

PROCEDURA DE SOLUȚIONARE A LITIGIILOR INDIVIDUALE DE MUNCĂ DE CĂTRE INSTANȚA DE JUDECATĂ

Tatiana MACOVEI,
doctor în drept, lector universitar,
Universitatea de Stat din Moldova

SUMMARY

Labor disputes represent those divergences that have not been solved by the subjects of the litigious material relationship, while the law prescribes a certain previous procedure to be followed. According to the in force legislation, the labor disputes subjects are: the employee or any other right holders or persons bounded by obligations under the present code; the employers physical persons or legal entities; trade unions and other employee's representatives; employer's representatives; central and local public authorities, depending on situation; the prosecutor, according to the in force legislation.

Prin noțiunea de jurisdicție a muncii se înțelege, în sens larg, totalitatea normelor legale care au ca obiect organizarea și funcționarea organelor competente să procedeze la soluționarea conflictelor de muncă și a cererilor privind raporturile juridice dintre partenerii sociali, precum și a regulilor procedurale ce urmează să fie respectate în activitatea acestor organe.

Soluționarea litigiilor individuale de muncă poate fi convențional împărțită în două etape: a) prima etapă va cuprinde perioada de la depunerea cererii de chemare în judecată și până la pregătirea pentru înfăptuirea judecării; b) a doua etapă o constituie perioada de judecare și emiterea hotărârii în cazurile în care este nevoie de executarea silită.

Acțiunea împotriva unei organizații se intentează în instanța de la sediul ei sau al organului său de administrație. Contrar unei practici defectuoase, ce se mai aplică, în unele cazuri, indicăm că competența, la alegerea reclamantului, specială pentru litigiile de muncă, la general, nu este prevăzută, iar, norma alin. 7 al art. 39 al Codului de procedură civilă al Republicii Moldova nu este aplicabilă tuturor litigiilor de muncă, ci doar în cazul revendicării dreptului de muncă lezată în urma condamnării ilegale, tragerii ilegale la răspundere penală, prin aplicare ilegală a măsurii preventive sub forma arestului preventiv sau sub forma impunerii angajamentului scris de a nu părăsi localitatea ori prin aplicarea ilegală a sancțiunii administrative a arestului și ulterioarei reabilitări pe aceste cazuri. Respectiv, competența la alegerea reclamantului, prevăzută de art. 39 al Codului de procedură civilă al Republicii Moldova, pentru litigiile de muncă, urmează a fi aplicată doar în condițiile generale prevăzute de alineatele 1, 2, 3 etc. ale articolului, încercările de aplicare a alineatelor 7 fiind eronate și scoase din contextul legii [1, p. 467].

În conformitate cu Codul muncii al Republicii Moldova, cererea privind soluționarea litigiului individual de muncă se depune în instanța de judecată de către salariat: a) în termen de trei luni de la data când salariatul a aflat sau trebuia să afle despre încălcarea dreptului său; b) în termen de trei 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; c) în termen de un an de zile din ziua constatării prejudiciului cauzat de salariat angajatorului [2]. Cu referire la angajator, putem evidenția faptul că acesta are doar un motiv de a se adresa în instanța de judecată și, anume, în cazurile în care i-a fost cauzat de către salariat un prejudiciu material pe care acesta nu dorește să-l recupereze benevol și nu sunt întrunite condițiile pentru recuperarea în mod individual a prejudiciului (mărimea prejudiciului depășește salariul lunar al salariatului sau ordinul de încasare de la salariat a prejudiciului material nu a fost emis în termen de o lună de zile de la data constatării mărimii prejudiciului). Pentru aceste cazuri termenul de prescripție pentru adresare în instanța de judecată este stabilit de un an de zile din ziua constatării mărimii prejudiciului.

În cazurile în care cererile de chemare în judecată au fost depuse cu omiterea, din motive întemeiate, a

termenelor de prescripție prevăzute în alineatul precedent, reclamantii pot fi repuși în termen de instanța de judecată. Normele procedurale stabilesc faptul că instanța de judecată nu este în drept să refuze primirea cererii din cauza omiterii termenului de adresare în judecată.

La primirea cererii referitor la litigiul de muncă, judecătorul verifică competența, obiectul litigiului, precum și dacă aceasta întrunește exigențele prevăzute de lege, în caz contrar, reclamantul trebuie să facă imediat completările sau modificările cerute, ori să depună copii de pe cerere și copii autentificate de pe înscrisurile pe care își întemeiază pretențiile [3, p. 67]. Judecătorul poate refuza primirea cererii (art. 169 Cod de procedură civilă [4]) în cazul în care: a) cererea nu urmează a fi judecată în instanță judecătorească în procedură civilă; b) există o hotărâre judecătorească irevocabilă cu privire la un litigiu între aceleași părți, asupra aceluiași obiect și având aceleași temeiuri sau o încheiere judecătorească prin care se admite încetarea procesului în legătură cu faptul că reclamantul a renunțat la acțiune sau că între părți s-a încheiat o tranzacție; c) aceasta este depusă de un organ, organizație sau o persoană, în apărarea drepturilor, libertăților și intereselor legitime ale unei alte persoane fără ca prezentul cod sau o altă lege să le delege dreptul adresării în judecată în acest scop; d) există o hotărâre a judecății arbitrale, obligatorie pentru părți, cu privire la litigiul dintre aceleași părți, asupra aceluiași obiect și având aceleași temeiuri, cu excepția cazurilor în care judecata a respins cererea de eliberare a titlului de executare silită a hotărârii judecății arbitrale sau a desființat hotărârea arbitrală; e) reclamantului și/sau pârâtului îi lipsește capacitatea de folosință, cu excepția cazurilor prevăzute la art. 59, alin. (2). În decursul a 5 zile de la data repartizării cererii de chemare în judecată, judecătorul dispune, printr-o încheiere motivată, refuzul de primire a cererii și remite reclamantului încheierea și cererea cu toate documentele anexate. Încheierea poate fi atacată cu recurs. Refuzul judecătorului de a primi cererea de chemare în judecată exclude posibilitatea adresării repetate în judecată a aceluiași reclamant, cu aceeași acțiune împotriva aceluiași pârât, cu același obiect și aceleași temeiuri.

Judecătorul restituie cererea de chemare în judecată (art. 170 Cod de procedură civilă) dacă: a) reclamantul nu a respectat procedura de soluționare prealabilă a pricinii pe calea extrajudiciară, prevăzută de lege pentru categoria respectivă de pricini sau de contractul părților; b) instanța nu este competentă să judece pricina; c) cererea a fost depusă de o persoană incapabilă; d) soțul a înaintat acțiunea de desfacere a căsătoriei fără consimțământul soției, în timpul sarcinii sau în primul an de la nașterea copilului; e) cererea nu este semnată ori este semnată de o persoană neîmputernicită de a o semna ori este semnată fără a se indica funcția semnatarului; f) cererea a fost depusă în numele persoanei interesate de către o persoană neîmputernicită de a porni și a susține procesul; g) la aceeași instanță sau la o alta se află în judecată un litigiu între aceleași părți, asupra aceluiași obiect și având aceleași temeiuri; i) reclamantul își retrace cererea înainte de emiterea încheierii privind intentarea procesului. Cererea de chemare în judecată se restituie printr-o încheiere motivată, în care judecătorul indică instanța unde trebuie să se adreseze reclamantul, dacă pricina nu este de competența instanței respective sau modalitatea de înlăturare a circumstanțelor ce împiedică intentarea procesului. În decursul a 5 zile de la data repartizării cererii de chemare în judecată, judecătorul dispune, printr-o încheiere, restituirea cererii și remite reclamantului încheierea și cererea cu toate documentele anexate. Spre deosebire de refuzul cererii de chemare în judecată, restituirea cererii de chemare în judecată nu exclude posibilitatea adresării repetate în judecată a aceluiași reclamant, cu aceeași acțiune, împotriva aceluiași pârât, cu același obiect și aceleași temeiuri dacă reclamantul a lichidat încălcările. Încheierea prin care instanța judecătorească restituie cererea în temeiul alin. (1), lit. a), b), c) și g) art. 170 Cod de procedură civilă poate fi atacată cu recurs. În conformitate cu art. 171 Cod de procedură civilă, după ce constată că cererea a fost depusă în judecată fără a se respecta condițiile art. 166 și 167 alin. (1), lit. a), b), c) și e), judecătorul emite, în cel mult 5 zile de la repartizarea cererii, o încheiere pentru a nu se da curs cererii, comunicând persoanei care a depus cererea acest fapt de încălcare și acordându-i un termen rezonabil pentru lichidarea neajunsurilor. Dacă persoana care a depus cererea îndeplinește în termen toate cerințele enumerate în încheierea judecătorului, cererea se consideră depusă la data prezentării inițiale în judecată. În caz contrar, ea nu se consideră depusă și, împreună cu actele anexate, se restituie reclamantului printr-o încheiere judecătorească ce poate fi atacată cu recurs. Toți participanții la proces sunt înștiințați de către instanța de judecată prin citație, privitor la locul, data și ora ședinței de judecată.

Un alt moment important la adresarea cu cererea de chemare în instanța de judecată îl reprezintă

aspectul ce ține de achitarea taxei de stat. Astfel, conform normei generale stipulate în art. 85 al Codului de procedură civilă al Republicii Moldova, în litigiile de muncă, inclusiv în cadrul conflictelor colective de muncă, reclamanții se scutesc de plata taxei de stat la depunerea acțiunii. Sunt scutiți de taxa de stat la adresarea în instanța de judecată atât salariații, cât și angajatorii. Iar, ulterior, după examinarea pricinii, la pronunțarea hotărârii, în funcție de satisfacerea cerințelor, urmează a fi soluționată întrebarea plății taxei de stat și, respectiv, angajatorul va fi impus la achitarea taxei de stat, în mărime proporțională cu cerințele respinse din cererea înaintată [1, p. 470]. În afară de taxa de stat prevederile art. 90 al Codului de procedură civilă al Republicii Moldova indică și alte cheltuieli ce pot apărea în legătură cu judecarea pricinii, cum ar fi cheltuielile de efectuare a expertizei, cheltuielile de asistență juridică etc. Ținând cont de faptul că salariatul este scutit completamente de orice cheltuială de judecată, angajatorul nu va putea solicita de la salariat recuperarea cheltuielilor efectuate, inclusiv de asistență juridică, dacă a angajat în mod special un avocat pentru această pricină, iar partea cheltuielilor ce se achită cu anticipație și necesare pentru examinarea cauzei ce ar fi revenit salariatului urmează să fie compensată din buget.

Potrivit art. 89 al Codului muncii, la examinarea litigiului individual de muncă de către instanța de judecată, angajatorul este obligat să dovedească legalitatea și 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 sau, după caz, opinia consultativă a organului (organizației) sindical privind concedierea salariatului. În cazul în care angajatorul, în calitatea sa procesuală de pârât, nu se va prezenta în instanță pentru judecarea cauzei civile, fără motiv important sau fără a indica motivul, ori va refuza prezentarea referinței sau a probelor, instanța urmează să pronunțe hotărârea doar în baza declarațiilor salariatului.

Instanța de judecată va convoca părțile litigiului în timp de 10 zile lucrătoare de la data înregistrării cererii. Termenul în interiorul căruia instanța de judecată trebuie să soluționeze litigiul de muncă este de, cel mult, 30 de zile lucrătoare de la data înregistrării acesteia. Instanța de judecată va remite hotărârea sa părților în termen de trei zile lucrătoare de la data emiterii.

Dacă partea nu este de acord cu soluția dată de prima instanță, el poate ataca hotărârea judecătorească în instanța ierarhic superioară. Termenul de declarare a apelului este de 30 de zile de la data pronunțării dispozitivului hotărârii, dacă legea nu prevede altfel. În instanța de apel părțile și alți participanți la proces au dreptul să prezinte noi probe doar dacă au fost în imposibilitatea să o facă la examinarea pricinii în primă instanță. Pot fi citați în instanța de apel martorii audiați în primă instanță dacă în cererea de apel se contestă depozițiile lor. În orice caz, în apel nu se poate schimba calitatea procedurală a părților, temeiul sau obiectul acțiunii și nici nu pot fi înaintate noi pretenții. Dacă partea nu este de acord cu decizia instanței de apel, atunci aceasta are dreptul să declare recurs. Recursul se declară în termen de 2 luni de la data comunicării hotărârii sau a deciziei integrale. Termenul de 2 luni este termen de decădere și nu poate fi restabilit.

Litigiile individuale de muncă pot fi examinate în următoarele tipuri de proceduri: a) procedura generală – marea majoritate a litigiilor individuale de muncă; b) procedura contenciosului administrativ – în cazul funcționarilor publici; c) procedura în ordonanță – de exemplu, în cazul drepturilor salariale calculate, dar neachitate; d) procedura specială - prin prisma cazurilor enumerate la art. 279 al Codului de procedură civilă al Republicii Moldova, drept exemplu pentru raporturile de muncă putem indica cazurile când angajatorul poate fi interesat să fie constatată dispariția fără urmă sau decesul salariatului pentru a perfectă încetarea raporturilor de muncă, sau să solicite constatarea existenței circumstanțelor de forță majoră pentru a perfectă suspendarea sau, după caz, încetarea raporturilor de muncă, ținând cont de faptul că Camera de Comerț și Industrie eliberează certificat, în acest sens, doar pentru relațiile dintre agenții economici, nu și a relațiilor dintre aceștia și salariații lor, ș. a [1, p. 467].

Litigiul individual de muncă examinat de instanța de judecată încetează la data executării hotărârii judiciare, adică după îndeplinirea reală a prescripțiilor ce le conține hotărârea (restabilirea la locul de lucru a lucrătorului concediat nelegitim, achitarea sumelor prescrise). Potrivit art. 256 al Codului de procedură civilă al Republicii Moldova, urmează a fi executate imediat ordonanța sau hotărârea judecătorească prin care pârâtul este obligat la plata: pensiei de întreținere; salariului și a altor drepturi ce decurg din raporturi de muncă, precum și a indemnizațiilor prevăzute de statutul șomerilor, în mărirea unui salariu mediu; reparației prejudiciilor cauzate prin vătămare a integrității corporale sau prin o altă vătămare a sănătății

ori prin deces, dacă reparația s-a efectuat sub formă de prestații bănești periodice; unui salariu mediu pentru absență forțată de la lucru, în cazul reintegrării în serviciu. Hotărârea judecătorească privind reintegrarea în serviciu a salariatului concediat sau transferat nelegitim urmează a fi executată imediat. În caz de neexecutare a hotărârii judecătorești poate surveni răspunderea prevăzută de Codul contravențional al Republicii Moldova, care însă nu eliberează părțile de obligația nemijlocită de executare a hotărârii.

În situația în care angajatorul a executat hotărârea instanței, iar ulterior aceasta este casată de către instanța ierarhic superioară, cu respingerea cerințelor salariatului, angajatorul va putea solicita întoarcerea executării (încasarea sumelor achitate în baza hotărârii judecătorești, cu excepția salariului achitat pentru perioada când salariatul a lucrat, după pronunțarea hotărârii de restabilire și până la pronunțarea hotărârii de respingere a cerințelor salariatului de către instanța superioară).

În concluzie, susținem faptul că soluționarea litigiilor individuale de muncă are loc după o procedură expres prevăzută de lege, care are ca scop examinarea obiectivă și multilaterală pentru stabilirea adevărului judiciar și emiterea hotărârilor judecătorești legale și întemeiate.

BIBLIOGRAFIE

1. Manualul judecătorului pentru cauze civile, ediția a doua. Chișinău, Tipografia Centrală, 2013, p. 467.
2. Codul muncii al Republicii Moldova adoptat prin legea nr. 154-XV din 28.03.03, Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 159-162/648 din 29.07.03.
3. Eșanu O., Macovei T. Litigii de muncă, ediția a III revăzută și adăugită. Tipografia Centrală, Chișinău, 2016, 290 p.
4. Codul de procedură civilă al Republicii Moldova adoptat prin Legea nr. 225 din 30.05.2003. Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 130-143 din 21.06.2013.