreseze în judecată [5, p. 14].

De asemenea, persoana este parte într-un litigiu de muncă chiar și după încetarea raportului, dacă conflictul lezează drepturile și obligațiile în cadrul activității desfășurate în cadrul organizației, instituției, cum ar fi, de exemplu, concedierea ilegală, neachitarea salariului și a altor sume convenite salariatului în legătură cu încetarea raporturilor juridice de muncă. Este important de a preciza faptul că dreptul de a pretinde la reîntronarea sa în dreptul subiectiv, cel nerespectat, îl poate avea orice fost muncitor, neluând în considerație cauza încetării contractului individual de muncă. Respectiv, salariatul este în drept de a contesta concedierea, încetarea contractului individual de muncă în acele împrejurări ce nu depind de decizia părților, inclusiv în cazul încetării raportului de muncă prin acordul părților sau prin demisie [5, p. 14].

Deși demisia reprezintă încetarea raportului juridic de muncă din propria dorință a salariatului, pot fi și cazuri de demisie forțată, salariatul fiind în drept de a contesta în instanța de judecată demisia ilegală. În situația încetării contractului individual de muncă prin acordul părților, totodată există cazuri în care salariatul a fost impus să-și dea acordul pentru încetarea raportului de muncă [5, p. 14-15].

În literatura de specialitate se cunosc mai multe tipuri de nulități care apar în cazul nerespectării unor drepturi în cadrul contractului individual de muncă, însă cele mai des întâlnite sunt: *nulitatea relativă* și *nulitatea absolută*.

**Nulitatea absolută** intervine în cazul în care nu au fost respectate dispozițiile ce privesc un interes general.

Exemple de *nulitate absolută* pot servi:

✓ Angajarea unei persoane pentru a presta o muncă ilegală sau imorală, ce se întemeiază pe dispozițiile art. 46 alin. (8) a CM, care prevede că „este interzisă încheierea unui contract individual de muncă în scopul efectuării unor servicii sau a activităților ilicite sau imorale” [3], respectiv un astfel de contract va fi lovit cu nulitate absolută.

✓ Încadrarea în muncă a unei persoane cu vârsta sub 15 ani.

✓ Încadrarea în muncă a unei persoane private, prin hotărârea instanței de judecată,

fără dreptul de a ocupa anumite funcții sau de a exercita o anumită activitate cu referire la munca sau activitatea la care se face trimitere în hotărârea judecătorească.

Nulitatea absolută poate fi invocată de oricine, cu toate că în asemenea cazuri se încalcă ordinea generală de drept [4, p. 122].

**Nulitatea relativă** intervine atunci când se încalcă prevederile legale care privesc un interes personal.

Exemple de *nulitate relativă* pot servi:

✓ Stabilirea duratei concediului anual plătit sub limita de 28 de zile calendaristice. Art. 84 alin.(3) din CM prevede „că nulitatea contractului individual de muncă poate fi înlăturată prin îndeplinirea condițiilor corespunzătoare impuse de Codul Muncii” [3], în cazul dat nulitatea e înlăturată prin stabilirea și acordarea concediului anual plătit de minim 28 de zile calendaristice.

✓ Vicierea consimțământului la încheierea contractului individual de muncă; această nulitate poate fi înlăturată dacă există un consens al părților în cazul dat.

Art. 84 alin. (4) al CM prevede că „situația în care o clauză a contractului individual de muncă este afectată de nulitate, deoarece stabilește pentru salariat drepturi sub limitele impuse de legislație, de convențiile colective sau de contractul colectiv de muncă, ea va fi înlocuită în mod automat de dispozițiile legale, convenționale sau contractuale minime aplicabile” [3].

Dreptul la muncă și libertatea muncii sunt garantate de lege. Persoana fizică are dreptul de a munci și dreptul de a nu munci. Acest drept al persoanei de a nu munci îmbină în sine 2 drepturi: având dreptul de a refuza munca și dreptul de a înceta munca.

Astfel, dreptul de a refuza munca se întemeiază pe interdicția muncii forțate. Prin **muncă forțată**, conform art. 7 alin. (2) din CM al RM, se înțelege orice muncă sau serviciu impus unei persoane sub amenințare sau fără consimțământul acesteia. În ceea ce privește dreptul de a înceta munca, acesta se întemeiază pe interdicția muncii forțate și se realizează de către salariat prin demisie.

Salariatul are dreptul la **demisie** care pre-



vede desfacerea contractului individual de muncă, din propria inițiativă, anunțând angajatorul, prin forma cererii scrise, timp de 14 zile calendaristice înainte de desfacerea contractului.

În afara termenului general de 14 zile calendaristice, legea prevede și alte termene speciale de preaviz:

✓ 7 zile pentru salariații angajați la lucrări sezoniere;

✓ 7 zile pentru salariații asociațiilor religioase;

✓ 7 zile pentru salariații angajați la angajatori persoane fizice;

✓ 3 zile pentru salariații având un contract individual de muncă încheiat pe un termen de până la 2 luni [4, p. 124].

Art. 85 alin. (2) din CM al RM prevede derogări de la regula generală de preaviz cu 14 zile calendaristice înainte, în următoarele cazuri: „demisionarea salariatului în legătură cu pensionarea, cu stabilirea gradului de invaliditate, în cazul concediului pentru îngrijirea copilului, în cazul înmatriculării într-o instituție de învățământ, cu trecerea cu traiul în altă localitate, în cazul îngrijirii copilului până la vârsta de 14 ani sau a copilului cu grad de invaliditate, cu angajarea în baza concursului la o altă unitate, în cazul încalcării de către angajator a contractului individual sau colectiv de muncă” [3].

Conform regulii generale, salariatul nu este obligat să-și motiveze cererea de demisie, însă dacă salariatul dorește să demisioneze înaintea termenului de 14 zile, atunci el urmează să-și motiveze cererea de demisie cu unul din temeiurile enumerate mai sus și să anexeze documentul confirmător de acest fapt, prezentând, de exemplu, decizia de concurs de la o altă unitate unde salariatul a fost desemnat câștigător al concursului sau legitimația de invalid. În cazurile date angajatorul are obligația să accepte demisia salariatului în termenul redus care a fost indicat în cererea scrisă [2].

După ce au expirat termenele de preaviz, salariatul este în drept să înceteze munca, iar angajatorul este obligat să exercite achitarea pe deplin a drepturilor salariale convenite și să-i elibereze carnetul de muncă și toate documentele legate de activitatea angajatului în cadrul instituției.

Până la finalizarea termenului de 7 zile de la data depunerii cererii de demisie, salariatul este în drept oricând să-și retragă cererea sau să depună una nouă, prin care să o anuleze pe prima. Iar angajatorul este în drept să elibereze lucrătorul în cazul în care până la retragerea cererii depuse a încheiat un alt contract individual de muncă cu un alt lucrător ce urmează să îndeplinească munca salariatului respectiv [10].

Conducătorul unității, respectiv adjunctii lui și contabilul-șef al instituției au dreptul să demisioneze și până la expirarea duratei încheierii contractului individual de muncă, anunțând angajatorul prin cerere scrisă, cu o lună înainte.

La soluționarea cauzelor ce au ca obiect declararea nulității actului de demisie, instanțele judecătorești vor verifica, în baza probelor prezentate, modalitatea de exprimare a voinței salariatului, faptul dacă voința exterioară în cererea de demisie a coincis cu voința reală a salariatului (existența viciilor de consimțământ), în special constrângerile psihice adresate salariatului din partea angajatorului în scopul depunerii cererii. În cazul în care salariatul este minor, instanța de judecată va lua în considerație gradul de discernământ al acestuia la exprimarea voinței de demisie [11].

Dacă salariatul anunță că angajatorul l-a impus să depună cerere de demisie, instanța de judecată în mod obligatoriu trebuie să cerceteze acest fapt, stabilind care va fi adevărul judiciar. Salariatul trebuie să dovedească în ce mod angajatorul a exercitat presiune asupra sa în scopul ca el să depună cerere de demisie [11].

Codul muncii în art. 351 enumeră în calitate de organe de soluționare a litigiilor de muncă comisia de conciliere și instanța de judecată. Prima este indicată în calitate de organ extrajudiciar și dispune de competență doar în cadrul conflictelor colective de muncă, iar instanțele de judecată au competență de examinare atât pentru litigiile individuale, cât și pentru conflictele colective. Respectiv, pentru litigiile individuale de muncă, ca organ unic competent de a le soluționa este prevăzută instanța de judecată. După cum a fost menționat, în funcție de statutul salariatului competența

de a soluționa litigiile de muncă aparține fie instanței de drept comun, fie instanței de contencios administrativ [8, pag.464-465].

Cu referire la competența teritorială, în cazul litigiilor de muncă, menționăm faptul că urmează a fi aplicate regulile generale stabilite de Codul de procedură civilă, respectiv cererea se depune la instanța din raza de domiciliu a pârâtului. Precizăm faptul că competența la alegerea reclamantului, pentru conflictele de muncă, nu este prevăzută, însă prevederile alin. (7) art. 39 din Codul de procedură civilă al RM se aplică numai în cazurile precum: revendicările dreptului de muncă nerespectat în cazul condamnării ilegale; tragerea ilegală la răspundere penală; aplicarea ilegală a măsurii preventive sub forma arestului preventiv sau sub forma impunerii angajamentului scris de a nu părăsi localitatea sau prin aplicarea ilegală a sancțiunii administrative a arestului și ulterioarei reabilitări în acest sens [8, p. 465].

Apoi, după examinarea cauzei, la pronunțarea hotărârii, angajatorul va fi impus la achitarea taxei de stat în mărime proporțională. Însăși salariații sunt în categoria persoanelor scutite în întregime de plata taxei de stat și a celorlalte cheltuieli de judecată, și nu pot fi impuși la plata acesteia nici la adresare, nici ulterior după examinarea cauzei, indiferent de hotărârea pronunțată (satisfacerea sau respingerea totală sau parțială a cerințelor, fie a salariatului nemijlocit, fie a angajatorului). Acest fapt se deduce din norma art. 353 din Codul muncii al RM [8, p. 468].

Respectiv, procedura soluționării conflictului individual de muncă preliminar adresării în instanța de judecată este prevăzută pentru litigiile ce apar la cererea salariatului și care au ca obiect solicitarea recuperării de la angajator a prejudiciului material și/sau moral care i-a fost cauzat angajatului. Însăși procedura este reglementată de normele art. 332 al Codului muncii constă în înaintarea unei cereri angajatorului, pe care acesta este obligat să o înregistreze, și la care, în decurs de 10 zile calendaristice de la recepționare, este obligat să prezinte răspunsul. Spre deosebire de însăși cererea depusă de salariat, pentru care legea nu prevede o formă anumită, pentru răspunsul

dat de angajator o asemenea cerință este înaintată [8, p. 469].

Rezolvarea conflictului individual de muncă de către judecată, precum și cerințele față de cererea de chemare în judecată sunt cele prevăzute de normele Codului de procedură civilă al RM; la moment, doar atenționăm aspectul cu privire la aplicarea măsurilor de asigurare în cadrul litigiilor de muncă. Astfel, menționăm din start că în litigiile de repunere în câmpul muncii nu sunt admisibile măsuri de asigurare a acțiunii ca, de exemplu, suspendarea acțiunii ordinului (deciziei, hotărârii, dispoziției) de eliberare din funcție, interdicția de angajare a unei noi persoane, inclusiv suspendarea organizării concursului pentru angajarea unui nou salariat etc., indiferent de faptul dacă litigiul este unul de muncă clasic sau care rezultă din raporturile de serviciu, și examinate în contenciosul administrativ [8, p. 471].

Cu referire la aprecierea temeiului refuzului, în cadrul negocierilor părțile au aceleași drepturi și pot înainta fiecare propunerile sale, dar urmează să se țină cont de faptul că angajatorul nu poate propune condiții sub minimul garantat de lege, care duce la recunoașterea ilegalității refuzului, însă este absolut îndreptățit să respingă propunerile salariatului ce depășesc limitele minime garantate de lege, însă acest refuz va fi unul întemeiat [8, p. 472].

Refuzul neîntemeiat de angajare urmează să fie întocmit în formă scrisă, cu indicarea datelor de identificare ale angajatorului. Termenul de prezentare a refuzului, la general, nu este stabilit (însă existența locului de muncă vacant în state presupune necesitatea de îndeplinire imediată a muncii, și respectiv acesta trebuie să fie prezentat în termeni restrânși), însă legea stabilește cerințele respective în privința anumitor categorii de salariați, și anume art. 247 din CM al

RM stabilește că refuzul de angajare a unei femei gravide sau a unei persoane cu copil în vârstă de până la 6 ani trebuie să fie motivat, angajatorul informând în scris persoana în cauză timp de 5 zile calendaristice din data înregistrării cererii de angajare în unitate. Drept neîntemeiat urmează a fi apreciat orice refuz pe motiv discriminatoriu: se interzice oricare

limitare, fie directă, fie indirectă, în drepturi sau stabilirea unor avantaje, în cazul încheierii contractului individual de muncă în funcție de sex, rasă, etnie, religie, domiciliu, opțiune politică sau origine socială (al. 2 art. 47 al CM al RM) [8, p. 472].

Modificarea contractului individual de muncă poate avea loc doar prin semnarea unui acord adițional de modificare a contractului individual de muncă, de către ambele părți – altfel spus, doar la acordul de voință al acestora. Salariaților delegați în interes de serviciu li se garantează atât menținerea locului de muncă și salariului mediu, cât și compensarea cheltuielilor legate de deplasare, iar lipsa unui avans de achitare a deplasării ar constitui un motiv întemeiat, din partea salariatului, pentru refuzul de a pleca în deplasare [8, p. 480-481].

Pentru suspendarea contractului individual de muncă care a fost încheiat în cazul trimerii în instanța de judecată a dosarului penal ce prevede comiterea de către salariat a unei infracțiuni necorespunzătoare cu munca prestată, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești sau cererea organelor de control sau a organelor de drept, în cazul achitării ulterioare, salariatul urmează a fi restabilit în muncă; suspendarea contractului său individual de muncă va înceta de drept, el având dreptul să ceară de la organele respective (de anchetă, de control, nu de la angajator) despăgubiri, inclusiv cauzate prin neachitarea salariului în legătură cu suspendarea contractului individual de

muncă [8, p. 484].

Alte căi de soluționare a litigiilor de muncă sunt: 1. Instituția medierii, 2. Activitatea sindicatelor în vederea respectării drepturilor și intereselor salariaților, 3. Activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității. Legislatorul moldav a prevăzut numeroase instrumente judiciare și extra-judiciare de soluționare a litigiului de muncă la diferite etape, atât cele individuale, cât și colective. Adițional, anumite raporturi de muncă cad sub incidența altor instituții decât cele din sistemul judiciar, de exemplu – Consiliul pentru Prevenirea și Eliminarea Discriminării și Asigurarea Egalității [9, p. 44-45].

**Concluzii.** Litigiile de muncă reprezintă acele probleme și neînțelegeri apărute la locul de muncă, care nu au fost soluționate de către salariat și angajator, dar pentru a căror soluționare legea prevede o anumită procedură, precum și intervenția unui organ de jurisdicție a muncii. Litigiile de muncă pot fi de diferită natură și pot apărea în diverse etape de desfășurare a raportului juridic de muncă, și anume: litigii precontractuale, contractuale și postcontractuale.

De asemenea, litigiile de muncă se examinează în cadrul tuturor treptelor de înfăptuire a justiției, și anume: prima instanță, în ordinea de apel și în ordinea de recurs ordinar și extraordinar, însă în R. Moldova nu există specializarea judecătorilor pe litigii de muncă, precum nu există nici instanțe specializate.

## BIBLIOGRAFIE BIBLIOGRAPHY

1. Constituția Republicii Moldova adoptată la 29 iulie 1994, în Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 1 din 12.08.1994. Disponibil: [https://www.legis.md/cautare/getResults?doc\\_id=128016&lang=ro#](https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=128016&lang=ro#).
2. Boișteanu E., Romandaș N., Dreptul muncii, partea generală. Chișinău: CEP USM, 2012, p. 154.
3. Codul muncii al Republicii Moldova, adoptat prin legea nr. 154-XV din 28.03.03. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 159-162/648 din 29.07.2003. Disponibil: [https://www.legis.md/cautare/getResults?doc\\_id=135052&lang=ro#](https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=135052&lang=ro#).
4. Eșanu O., Macovei T., Litigii de muncă, ediția a III-a revăzută și adăugită. Chișinău: Tipografia Centrală, 2016, p. 292.
5. Macovei T., Subiecții litigiilor de muncă, nr.4, 2016, publicat în Revista Națională de Drept, p. 13-17. Disponibil: <https://ibn.idsi.md/sites/default/files/imagfile/1317Subiectii%20litigiilor%20de%20munca.pdf>.
6. Macovei T., Noțiunea și natura juridi-



- că a litigiilor de muncă, publicat în „Legea și Viața”, p. 11-16, 2016. Disponibil: [https://ibn.idsi.md/sites/default/files/imag\\_file/11\\_16\\_Notiunea%20si%20natura%20juridica%20a%20litigiilor%20de%20munca.pdf](https://ibn.idsi.md/sites/default/files/imag_file/11_16_Notiunea%20si%20natura%20juridica%20a%20litigiilor%20de%20munca.pdf).
7. Macovei Gh., ș.a., *Forme de apărare a drepturilor civile*, Chișinău: Tipografia centrală, 2014.
  8. Poalelungi M., Belei E., Sârcu D., *Manualul judecătorului pe cauze civile*, ediția a II-a, Chișinău, Tipografia Centrală, 2013, p. 1200.
  9. Pușcaș V., Lungu A., Sprînceană V., *Instanțe specializate în litigii de muncă. O evaluare a necesității lor în Republica Moldova*, Chișinău, Cartier, 2016, p. 62. Disponibil: [https://crjm.org/wp-content/uploads/2016/03/Studiu\\_-Instante-specializate-in-litigii-de-munca\\_pag\\_3-64.pdf](https://crjm.org/wp-content/uploads/2016/03/Studiu_-Instante-specializate-in-litigii-de-munca_pag_3-64.pdf).
  10. <https://www.delucru.md/articles/ce-si-cum-trebuie-sa-faci-in-caz-de-concediere-sidemisie>.
  11. <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf;jsessionid>.



**Evghenia GUGULAN**,  
*asistent universitar, doctorandă,*  
*Catedra „Drept privat”,*  
*Academia „Ștefan cel Mare” a MAI*  
*Republica Moldova,*  
*e-mail: gugulan.eugenia@gmail.com,*  
*ORCID ID: 0000-0002-5960-1164*

**DESPRE AUTORI**

**Alina COPANCEAN**,  
*studentă, anul IV,*  
*grupa academică DFT 194, Facultatea DAOSP,*  
*Academia „Ștefan cel Mare” a MAI,*  
*Republica Moldova,*  
*e-mail: anghelinanghel1@gmail.com*