

ASPECTELE PRACTICE REFERITOARE LA SOLUȚIONAREA LITIGIILOR INDIVIDUALE DE MUNCĂ DE CĂTRE INSTANȚA DE JUDECATĂ

PRACTICAL ASPECTS REGARDING THE SOLUTION OF INDIVIDUAL LABOR LITIGATIONS BY COURT

CZU: 347.918:347.95

<https://doi.org/10.59295/spd2024j.64>

Tatiana MACOVEI,

ORCID: 0000-0002-4458-0567

e-mail: macovei.tanea@gmail.com

Universitatea de Stat din Moldova

Gheorghe MACOVEI,

ORCID: 0000-0003-0821-3177

e-mail: gheorghe.macovei@macovei.legal

Universitatea de Stat din Moldova

Summary. *Labor disputes that have not been settled amicably by the employer and the employee can be settled by the court if the employee applies for a summons. In this communication we propose to address the most important aspects that refer to the resolution of individual labor disputes by the court. In the vast majority of cases, employees have the status of plaintiff when examining individual labor disputes, employers have the status of employee only in one category of litigation - bringing employees to material liability.*

Keywords: *employee, employer, litigation, evidence, court.*

Cuvinte-cheie: *salariat, angajator, litigiu, probe, instanța de judecată.*

INTRODUCERE

Litigiile de muncă reprezintă acele divergențe care nu au fost soluționate pe cale amiabilă de către salariat și angajator și pentru soluționarea cărora se adresează în instanța de judecată. Litigiile de muncă pot apărea din diverse motive, iar unele dintre cele mai comune includ:

- a) neînțelegeri dintre salariat și angajator privind aplicarea prevederilor contractului individual de muncă;
- b) nerespectarea de către angajator a cerințelor de securitate și sănătate în muncă;
- c) discriminarea și hărțuirea salariatului la locul de muncă;
- d) neachitarea salariului și a altor drepturi de natură salarială în termenele prevăzute de lege sau convenite de părți;
- e) concediere ilegale etc.

Cel mai des calitatea de salariat o au salariații, angajatorii pot avea calitatea de salariat doar în cazul atragerii salariatului la răspundere materială. Examinarea litigiilor de

muncă se face de către instanța de judecată, care după examinarea cauzei va emite o hotărâre judecătorească. Aspectele practice referitoare la soluționarea litigiilor individuale de muncă în instanțe judiciare includ procedurile legale și juridice prin care se rezolvă disputele dintre angajați și angajatori.

MATERIALE ȘI METODE

- a) metoda logică - care se materializează prin utilizarea raționamentului logic și a argumentelor în vederea examinării și evaluării legislației aplicabile la soluționarea judiciară a litigiilor individuale de muncă;
- b) metoda sociologică - care se caracterizează prin investigarea și înțelegerea relațiilor sociale, a normelor morale și a comportamentului uman în societate, în contextul apariției și soluționării litigiilor de muncă;
- c) metoda analitică - care are drept scop descompunerea subiectului de studiu în componente individuale pentru a înțelege mai bine elementele sale constitutive.

REZULTATE ȘI DISCUȚII

Dreptul la muncă face parte din categoria drepturilor fundamentale ale omului. Deseori în realizarea dreptului la muncă pot apărea diferite litigii de muncă. Litigiile de muncă pot apărea la diferite etape de desfășurare a raportului juridic de muncă:

- a) litigii de muncă precontractuale - litigii legate de refuzul ilegal de angajare în câmpul muncii;
- b) litigii contractuale - litigii care apar pe parcursul derulării raporturilor juridice de muncă;
- c) litigii postcontractuale - litigii care țin de contestarea ordinului de încetare a raporturilor juridice de muncă.

Codul muncii [1] de asemenea enumeră litigiile individuale în art. 354 Codul muncii potrivit căruia „se consideră litigii individuale de muncă divergențele dintre salariat și angajator privind:

- a) încheierea contractului individual de muncă;
- b) executarea, modificarea și suspendarea contractului individual de muncă;
- c) încetarea și nulitatea, parțială sau totală, a contractului individual de muncă;
- d) plata despăgubirilor în cazul neîndeplinirii sau îndeplinirii necorespunzătoare a obligațiilor de către una din părțile contractului individual de muncă;
- e) rezultatele concursului;
- f) anularea ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) de angajare în serviciu, emis conform art.65 alin.(1);
- h) alte probleme ce decurg din raporturile individuale de muncă”.

În situația în care un salariat consideră că i-au fost încălcate careva drepturi de muncă are dreptul să acționeze angajatorul în instanța de judecată. „Existența procesului civil nu se poate concepe fără instanța de judecată și fără părți, iar litigiul contencios presupune cel

puțin două părți cu interese contrarii, și anume una care formulează o pretenție (reclamantul) și alta împotriva căreia se formulează pretenția (pârâtul)” [2].

Pentru prezentul litigiu ne propunem să analizăm litigiile de muncă care sunt inițiate de salariați contra angajatorilor. Pot fi părți ale litigiilor individuale de muncă și ale conflictelor colective de muncă. Art. 349 Codul muncii prevede că în calitate de reclamanți pot fi atât salariații, precum și orice alte persoane titulare ale unor drepturi și/sau obligații, în temeiul Codului muncii. Urmează a menționa faptul că dacă ne referim la salariați atunci urmează a încadra în această categorie persoana fizică care are statut de salariat la activ, adică are un contract individual de muncă activ. Totodată la categoria orice alte persoane titulare ale unor drepturi și/sau obligații, în temeiul Codului muncii putem atribui persoana care i s-a refuzat angajarea în câmpul muncii sau fostul salariat, care nu mai are un contract de muncă activ cu pârâtul angajator.

Adresarea în instanța de judecată se face pe calea depunerii unei cereri de chemare în judecată. La soluționarea litigiilor individuale de muncă instanța de judecată se va ghida de următoarele principii: concilierea intereselor divergente ale părților; dreptul salariaților, precum și a angajatorilor de a fi apărați de reprezentanții lor (sindicate, patronate), dreptul salariaților ce se adresează în instanța de judecată de a fi scutiți de cheltuielile judiciare, precum și celeritatea examinării litigiilor individuale de muncă.

O atenție deosebită urmează a acorda principiilor legate de scutirea salariaților de cheltuielile judiciare, precum și celeritatea examinării litigiilor de muncă.

Așa cum prevede art. 350 lit. c) Codul muncii, precum și anexa nr. 2 la legea taxei de stat „se scutesc de taxa de stat în instanțele de judecată reclamanții persoanele fizice – în acțiunile privind reintegrarea în serviciu, revendicarea sumelor de retribuire a muncii și alte revendicări legate de raporturile de muncă” [3].

Atragem atenție că prin legea taxei de stat în vigoare de la întâi ianuarie 2024 a fost introdusă taxa de timbru. Astfel prin,, taxa de timbru se înțelege o sumă de bani care se percepe, o singură dată, de la persoanele fizice și juridice pentru intentarea unui proces judiciar civil, de contencios administrativ, precum și pentru fiecare contestație împotriva deciziei agentului constatator asupra cauzei contravenționale atât în primă instanță, cât și în căile de atac” [3].

Spre deosebire de taxa de stat de care salariații reclamanți sunt scutiți, de taxa de timbru aceștia nu sunt scutiți.

Potrivit art. 94 alin. (1) Cod de procedură civilă a Republicii Moldova [4] prevede că „instanța judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească, la cererea părții care a avut câștig de cauză cheltuielile de judecată”. Urmează a menționa faptul că suma de bani care a fost plătită de reclamant cu titlu de taxă de timbru nu se restituie și nici nu se compensează din contul părții care a pierdut procesul.

Cererea de chemare în judecată urmează a respecta rigorilor prevăzute de art. 166, 167 Cod de procedură civilă.

Referitor la procedura prealabilă adresării în instanța de judecată menționăm că acesta se va aplica în conformitate cu prevederile art. 332 Codul muncii, care la alin.

(1) prevede: „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 zece zile calendaristice din ziua înregistrării acesteia, aducându-l la cunoștință salariatului sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării” [1].

Alin. (2) al art. 332 Codul muncii prevede: „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 Codul muncii)” [1].

În practică se întâlnesc cazuri în care judecătorii nu dau curs cererii de chemare în judecată pe motiv că salariatul nu a respectat procedura prealabilă atunci când contestă un ordin de concediere sau demisie spre exemplu. Menționăm că asemenea încheieri ale judecătorului sunt ilegale, ori procedura prealabilă este obligatorie doar atunci când reclamantul are cerințe strict de ordin material, adică cele referitoare la încasarea sumei. Însă în cazul contestării unui ordin de concediere cerința de bază este anularea ordinului de concediere și în mod secund încasarea sumei.

Potrivit regulilor de procedură civilă fiecare parte (reclamant sau pârât) trebuie să dovedească circumstanțele pe care le invocă drept temelie al pretențiilor și obiecțiilor sale dacă legea nu dispune altfel. Cu alte cuvinte fiecare parte din proces civil trebuie să-și probeze circumstanțele pe care își bazează apărarea. Însă în materia litigiilor de muncă avem o excepție în materie de sarcina probațiunii. Astfel art. 89 alin. (2) Codul muncii prevede: „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” [1]. În practică însă deseori instanțele de judecată extind această excepție și la alte categorii de litigii de muncă, fără a ține cont de faptul că regula inversării sarcinii probațiunii la examinarea litigiilor de muncă se referă doar la litigiile ce au ca obiect de contestare ordinul de transfer sau concediere.

„În literatura de specialitate sunt reflectate mai multe opinii cu privire la etapele probațiunii, însă considerăm argumentată divizarea acestora după cum urmează: indicarea circumstanțelor de fapt și a probelor care le confirmă, determinarea obiectului probațiunii, prezentarea și reclamarea probelor, administrarea probelor, aprecierea probelor și concluzia despre existența sau inexistența faptelor importante pentru soluționarea justă a cauzei. Aceste elemente ale probațiunii permit cercetarea multiaspectuală a activității de probare” [5].

Toate probele care se prezintă în instanța de judecată se adună și se prezintă de către părți în termenul acordat de instanța de judecată la faza de pregătire a cauzei pentru dezbateri judiciare. În cazul prezentării probelor contrar condițiilor prevăzute de lege, judecătorul dispune restituirea acestora printr-o încheiere protocolară. Judecătorul, la primirea cererii, va putea impune doar indicarea circumstanțelor de fapt, nu și faptul că

acestea nu sunt suficiente, convingătoare sau imposibil de probat. În asemenea cazuri, judecătorul anticipează posibila examinare în fond, expunându-se asupra acestuia, fapt inadmisibil și incompatibil cu standardele CEDO ” [5, p.115].

La aprecierea probelor judecătorul este liber și doar acesta va decide pertinenta probelor prezentate de părți.

Un aspect important ce se referă la examinarea litigiilor de muncă de către instanța de judecată se referă la termene de soluționare a litigiului. Așa cum am enunțat supra Codul muncii consacră principiul celerității la examinarea litigiilor de muncă, mai exact art. 355 alin. (4) Codul muncii prevede că „Instanța de judecată va examina cererea de soluționare a litigiului individual de muncă în termen de cel mult 30 de zile lucrătoare de la data înregistrării acesteia și va emite o hotărâre cu drept de atac conform Codului de procedură civilă ” [4]. Deși legea consacră principiul celerității la examinarea litigiilor individuale de muncă, în practică acest principiu nu se respectă, iar termenul mediu de examinare a unui litigiu de muncă, dacă se parcurg toate cele trei etape: fond, apel și recurs, durează în medie trei ani de zile. Chiar și în ipoteza în care se înaintează cereri de accelerare, în marea lor majoritate a cauzelor ele se resping invocându-se agenda încărcată a angajatorului.

Drept rezultat al examinării pricinii civile judecătorul va emite o hotărâre judecătorească care poate fi contestată în termenele și condițiile prevăzute de lege.

CONCLUZII

Soluționarea judiciară a litigiilor individuale de muncă comportă o serie de particularități în raport cu soluționarea altor categorii de litigii civile. În mare parte normele aplicabile soluționării litigiilor de muncă pot avea caracter derogator de la regulile generale, deoarece potrivit doctrinei laburiste salariații sunt priviți partea mai slabă a raportului juridic de muncă față de care legiuitorul instituie anumite garanții juridice.

REFERINȚE

1. Codul muncii al Republicii Moldova adoptat prin legea nr. 154 din 28.03.2003. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 159-162 din 29.07.2003.
2. Nicolae Roș. Dreptul muncii. Curs universitar. București: Pro Universitaria, 2017, p. 405.
3. Legea taxei de stat nr. 213 din 31.07.2023. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 3-6-309 din 11.08.2023.
4. Codul de procedură civilă al Republicii Moldova, nr.225 din 30.05.2003. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2013, nr.130-134.
5. Chifa Felicia. Prezentarea probelor la examinarea cauzelor civile. În: Studia Universitatis Moldaviae, 2019, nr. 2(123).
6. POALELUNGI, M. ș.a. Manualul judecătorului pentru cauze civile. Ediția a II-a. Chișinău: Tipografia Centrală, 2013. ISBN 978-9975-53-197-9