UNIVERSITATEA DE STAT DIN MOLDOVA

FACULTATEA DE DREPT

DEPARTAMENTUL DREPT PRIVAT

Cu titlu de manuscris

CZU.: 349.22:331.104(478)(043)

POJAR DANIELA

ABUZUL DE DREPT ÎN RAPORTURILE DE MUNCĂ

SPECIALITATEA 553.05. DREPTUL MUNCII ŞI PROTECŢIEI SOCIALE

Rezumat al tezei de doctor în drept

Conducător ştiinţific: SADOVEI Nicolae, doctor habilitat, conferențiar universitar

Autor: Pojar Daniela

CHIȘINĂU, 2024

Teza a fost elaborată în cadrul Departamentului Drept Privat, Facultatea de Drept, Universitatea de Stat din Moldova

Conducător științific:

SADOVEI Nicolae, doctor habilitat, conferențiar universitar

Referenți oficiali:

VOICULESCU Nicolae, doctor în drept, profesor universitar (România)

DONOS Evlampie, doctor în drept, conferențiar universitar

Consiliul Științific Specializat a fost aprobat de către Consiliul de Conducere al ANACEC prin decizia nr. 2 din 29.09.2023, în următoarea componență:

COJOCARU Violeta, președinte, doctor habilitat în drept, profesor universitar

MACOVEI Tatiana, secretar științific, doctor în drept, conferențiar universitar

BOIȘTEANU Eduard, doctor habilitat în drept, conferențiar universitar

CIMIL Dorin, doctor în drept, conferențiar universitar

CAPȘA Tudor, doctor în drept, conferențiar universitar

Susținerea va avea loc la 22.03.2024, ora 14.00, în ședința **Consiliului Științific Specializat D 553.05-23-80** din cadrul Universității de Stat din Moldova, pe adresa: str. M. Kogălniceanu, 67, blocul II, sala 119, Chișinău, MD-2009, Republica Moldova

Teza de doctor şi rezumatul pot fi consultate la Biblioteca Națională a Republicii Moldova, la Biblioteca Centrală a Universității de Stat din Moldova şi pe pagina web a ANACEC (www.cnaa.md).

Rezumatul a fost expediat la 16.02.2024

Secretar științific al Consiliului Științific Specializat,

doctor în drept, conferențiar universitar MACOVEI Tatiana,

Conducător științific,

doctor habilitat în drept, conferențiar universitar SADOVEI Nicolae,

Autor POJAR Daniela

© POJAR Daniela, 2024

REPERE CONCEPTUALE ALE CERCETĂRII

Actualitatea temei. Abuzul de drept este recunoscut de majoritatea sistemelor de drept ca o formă malițioasă de exercitare a unui drept subiectiv. Este expresia cea mai reprezentativă de încălcare a unuia dintre principiile fundamentale ale dreptului, și anume al principiului, care ghidează conduita părților unui raport juridic - cel al bunei-credințe. Acest principiu, fiind un concept juridic, cu o valoare pregnantă morală, fixează hotarele unde exercițiul unui drept subiectiv este conform scopului social pentru care a fost instituit. Art. 13 din Codul civil al Republicii Moldova recunoaște că nici un drept nu poate fi exercitat cu intenția de a leza interesul altei persoane, stabilind în sarcina instanțelor obligația de a refuza titularului în apărarea dreptului subiectiv exercitat abuziv sau, după caz, îl obligă la încetarea exercitării abuzive, reieșind din natura și consecințele abuzului de drept.

Totodată, constatăm că legislația muncii nu conține norme care ar trasa „liniile roșii", în interiorul cărora trebuie exercitate drepturile ce le revin participanților la raporturile juridice de muncă. Conduita participanților la raporturile juridice de muncă este guvernată de un șir de principii de bază ale reglementării raporturilor de muncă și ale altor conexe acestora, prevăzute la art. 5 din Codul muncii al Republicii Moldova. Spre regret, aceste principii nu cantonează pe deplin conduita părților raportului juridic de muncă în albia bunei-credințe, cu atât mai mult nu stabilesc interdicții pentru exercitarea abuzivă a drepturilor, care le revin părților acestui raport. Ca o sinteză a acestor principii constatăm că părțile au, pe de o parte, obligația de a respecta normele, care izvorăsc din legislația muncii și, pe de altă parte, părțile au dreptul de a pretinde îndeplinirea obligațiilor ce le revin fiecăreia dintre ele. Tocmai aceste limite, în interiorul cărora părțile își pot exercita drepturile, care le revin, și pot pretinde executarea unei obligații corelative, lipsesc din conținutul normativ al dreptului muncii.

Incidența situațiilor de abuz de drept, manifestate de către părțile raportului juridic de muncă, reprezintă un justificativ important și actual pentru a iniția discuții cu privire la consacrarea principiului bunei-credințe în calitate de principiu care guvernează raporturile juridice de muncă, precum și de a înfățișa limitele de exercitare a drepturilor părților raportului juridic de muncă, aspect ce va contribui la reducerea situațiilor în care una dintre părți acționează cu interesul de a leza altă parte, în contextul exercițiului dreptului care îi revine.

Toate aceste argumente invocate supra implică necesitatea stringentă de a realiza un studiu profund în materia abuzului de drept în raporturile juridice de muncă.

Exercițiul drepturilor subiective este realizat de către titularul acestora cu respectarea drepturilor altora și fără a leza interesele terților. În majoritatea țărilor europene, exercițiul

drepturilor subiecților raportului de muncă are loc ținând cont de drepturile și interesele celorlalți participanți la acest raport, conform scopului economic și social pentru care aceste drepturi au fost instituite. În acest context, buna-credință este recunoscută de legiuitor drept un principiu fundamental, care are menirea de a dirija conduita părților raportului juridic de muncă și de a se asigura că derapajul drepturilor dincolo de limitele sale va avea consecințe de ordin legal. Normele inserate în conținutul legilor și codurilor care reglementează raporturile de muncă și cele conexe acestora din țările europene sunt redactate prin prisma teoriei relativității drepturilor absolute, limitând exercițiul abuziv al acestor drepturi. Această limitare se referă atât la exercițiul drepturilor de muncă ale salariaților, angajatorilor, cât și ale reprezentanților acestora, pe tot parcursul existenței raportului juridic de muncă, fie el colectiv sau individual de muncă.

Situația în domeniul de cercetare. Pentru a identifica poziționarea instituției abuzului de drept în cadrul raporturilor juridice de muncă, am realizat un amplu studiu al surselor doctrinare în domeniu din țară și de peste hotare. Am constatat că în doctrina juridică autohtonă acest subiect nu a făcut obiectul unei investigații, cu excepția monografiei editate în anul 2013 de către dl Eugen Bejenaru, care analizează acest concept contradictoriu în cadrul tezei de licență, pe care ulterior o și publică. În contextul raporturilor de muncă, acest subiect nu a fost studiat, fiind abordat doar tangențial de către unii autori. Totuși, drept punct de start pentru realizarea prezentului studiu l-au constituit lucrările doctrinarilor din Republica Moldova, după cum urmează: S. Băieșu, N. Sadovei, E. Boișteanu, N. Roșca, Gh. Avornic, D. Baltag, B. Negru, A. Negru, N. Romandaș ș.a.

În literatura de specialitate din România, subiectul a fost abordat de către autori precum: I. Deleanu, D. Gherasim, Ș. Belgrădeanu, Al. Țiclea, I. Tr. Ștefănescu, O. Ungureanu, Gh. Beleiu, Al. Athansiu, V. Pribac, S. Neculăescu, V. Stoica, R. Dimitriu, Gh. Mihai ș.a.

Din doctrinarii altor țări, menționăm tratarea fundamentală a subiectului abuzului de drept de către L. Josserand, A. Supiot, W. Blackstone, H. Capitant, R. Savatier etc.

Nu mai puțin important pentru realizarea cercetării este și studiul cadrului legal aferent. Cercetarea noastră abordează în mod prioritar reglementarea abuzului de drept în cadrul legislației naționale (și în mod particular poziționării instituției abuzului de drept în Codul civil al RM), a statelor Uniunii Europene (România, Germania, Franța, Lituania etc.), precum și în legislația Regatului Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord, a Ucrainei, Federației Ruse etc.

Scopul cercetării constă în realizarea unei investigații comprehensive a aspectelor teoretice și practice ale abuzului de drept în cadrul raporturilor juridice de muncă, în identificarea situațiilor de exercitare abuzivă a drepturilor care le revin subiecților relațiilor de muncă, precum și a premiselor de săvârșire a abuzului de drept al subiecților din relațiile de muncă. Totodată, nu mai puțin relevant pentru cercetare este și justificarea necesității de a recunoaște buna-credință în

calitate de principiu al dreptului muncii și de a-l consacra în legislația muncii. La fel, urmează să formulăm și propuneri de *lege ferenda,* care ar contribui la consolidarea cadrului necesar pentru a înscrie comportamentul părților în limitele de exercitare normală a dreptului subiectiv și ar estompa eventualele consecințe nefavorabile pe care acest comportament ilicit sau de rea-credință le poate provoca.

În vederea îndeplinirii scopului asumat, am formulat următoarele **obiective** ale prezentului studiu, după cum urmează:

1. Prezentarea principiilor și tezelor fundamentale, care au contribuit la formarea teoriei abuzului de drept;
2. Evidențierea naturii juridice a abuzului de drept, prin prisma cercetării comparative a altor forme de exercitare malițioasă a dreptului (fapta ilicită, frauda la lege, oportunismul contractual etc.);
3. Formularea unei definiții a noțiunii de abuz de drept în cadrul raporturilor juridice de muncă, prin prisma identificării principiilor de exercitare a drepturilor subiective;
4. Identificarea drepturilor nesusceptibile de abuz din conținutul raportului juridic de muncă;
5. Justificarea necesității sancționării abuzului de drept, inclusiv prin prisma consacrării legale a principiului bunei-credințe în calitate de principiu director al dreptului muncii;
6. Formularea de propuneri de *lege ferenda* în vederea minimalizării impactului asupra relațiilor sociale, care guvernează raportul de muncă, urmare a exercitării abuzive a drepturilor subiecților acestui raport.

Noutatea științifică a rezultatelor obținute constă în faptul că respectiva cercetare este prima în doctrina autohtonă, care abordează sistemic și fundamental incidența abuzului de drept în cadrul raporturilor de muncă, inovația fiind amplificată și de faptul că dreptul muncii reprezintă un domeniu propice de observare a aplicabilității art. 10, 11 și 13 din Codul civil al Republicii Moldova. În acest sens, am identificat oportunitatea realizării unei investigații asupra problematicii abuzului de drept în cadrul raporturilor juridice de muncă din perspectiva istorică a originii și evoluției acestui concept, studiind teoriile care au identificat acest fenomen, premisele de apariție a acestuia, formele de manifestare a acestui fenomen în contextul raporturilor juridice de muncă și determinarea limitelor exercițiului drepturilor subiective ale participanților la relațiile de muncă. Prin urmare, pe parcursul studiului, am elucidat acele situații în care subiecții raportului de muncă își exercită drepturile și libertățile, care le revin, cu încălcarea principiului bunei-credințe, cu ignorarea dreptului altuia, în lipsa unui interes legitim. Codul muncii al Republicii Moldova nu face referire directă la inadmisibilitatea abuzului de drept în raporturile de muncă, ceea ce

reprezintă o amenințare reală la adresa stabilității și durabilității acestor raporturi, ori cel care abuzează de un drept cauzează un prejudiciu celui care își exercită în mod onest, fidel, deci cu bună-credință, drepturile care îi revin. Consacrarea legală a principiului bunei-credințe în calitate de principiu director al dreptului muncii va contribui la reducerea situațiilor în care una dintre părțile raportului juridic de muncă lezează drepturile și interesele legitime ale altor persoane. Totodată, identificăm și necesitatea plafonării limitelor de exercitare a drepturilor subiective, care le revin participanților la raporturile juridice de muncă. Acești factori, *inter alia,* determină relevanța temei de cercetare selectate.

Totodată, suntem conștienți că cercetarea științifică a abuzului de drept în cadrul raporturilor de muncă implică o actualizare permanentă, reieșind din dinamismul și mobilitatea relațiilor sociale, care conturează raportul juridic de muncă. Astfel că, nicio cercetare în domeniu nu va reuși să consume pe deplin subiectul respectiv.

Urmare a cercetării, reieșind din obiectivele asumate pentru atingerea scopului formulat, au fost obținute următoarele **rezultate importante**:

- Dezvoltarea unei noțiuni a abuzului de drept în cadrul raportului de muncă;
- Identificarea funcției principiului bunei-credințe în cadrul raportului juridic de muncă;
- Identificarea situațiilor de exercitare abuzivă a drepturilor subiective ale subiecților raportului de muncă;
- Identificarea drepturilor nesusceptibile de abuz (drepturi discreționare/potestative) din conținutul raportului de muncă;
- Formularea de propuneri de îmbunătățire a cadrului legal aferent.

Importanța teoretică și valoarea aplicativă a acestora constă în posibilitatea aplicării rezultatelor în activitatea de creație legislativă în vederea îmbunătățirii normelor existente, la fel pot servi drept punct de pornire și în cadrul altor cercetări.

Metodologia cercetării științifice s-a bazat, în mod prioritar, pe următoarele metode de cercetare:

- ✓ ***Metoda logică***. La utilizarea acestei metode ne-am axat pe analiza sistemică și sinteză, care au facilitat deducerea și formularea diverselor raționamente ca urmare a examinării cadrului legal. Utilitatea metodei respective a servit la sintetizarea tuturor opiniilor doctrinare în domeniu pentru a forma un „*tablou de bord balansat*” de la care am inițiat cercetarea și care este punctul unde vrem să ajungem;

- ✓ ***Metoda istorică*** a fost aplicată în contextul studiului evoluției istorice a acestui subiect, a teoriilor care au stat la baza formării acestui concept. Totodată, această metodă a facilitat înțelegerea conceptului respectiv, recunoașterea sau negarea acestuia în funcție de evoluția istorică a societății;
- ✓ ***Metoda informațional-comunicațională*** este una dintre metodele utilizate, care a permis înțelegerea subiectului abordat ca urmare a participării la diverse seminare, discuții publice, transmiterea și primirea diverselor informații;

7. ***Metoda comparativă*** a facilitat studiul comparativ al legislației altor state și al celei naționale, precum și studiul doctrinei străine și autohtone; studierea doctrinei și a jurisprudenței în domeniu în vederea identificării situației abuzului de drept în contextul raportului juridic de muncă și a calificării formelor de deturnare a drepturilor subiective;

- ✓ ***Metoda analizei sintetice*** a fost utilizată pentru generalizarea cercetării realizate și pentru formularea concluziilor la fiecare capitol și a concluziilor generale, precum și a propunerilor.

Aprobarea rezultatelor cercetării. Prezentul studiu și rezultatele obținute au fost prezentate și discutate în cadrul ședinței Departamentului Drept privat al Facultății de Drept a Universității de Stat din Moldova. Rezultatele cercetării au fost aprobate de către Seminarul Științific de Profil la profilul 553, Drept privat al Universității de Stat din Moldova. Tezele invocate în lucrarea de faţă au fost prezentate spre informare la diferite conferințe internaționale și naționale, iar rezultatele au fost publicate în articole științifice. Menționăm câteva dintre publicații, care au servit drept fundament pentru finalitatea demersului de cercetare:

- *Unele reflecții cu privire la intervenția abuzului de drept la încheierea contractului individual de muncă*, articol prezentat și publicat în lucrările Conferinței Internaționale PROCESUL CIVIL ȘI EXECUTAREA SILITĂ, EXPERIENȚA UNUI NOU ÎNCEPUT, care a avut loc în perioada 28-30 august 2014, Târgu Mureș, România;
- *Principiul bunei-credințe în raportul juridic de muncă*, prezentat la Târgu Mureș, România în perioada 25-27 august 2015 și publicat în lucrările Conferinței Internaționale PROCESUL CIVIL ȘI EXECUTAREA SILIT, TEORIE ȘI PRACTICĂ la Editura Universul Juridic din România;
- *Elemente ale răspunderii juridice pentru săvârşirea abuzului de drept în raportul juridic de muncă*, prezentat la Târgu Mureș, România în perioada 27-29 august 2016 și care a fost publicat la Editura Universul Juridic din România în lucrările Conferinței Internaționale PROCESUL CIVIL ȘI EXECUTAREA SILIT, TEORIE ȘI PRACTICĂ;

- *Some reflections upon the subjective right and the abuse of right doctrine/ Unele reflecții cu privire la dreptul subiectiv și doctrina abuzului de drept*, publicat în anul 2022 în revista Journal of Social Sciences;
- *The abuse exercise of the right to strike/Exercițiul abuziv al dreptului la grevă*, publicat în anul 2023 în Journal of Social Sciences.

Volumul și structura tezei. Prezenta cercetare este structurată în patru capitole, reieșind din scopul și obiectivele de cercetare formulate. Lucrarea conține adnotări (în trei limbi), lista abrevierilor, introducere, patru capitole, concluzii generale și recomandări, lista bibliografiei consultate, 3 (trei) anexe și CV-ul autorului.

Introducerea cuprinde aspecte generale ce țin de fundamentarea și justificarea relevanței subiectului abordat în cadrul cercetării, prezentarea metodelor utilizate, formularea scopului și obiectivelor tezei, precum și argumentarea ipotezei de cercetare.

Cuvinte-cheie: abuz de drept, drept subiectiv, buna-credință, salariat, angajator, raportul juridic de muncă, răspunderea contractuală, răspunderea delictuală.

CONȚINUTUL TEZEI

În **Introducere** este descrisă actualitatea și importanța temei abordate, scopul și obiectivele tezei, metodologia de cercetare, descrierea situației în domeniul de cercetare, noutatea științifică, ipotezele de cercetare, importanța teoretică și valoarea aplicativă a lucrării, aprobarea rezultatelor și sumarul capitolelor tezei.

În **Capitolul 1**, intitulat **DIMENSIUNEA DOCTRINAR-PRAXIOLOGICĂ A ABUZULUI DE DREPT ÎN CADRUL RAPORTURILOR JURIDICE,** sunt supuse analizei principiile și tezele fundamentale, care au contribuit la formarea teoriei abuzului de drept. Totodată, am realizat o analiză minuțioasă a soluțiilor doctrinare oferite de doctrina autohtonă și străină cu referire la acest subiect, precum și analiza cadrului legal și a jurisprudenței relevante. Astfel, au fost evidențiate acele aspecte generale ale abuzului de drept în raportul juridic în general, ca ulterior să fie abordate în contextul raportului juridic de muncă.

În Secțiunea 1.1., intitulată **Analiza investigațiilor științifice în materia abuzului de drept în cadrul raporturilor juridice în doctrina autohtonă şi străină,** realizăm o incursiune în evoluția teoretică a conceptului abuzului de drept. Teoria abuzului de drept este determinată de antagonismul a două teorii: cea a absolutismului drepturilor, ai cărei promotori erau Planiol și De Vareilles – Sommieres și teoria relativității drepturilor, reprezentată de către Louis Josserand. Primii considerau teoria abuzului de drept ca fiind inexactă și chiar periculoasă, deoarece conduita titularului unui drept nu poate prejudicia un terț, iar în cazul în care această conduită este prejudiciabilă, aceasta nu este conformă legii, ci contrară acesteia. În asemenea situații, titularul dreptului săvârșește o faptă ilicită, pentru care va interveni răspunderea juridică sub una dintre formele ei. Marcel Ferdinand Planiol afirmă că teoria abuzului de drept reprezintă o logomahie, catalogând-o drept o *contradictio in terminis,* or „dreptul încetează acolo unde începe abuzul”[1]. Alături de Planiol, şi alţi juriști celebri, precum Duguit,[2] Levy şi De Vareille-Sommiere[3], considerau că nu poate fi concepută trasarea unor limite în interiorul cărora poate fi exercitat un drept subiectiv, aceasta semnificând nu altceva decât negarea dreptului subiectiv. În opinia acestora, dacă există un drept subiectiv, acesta nu poate fi decât absolut.

---

[1] PLANIOL, M. *Traité élémentaire de droit civil* [online]. 11e ed. Paris: Librairie Generale de Droit et de Jurisprudence, 1931. T. 2. p. 298 [citat 11.03.2022]. Disponibil: https://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k1159982j.

[2] Pentru detalii: Jeuland E. L'énigme du lien de droit. In: *Revue Juridique de la Sorbonne. Sorbonne Law Review* [online]. 2020, no. 1, pp. 144-171 [citat 11.03.2023]. Disponibil: https://irjs.pantheonsorbonne.fr/sites/default/files/inline-files/L_enigme_du_lien_de_droit%20emmanuel%20jeuland.pdf

[3] Lorenzen, E. G. The Validity of Wills, Deeds and Contracts as Regards Form in the Conflict of Laws. In: *The Yale Law Journal* [on-line]. 1911, vol. 20, no. 6, pp. 427-462 [citat 23.11.2021]. ISSN 0044-0094. Disponibil: https://doi.org/10.2307/784503.

Cel mai vehement critic al Teoriei negativiste a fost Louis Josserand, în opinia căruia promotorii acestei teorii confundau dreptul subiectiv ca prerogativă cu dreptul privit ca totalitate de norme de conduită. Titularul unui drept subiectiv poate să trateze cu respect prerogativa instituită sau instituția care beneficiază de protecție juridică în cadrul unui anumit drept (de exemplu, dreptul la proprietate privată), dar să devieze de la rațiunea, precum și de la obiectivul economic, social al acestuia. De exemplu, când titularul dreptului, exercitându-l, împiedică un terț în realizarea dreptului său. Este cazul abordat în Decizia Curții de Apel din Amien în Cauza Clément Bayard[4], în temeiul căreia a fost sancționat proprietarul unui teren, al cărui vecin își amenajase o zonă destinată aterizării și decolării dirijabilelor. Astfel că, primul a instalat niște piloni de lemn cu tije metalice la vârf, a căror înălțime periclita aterizarea și decolarea dirijabilelor. Ulterior, instanțele au constatat săvârșirea abuzului de drept de către acesta, deoarece tijele metalice au fost instalate cu intenția de a provoca o daună vecinului. Astfel că, limitele interne de exercitare a dreptului subiectiv trebuie să corespundă scopului pentru care acesta a fost instituit. De exemplu, în contextul raporturilor de muncă, când subiectul raportului de muncă se prevalează de dreptul de a declara greva, dar o declară într-o perioadă de timp, care ar prejudicia grav activitatea economică a angajatorului și ar afecta beneficiarii serviciilor prestate de către acesta.

Constatăm că preocuparea doctrinei de a oferi abuzului de drept o definiție a dat naștere a două mari teorii: **prima (teoria subiectivă)** axându-se pe ideea de intenție în cadrul răspunderii civile delictuale, iar cea de-**a doua (teoria obiectivă)** are drept punct de pornire scopul social al drepturilor subiective. Promotorii teoriei subiective utilizează, în aprecierea abuzului de drept, criteriul moralei, un criteriu psihologic, subiectiv, care constă în intenția de a prejudicia pe altul. Unul dintre susținătorii acestei teorii, George Ripert, cataloga ca fiind abuziv, un drept subiectiv, exercitat fără interes pentru titularul său cu singura intenție de a prejudicia pe altul.[5] Raționamentul acestei teorii se axează pe Legea Aquilia, care a scos în evidență elementul răspunderii, care incumbă unei persoane pentru prejudiciul cauzat alteia cu vinovăție[6].

Această concepție a fost considerată de autorii Mazeaud și Marty ca fiind restrictivă, strâmtă și individualistă[7], anume din motivul limitării abuzului de drept la faptele ilicite intenționate. Deoarece abuzul de drept este cu siguranță dependent de instituția răspunderii civile delictuale, nu se justifică distincția între faptele săvârșite în exercițiul drepturilor subiective, fie că sunt săvârșite din intenție sau

---

[4] *Cour de Cassation, Chambre des requêtes, du 3 août 1915, 00-02.378* [citat 11.03.2023]. Disponibil: https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007070363/

[5] RIPERT, G. *Dictionnaire du droit.* Ed. 2. Paris: Dalloz, 1966, p. 11, apud DELEANU, I., *op. cit.*, p. 65.

[6] Pentru detalii despre dezvoltarea conceptului de *culpa:* GIANCOLA, A. *The Development of Culpa Under the Lex Aquilia. In: Vexillum the Undergraduate Journal of Classical and Medieval Studies [on-line]. 2013, issue3, pp. 8-21 [citat 23.02.2023]. Disponibil:* http://www.vexillumjournal.org/wp-content/uploads/2015/10/Giancola-The-Development-of-Culpa-Under-the-Lex-Aquilia.pdf

[7] DELEANU, I., *Drepturile subiective şi abuzul de drept*. Cluj Napoca: Dacia, 1988, p. 64.

din culpă. În viziunea autorului Ion Deleanu, caracterul anormal al unui drept înseamnă o greșeală, o formă a greșelii, iar în cazul teoriei subiective aceasta trebuie întregită, deoarece dreptul comun nu are „nici o circumscriere de excepție, el urmează să își găsească deplină aplicare”[8].

La rândul lor, promotorii teoriei obiective ignoră criteriul moralei în săvârșirea abuzului de drept și fixează ca reper fundamental finalitatea dreptului, funcționalitatea lui conform scopului social, iar măsura pentru determinarea abuzului o constituie motivul legitim și adecvat al unui act.[9] Această teorie își are geneza în conceptul conform căruia drepturile nu sunt, de regulă, absolute, ci doar relative, deoarece fiecare dintre ele servește unei funcții, unui scop social, iar cel care își exercită un drept care îi revine contrar funcției sociale a acestuia săvârșește un abuz de drept și nu se poate bucura de protecție juridică.[10]

Urmare a studierii cadrului legal, constatăm că ambele criterii – atât cel subiectiv, cât și cel obiectiv, au fost îmbrățișate de către acesta. Astfel, art. 13 din Codul civil consacră interdicția abuzului de drept, statuând că niciun drept subiectiv nu poate fi exercitat predominant în scopul de a cauza altei persoane un prejudiciu sau a-i dăuna în alt mod. La fel și art. 56, alin. 3 din Codul de procedură civilă al RM statuează că participanții la proces sunt obligaţi să se folosească cu bună-credinţă de drepturile lor procedurale. În cazul abuzului de aceste drepturi sau al nerespectării obligaţiilor procedurale, se aplică sancţiunile prevăzute de legislaţia procedurală civilă. Consonant acestor prevederi este și regula de la art. 61, care incumbă părților obligația de a se folosi cu bună-credinţă de drepturile lor procedurale, instanţa judecătorească fiind obligată să pună capăt oricărui abuz de aceste drepturi, dacă prin abuz se urmăreşte tergiversarea procesului sau inducerea sa în eroare, iar, în caz de înaintare cu rea-credință a unor cereri procedurale, partea culpabilă poate fi antrenată la răspundere și să fie obligată să repare prejudiciul cauzat celeilalte părți. În conformitate cu aceste texte de lege exercițiul abuziv/abuzul de aceste drepturi, exercitarea cu rea-credință a acestora, semnifică exercitarea cu vinovăție, deoarece reaua-credință reprezintă o fațetă a vinovăției, exprimată prin dol, fraudă și culpă gravă. Aceste reglementări, similar doctrinei, consideră abuzul de drept ca fiind o formă de încălcare a bunei-credințe.

Secțiunea 1.2. **Elemente definitorii și natura juridică a abuzului de drept. Abordări doctrinare și jurisprudențiale în materie** evocă complexitatea naturii juridice a abuzului de drept În această privință am efectuat o delimitare clară între noţiunea de abuz de drept și alte accepţiuni, precum interesul și oportunismul contractual. Chiar dacă la prima vedere există o serie de similitudini între aceste accepţiuni şi instituţia abuzului de drept, totuşi, acestea sunt concepte diferite, buna-credinţă fiind pilonul

[8] DELEANU, I., *op. cit.,* pp. 64-65
[9] GHERASIM, D. . *Buna-credinţă în raporturile juridice civile,* Editura Academiei, Bucureşti, 1981, p. 67
[10] JOSSERAND, L. *De l'esprit des droits et de leur relativite: Théorie dite de l'Abus des Droits* [online]. 2e ed. Paris: Dalloz, 1939, p. 130 [citat 11.03.2023]. Disponibil: https://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k3413740p/f27.item.zoom

în jurul căruia gravitează aceste instituţii. Doar nesocotirea principiului bunei-credinţe, care presupune atât încrederea pe care o acorzi partenerului la raportul juridic, cât şi încrederea pe care o obţii de la aceşti parteneri diferenţiază abuzul de drept de celelalte accepţiuni. O situaţie diferită este în cazul oportunismului contractual, o noţiune relativ nouă, operă a sistemului de drept Common Law. În ambele cazuri sunt respectate prevederile normative (litera Legii sau a contractului, după caz), dar se violează spiritul normei sau al actului juridic (al contractului). De asemenea, în cazul oportunismului contractual sunt întrunite atât elementul subiectiv al relei – credinţe şi cel obiectiv al deturnării dreptului de la raţiunea sa intrinsecă (în cazul oportunismului contractual are loc subminarea normelor de etică şi morală de către interesul economic şi de către intenţia de a realiza un profit cu orice mijloc).

În urma studiului practicii judiciare autohtone, am identificat **lipsa de interes** sau, cel puțin un **interes scăzut** din partea celor care se adresează în justiție în vederea apărării, constatării etc. exercitării abuzive a unui anumit drept. Astfel că, după examinarea practicii Curții Supreme de Justiție a Republicii Moldova, consemnăm lipsa de popularitate din partea celor care se adresează în instanță pentru a desființa un drept exercitat abuziv în cadrul raporturilor de muncă. O analiză a hotărârilor Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ al CSJ pentru perioada 2013-2023 denotă clar absența cazurilor în care una dintre părțile raportului de muncă invocă săvârșirea abuzului de drept sau încălcarea principiului bunei-credințe. Excepție o reprezintă cererea de recurs declarată de către IMSP Spitalul Medical de Copii „V. Ignatenco", în pricina civilă la cererea de chemare în judecată a lui NC împotriva IMSP Spitalul Medical de Copii „V. Ignatenco" împotriva deciziei Curţii de Apel Chişinău din 22 ianuarie 2013, prin care apelul declarat de către IMSP Spitalul Medical de Copii „V. Ignatenco" a fost respins şi menţinută hotărîrea Judecătoriei Grigoriopol din 21 mai 2012 cu privire la anularea ordinului de aplicare a sancţiunii disciplinare şi constatarea faptului încălcării demnităţii de muncă prin **aplicarea abuzivă a sancţiunii disciplinare**.[11] Din cuprinsul cauzei supuse soluționării, constatăm că nici instanțele de fond și nici instanța de recurs **nu s-au pronunțat asupra constatării faptului încălcării demnităţii de muncă prin aplicarea abuzivă a sancţiunii disciplinare**, dar **a conchis că procedura legală de tragerea lui CN la răspundere disciplinară de către angajator nu a fost respectată**. Astfel, concluzionăm că sintagma **aplicarea abuzivă a sancțiunii disciplinare** în cazul dat semnifică **lipsa de legalitate**, adică nu a fost respectat cadrul legal privind aplicarea sancțiunii disciplinare or, abuzul de drept presupune exercitarea unui drept contrar scopului cu care a fost instituit și nu lipsa dreptului, așa cum se prezintă situația în cazul ilustrat mai sus.

[11] *Decizia Colegiului Civil și de contencios administrativ al Curții Supreme de Justiție din 23 octombrie 2013* [on-line]: dosarul nr. 2ra-2396/13. Chișinău, 2013. 7 p. [citat 09.11.2023]. Disponibil: https://jurisprudenta.csj.md/search_col_civil.php?id=4494

Din lista hotărârilor soluționate de către Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ al CSJ în ultimii 10 ani[12], am identificat un total de 57 de hotărâri în care părțile invocă existența unor clauze abuzive în cadrul unor contracte civile, fie exercitarea abuzivă a unui drept și doar o singură (!) cauză din anul 2022 în care este invocat abuzul de drept[13]. Menționăm că nici prima instanță, nici cea de apel și nici CSJ nu a constatat abuzul de drept, fiind admise parțial acele cereri ale reclamantului VA împotriva Primăriei mun. Chișinău.

Tot în perioada 2013-2023, CSJ se pronunță asupra 49 cauze în care se solicită recunoașterea în calitate de dobânditor/proprietar/cumpărător de bună-credință, însă nu se pronunță asupra exercitării cu bună-credință a drepturilor și obligațiilor de muncă. O încheiere recentă emisă de CSJ[14], care se referă la admisibilitatea unui recurs declarat în cauza civilă intentată la cererea de chemare în judecată cu privire la anularea ordinului, restabilirea în funcția anterior deținută, încasarea plăților salariale, prejudiciului moral și a cheltuielilor de judecată, abordează problema abuzului de drept și a exercitării cu bună-credință de către părțile procesului civil a drepturilor procedurale care le revin. Astfel, instanța a reținut că „... participanții în proces, având cunoştinţă de dispoziţiile legale şi de actele de dispoziţie emise de instanţele judecătoreşti, urmează să se conformeze acestora şi să facă uz de drepturile lor procedurale cu diligență. În conformitate cu art. 56 alin. (3) și art. 61 alin.(1) din Codul de procedură civilă, participanţii la proces sunt obligaţi **să se folosească cu bună-credinţă de drepturile lor procedurale**. **În cazul abuzului de aceste drepturi sau al nerespectării obligaţiilor procedurale, se aplică sancţiunile prevăzute de legislaţia procedurală civilă. Instanţa judecătorească pune capăt oricărui abuz de aceste drepturi, dacă prin abuz se urmăreşte tergiversarea procesului sau inducerea sa în eroare**. Buna-credință prezumă că partea este obligată la intervale rezonabile de timp să manifeste diligență și să se intereseze de soarta dosarelor despre care cunosc cu certitudine că se află pe rolul instanței cu participarea lor și să respecte termenele prevăzute de lege”[15]. În acest context, instanța a declarat inadmisibil recursul înaintat.

Legislația Republicii Moldova consacră anumite principii de exercitare a drepturilor subiective, care le revin subiecților participanți la raporturile juridice.

---

[12] Sursa: Baza de date a hotărârilor Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ al CSJ [on-line]. [vizualizat 23.11.2023. Disponibil: https://jurisprudenta.csj.md/db_col_civil.php

[13] *Încheierea Colegiului Civil și de contencios administrativ al Curții Supreme de Justiție din 17 august 2022*[on-line]: dosarul nr. 3ra-702/22. Chișinău, 2022. 17 p. [citat 09.11.2023]. Disponibil: https://jurisprudenta.csj.md/search_col_civil.php?id=68199

[14] *Încheierea Colegiului Civil și de contencios administrativ al Curții Supreme de Justiție din 25 ianuarie 2024*[on-line]: dosarul nr. 2ra-289/23. Chișinău, 2024. 11 p. [citat 25.01.2024]. Disponibil: https://jurisprudenta.csj.md/search_col_civil.php?id=73511

[15] *Idem* , p. 10. [citat 25.01.2024]. Disponibil: https://jurisprudenta.csj.md/search_col_civil.php?id=73511

Articolul 55 din Constituția Republicii Moldova[16] consemnează principiile, care stau la baza exercitării drepturilor și libertăților, stabilind că orice persoană își exercită drepturile şi libertăţile constituţionale cu bună-credinţă, fără să încalce drepturile şi libertăţile altora. Astfel, această normă își are fundamentul pe doi piloni ai dreptului: principiul bunei credințe și respectul drepturilor altora. Referitor la poziționarea instituției abuzului de drept în conținutul legislației civile, menționăm art. 10 din Codul civil al RM[17], care prevede că persoanele fizice şi juridice participante la raporturile juridice civile trebuie să îşi exercite drepturile şi să îşi execute obligaţiile cu bună-credinţă, în acord cu legea, cu contractul, cu ordinea publică şi cu bunele moravuri. Cu toate că nu se referă expres la abuzul de drept, această normă stabilește condițiile de exercitare ale abuzului de drept, despre care vom oferi detalii în capitolul următor. Mai mult ca atât, acest articol din Codul civil consacră buna-credință drept un principiu fundamental al dreptului, iar reaua – credință este necesar a fi probată. Aceste reglementări califică abuzul de drept, asemeni doctrinei, ca fiind o formă de încălcare a bunei-credințe. Art. 13 din Codul civil, intitulat **Abuzul de drept**, stabilește că niciun drept subiectiv nu poate fi exercitat predominant în scopul de a cauza altei persoane un prejudiciu sau a-i dăuna în alt mod. În lumina acestor texte de lege, ținând cont și de unul dintre **obiectivele asumate**, putem defini abuzul de drept ca fiind ***exercitarea dreptului subiectiv cu scopul de a prejudicia pe altul, de o manieră excesivă și nerezonabilă, contrar bunei-credințe***. Definiția implicită a abuzului de drept, oferită de către legiuitorul moldovean, scoate în evidență atât latura subiectivă, și anume exercitarea cu rea-credință, cât și latura obiectivă, cea a deturnării dreptului de la scopul său social și economic pentru care a fost constituit, care fie este exercitat cu scopul de a prejudicia pe altul, fie este exercitat excesiv și nerezonabil. Textele de lege enunțate mai sus sunt marcate de ideea că dreptul subiectiv nu este absolut, prerogativele, care îi sunt conferite de către acesta titularului său, pot fi folosite numai în acord cu legea și cu bunele moravuri, în limita normalității și a rezonabilului, conform destinației socio-economice pentru care au fost instituite, respectând drepturile celorlalți membri ai societății. Această condiție de exercitare a drepturilor subiective și de executare a obligațiilor reprezintă un precept moral de a nu cauza altuia o daună.

În ceea ce se referă la reglementările abuzului de drept în cadrul Codului muncii al Republicii Moldova[18], constatăm cu regret o lacuna legislativă sub acest aspect. Nici principiul

[16] Constituția Republicii Moldova: nr. 1 din 29.07.1994. In: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*. 2016, nr. 78. ISSN 2587-389X

[17] Codul civil al Republicii Moldova: nr.1107 din 06.06.2002. In: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*. 2019, nr. 66-75. ISSN 2587-389X.

[18] Codul muncii al Republicii Moldova: nr. 154 din 28.03.2003. In: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*. 2003, nr. 159-162. ISSN 2587-389X.

bunei-credințe, în calitate de standard de conduită, nu se regăsește reglementat expres în legislația muncii. Cu o anumită excepție, vine art. 9, alin. 2 al Codului muncii al Republicii Moldova, care incumbă salariatului sarcina de a-şi îndeplini conştiincios obligaţiile prevăzute în contractul individual de muncă. În varianta rusă a acestui cod, articolul respectiv sună în următorul mod: „*Работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, предусмотренные индивидуальным трудовым договором", într-o traducere liberă „добросовестно исполнять свои трудовые обязанности"* ar semnifica să exercite cu bună-credinţă obligaţiunile sale de muncă. Totodată, atributul **conștiincios** utilizat de legiuitor în art. 9 al Codului muncii este o transpunere fidelă a normei din art. 2 din Codul muncii al Republicii Sovietice Socialiste Moldovenești, care stabilea că: *Salariatul este dator (1) să-şi îndeplinească în mod conştiincios obligaţiile de muncă* și doar o interpretare logico-gramaticală inclusiv prin prisma principiului de exercitarea a drepturilor și libertăților persoanelor cu diligență și prudență, ne permite să fim îndreptățiți să credem că **conștiinciozitatea** în raport cu atitudinea salariatului reprezintă o fațetă a bunei-credințe. Totodată, tindem să apreciem că nivelul sau gradul **conștiinciozității** salariatului este direct proporțional modalității în care este asigurată și garantată **demnitatea în muncă**, așa cum este definită de art. 1 din Codul muncii al RM - climat psihoemoţional confortabil în raporturile de muncă

În **Capitolul 2**, intitulat **INCIDENȚA ABUZULUI DE DREPT ÎN CADRUL RAPORTURILOR JURIDICE DE MUNCĂ,** am supus cercetării aspecte privind limitele exercitării dreptului subiectiv, abordând instituția dreptului subiectiv, ca fiind una centrală în contextul abuzului de drept. În acest capitol am identificat principiile de exercitare a drepturilor subiective, inclusiv în contextul raporturilor juridice de muncă, precum și funcțiile principiului bunei-credințe în cadrul unui raportului juridic de muncă, a cărui trăsătură caracteristică o reprezintă subordonarea salariatului față de angajator. Tot în acest capitol abordăm subordonarea ca determinantă a raportul juridic de muncă și premisă a abuzului de drept, precum și prezentăm drepturile din conținutul raportului juridic de muncă, care nu sunt susceptibile de abuz.

1) În **Secțiunea 2.1. Exercițiul dreptului subiectiv în cadrul raporturilor juridice de muncă,** am argumentat că existenţa unui drept subiectiv reprezintă condiţia esenţială pentru săvârşirea abuzului de drept, identificând care sunt principiile de exercitare a dreptului subiectiv. În temeiul dreptului subiectiv, persoanei îi sunt conferite anumite competenţe, puteri şi prerogative, care nu sunt absolute şi trebuie exercitate ţinând cont de limitele de exercitare, în conformitate cu art. 10 din Codul civil al RM şi art. 55 din legea fundamentală a ţării-Constituţia Republicii Moldova, care instituie principiile de exercitare a drepturilor subiective.

Studiul jurisprudenţei şi a cadrului legal aferent facilitează formularea următoarelor principii de exercitare a drepturilor subiective:

Principiul legalităţii, conform căruia recunoaşterea şi protecţia juridică a unui drept subiectiv poate avea loc doar în situaţia în care acesta este realizat conform literei şi spiritului legii. Acest principiu realizează conexiunea între dreptul subiectiv şi dreptul obiectiv, conferindu-i legitimitatea în procesul de realizare. Este indubitabil că fiecare titular al unui drept subiectiv urmăreşte, prin exerciţiul acestuia, un interes personal (de ex., fiecare cetăţean al Republicii Moldova are dreptul la muncă liber aleasă sau acceptată, dreptul dispunerii de capacităţile sale de muncă, dreptul alegerii profesiei şi ocupaţiei), dar acest interes trebuie să fie direct, actual, legitim şi să beneficieze de protecţie juridică, fiind în acord cu interesul general şi cu normele de convieţuire socială[19].

Salariatul, conform definiţiei legale, enunţate la art. 1 din Codul muncii al RM, este persoana fizică (bărbat sau femeie), care prestează o muncă conform unei anumite specialităţi, calificări sau într-o anumită funcţie, în schimbul unui salariu, în baza unui contract individual de muncă. Drepturile subiective ale salariatului (la încheierea şi, implicit, la modificarea şi desfacerea contractului individual de muncă; la muncă, conform clauzelor contractului individual de muncă; la achitarea integrală şi la timp a salariului, corespunzător calificării salariatului şi în raport cu sarcinile de muncă realizate) vizează realizarea unui interes personal al individului: angajarea în câmpul muncii pentru a realiza câştiguri salariale, care îi vor permite să ducă un mod de viaţă decent. Însă exercitarea acestor drepturi subiective enumerate mai sus trebuie să satisfacă doar un interes absolut licit: direct, actual, legitim, juridic protejat, în acord cu interesul general şi cu normele de convieţuire socială. *Per a contrario*, în situaţia dezacordului cu interesul general şi cu normele de convieţuire socială, exercitarea acestor drepturi ar fi prohibită, după cum a stabilit şi legiuitorul autohton la art. 46, alin. (8) din CM al RM – este interzisă încheierea unui contract individual de muncă în scopul prestării unei munci sau a unei activităţi ilicite ori imorale. În acest caz, litera legii reiterează existenţa unui interes licit: direct, actual, legitim, juridic protejat, în acord cu interesul general şi cu normele de convieţuire socială.

Principiul exercitării dreptului cu respectarea ordinii publice şi moralei, conform căruia titularul unui drept subiectiv va ţine cont de normele de convieţuire socială şi morale în exercitarea dreptului.

[19] POJAR, D. (2022) *Some reflections upon the subjective right and the abuse of right doctrine/ Unele reflecții cu privire la dreptul subiectiv și doctrina abuzului de drept, Journal of Social Sciences*, Numărul 5(1) / 2022, pp. 106-111, / ISSN 2587-3490 /ISSNe 2587-3504, doi.org/10.52326/jss.utm.2022.5(1).12, cat. B+.

Principiul exercitării dreptului subiectiv cu bună-credinţă, conform căruia titularii dreptului trebuie să-şi exercite drepturile şi libertăţile fundamentale cu bună-credinţă, fără să încalce drepturile şi libertăţile altora. Acest principiu este consfinţit atât la nivel constituţional, în legea fundamentală a RM, cât şi în Codul civil al RM, unde la art. 10 este prevăzut că *persoanele fizice şi juridice participante la rapoartele juridice civile trebuie să îşi exercite obligaţiile cu bună-credinţă.*

Reieșind din aceste principii de exercitare a drepturilor subiective general-recunoscute, am formulat propunerea de completare a Codului muncii al Republicii Moldova cu norme, care ar statua expres că exercitarea drepturilor subiecților raportului de muncă, atât ale celui colectiv, cât și ale celui individual de muncă trebuie realizate cu respectarea principiilor de exercitare a drepturilor subiective, fără să lezeze interesele și drepturile altor subiecți. În particular, propunem completarea Codului muncii al Republicii Moldova cu un nou Capitol-Capitolul II[1] , intitulat Exercițiul și protecția drepturilor de muncă, precum și includerea în conținutul acestui capitol a **art. 14[2]**, intitulat **Exercitarea drepturilor de muncă și îndeplinirea obligațiilor de muncă**, în următoarea redacție:

1. În exercitarea drepturilor și îndeplinirea obligațiilor ce le revin, angajatorii, salariații și reprezentanții acestora trebuie să acționeze cu bună-credință. Abuzul de drept al uneia dintre părți este interzis.
2. Exercitarea drepturilor de muncă și îndeplinirea obligațiilor de muncă nu trebuie să încalce drepturile și interesele altor persoane, care sunt protejate de lege.

În **Secțiunea 2.2. Principiul bunei-credinţe în raporturile juridice de muncă** am efectuat un studiu al principiului bunei-credinţe în contextul raportului juridic de muncă. Drept urmare, formulăm opinia că natura şi caracterele principiului bunei-credinţe, aplicabil în dreptul muncii, nu diferă de cele aplicate altor ramuri de drept, deoarece, şi în contextul raporturilor de muncă, buna-credinţă impune subiecţilor acestui raport drepturi şi obligaţii care limitează autonomia de voinţă şi exerciţiul drepturilor subiective. Astfel, buna-credinţă reprezintă un principiu fundamental, care influenţează toate instituţiile dreptului muncii şi obligă subiecţii raportului de muncă să dea dovadă de o conduită conformă raţiunii acestui principiu, iar exercitarea dreptului subiectiv cu rea-credinţă reprezintă una dintre modalitățile de a săvârşi un abuz de drept.

După cum este cunoscut, buna-credinţă se prezintă în dreptul civil, implicit şi în dreptul muncii, sub două aspecte: *buna-credinţă obiectivă* şi *buna-credinţă subiectivă*.

Buna-credinţă obiectivă este sinonimă cu loialitatea apreciată în mod obiectiv, conform regulilor stabilite între oamenii oneşti. Aceasta se opune dolului, fraudei şi abuzului de drept la

încheierea actelor juridice, inclusiv celor care reglementează raporturile de muncă. Prin intermediul acestei forme a bunei-credinţe, „judecătorul interpretează convenţia pentru a-i atenua rigoarea sau pentru a-i face aplicabile circumstanţe noi”[20].

Buna-credinţă subiectivă reprezintă credinţa eronată, sinceritatea, antiteză a disimulării şi minciunii. De regulă, aceasta se sprijină pe un număr mare de situaţii aparente, denumite în dreptul civil *teoria aparenţei*.

În domeniul dreptului muncii buna-credinţă subiectivă are varii incidenţe, cu precădere în domeniul dreptului colectiv al muncii, şi anume referitor la interdicţia anumitor practici neloiale (art.17, lit. g) din CM RM stabileşte că unul dintre principiile de bază ale parteneriatului social o reprezintă încrederea mutuală între părţile acestui sistem de raporturi, în stabilirea temeiurilor ce pot conduce la desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă, la emiterea şi utilizarea cu rea-credinţă a înscrisurilor referitoare la activitatea de muncă şi la interdicţia simulaţiilor care comportă un caracter ilicit.

Aceste teorii privind aspectele bunei-credinţe, expuse mai sus, sunt pe deplin aplicabile raporturilor de muncă. Referitor la CIM, ne aflăm în prezenţa bunei-credinţe obiective, deoarece conduita părţilor contractante este guvernată de ideea generală de onestitate şi decenţă. Dacă buna-credinţă este o regulă care are la bază anumite aprecieri de ordin individual, atunci este logic ca buna-credinţă să fie evaluată în funcţie de parametri obiectivi. În acest sensx, buna-credinţă obiectivă are menirea să îmbine armonios interesul particular cu cel general în realizarea obligaţiilor contractuale. Astfel, „partea contractului individual de muncă îşi va exercita drepturile şi îşi va executa obligaţiile ce îi revin neabuziv, cu bună-credinţă, aspectul obiectiv al acesteia fiind mai degrabă o normă de comportament decât o stare subiectivă a conştiinţei. Buna-credinţă obiectivă impune standarde înalte pentru ajustarea conduitei subiecţilor raportului juridic de muncă la normele de morală şi etică şi la cele juridice”[21].

Importanţa pe care principiul bunei-credinţe o are în cadrul raporturilor de muncă este evidenţiată de către cele trei funcţii de bază pe care le exercită în domeniu, care sunt prezentate schematic în figura 1.

[20] VOUIN, R., . *La Bonne foi: notion et rôle actuels en droit privé français*: Thèse. Paris: LGDJ, 1939, p. 34

[21] POJAR, D. (2015), *Principiul bunei-credințe în raportul juridic de muncă* în lucrările Conferinței Internaționale PROCESUL CIVIL SI EXECUTAREA SILITA, TEORIE SI PRACTICA, 25-27 august 2015, Târgu Mureș, România, Ed.: București, Universul Juridic, 2015, pp. 250-256, ISBN 978-606-673-682-4

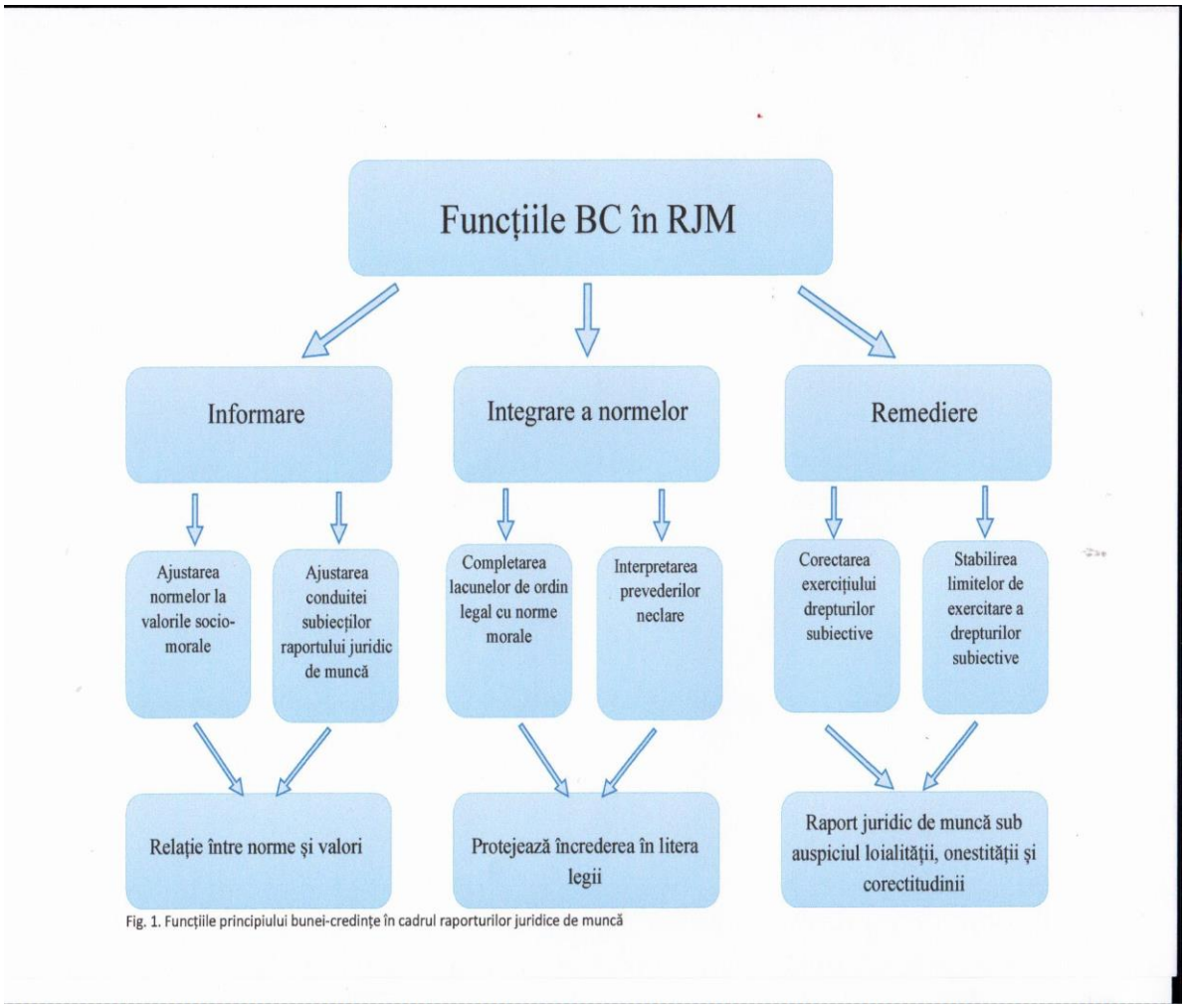


Figura 1. Funcțiile bunei -credințe în raporturile de muncă

Secțiunea 2.3. Subordonarea - determinantă a raportul juridic de muncă – premisă a abuzului de drept. Drepturi din conținutul raportului juridic de muncă care nu sunt susceptibile de abuz. Determinantă a raportului juridic de muncă – subordonarea salariatului față de angajator marchează tipologia obligațiilor care izvorăsc urmare a încheierii contractului individual de muncă. Anume analiza subordonării juridice a salariatului în raport cu angajatorul a relevat şi existenţa abuzului de drept al angajatorului în contextul realizării prerogativelor pe care legea i le conferă. Cel mai adesea, exercițiul abuziv al drepturilor angajatorului este dublat sau se transformă într-un comportament ilicit materializat în acţiuni de discriminare directă sau indirectă a salariaţilor, precum şi în acţiuni de hărţuire morală la locul de muncă, datorită autorității pe care o deține în raport cu salariatul. Însă am identificat și cazuri în care salariatul, utilizând prescripțiile legale contrar principiilor acestora acționează cu rea-credință, abuzând frecvent de drepturile sale.

Există însă, drepturi din conținutul raportului de muncă nesusceptibile de abuz. Sunt incluse în această categorie așa-numitele drepturi potestative, recunoscute inclusiv de către doctrina noastră și consacrate de către sistemele de drept german și italian. Acestea reprezintă o

varietate a drepturilor subiective, a căror tipologie rezidă în puterea conferită unei persoane de a provoca un efect juridic asupra situației juridice a altei persoane, fără ca ultima să se poată opune[22].

În opinia autorului român I. Tr. Ştefănescu[23] în materia relaţiilor de muncă, problema abuzului de drept nu poate fi abordată în raport cu acele drepturi pe care legiuitorul le lasă la aprecierea exclusivă a uneia dintre părţile contractului de muncă. Cu titlu de exemplu, în această categorie, I. Tr. Ştefănescu a inclus:

- dreptul salariatului de a demisiona, reieşind din contractul său de muncă încheiat pe durată nedeterminată (evident cu respectarea obligaţiilor legale referitoare la preaviz ori la forma scrisă a notificării). **Considerăm, *in extenso*, aplicarea acestui drept și asupra contractelor individuale de muncă pe durată determinată;**
- dreptul angajatorului de a-şi stabili fără nici o ingerință cifra de afaceri, care are efecte şi asupra situaţiei salariaţilor săi;
- dreptul angajatorului de a decide asupra organizării și funcționării unității;
- dreptul salariatului de a dispune de salariul său;
- dreptul salariatului de a refuza orice diminuare a drepturilor sale.

În context, mai putem adăuga că nu sunt susceptibile de exercitare abuzivă și următoarele drepturi:

- dreptul de opoziție a salariatului în contextul prelucrării datelor cu caracter personal, așa cum este definit la art. 16 din Legea nr. 133 din 2011 privind protecția datelor cu caracter personal[24] și la art. 94 din Codul muncii al RM;
- dreptul salariatului de a solicita mijloace de protecție individuală în scopul asigurării sănătății și securității în muncă;
- dreptul angajatorului de a cere salariaţilor îndeplinirea obligaţiilor de muncă şi manifestarea unei atitudini gospodăreşti faţă de bunurile sale – aceasta fiind elementul esențial al motivului pentru care acesta angajează persoana salariată.

Excepție fiind drepturile nesusceptibile de abuz, prezentate mai sus, putem întâlni exerciţiul abuziv al drepturilor în tot contextul raportului de muncă: încheierea contractului individual/colectiv de muncă, executarea contractului individual/colectiv de muncă, suspendarea contractului individual/colectiv de muncă, încetarea contractului individual/colectiv de muncă etc.

---

[22] Pentru detalii a se vedea CAZAC, O. *Adnotare la art. 2* (online), Codul civil adnotat (citat la 23.02.2023), disponibil https://animus.md/adnotari/2/.
[23] ȘTEFĂNESCU, I. T., op.cit.,p.46
[24] Lege privind protecția datelor cu caracter personal: nr. 133 din 08.07.2011. In: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*. 2011, nr. 170-175. ISSN 2587-389X

Cu referire la subiectul care săvârşeşte un abuz de drept, ignorând principiile pentru care acesta a fost instituit, distingem între situaţiile de abuz din partea angajatorului şi situaţiile de abuz din partea salariatului. La fel, exercitarea abuzivă a drepturilor care le revin poate fi realizată și de către subiecții raportului colectiv de muncă-sindicate, reprezentanții salariaților, după caz, și de către patronate sau reprezentanții angajatorului.

În **Capitolul 3**, intitulat **IDENTIFICAREA SITUAŢIILOR DE INTERVENŢIE A ABUZULUI DE DREPT ÎN CADRUL RAPORTURILOR DE MUNCĂ,** prezentăm elementele constitutive ale abuzului de drept în cadrul relaţiilor de muncă, şi anume: elementul subiectiv al relei-credinţe şi cel obiectiv, al deturnării dreptului de la raţiunea sa intrinsecă şi de la finalitatea legală pentru care a fost instituit, precum și s-au determinat situaţiile în care angajatorul îşi exercită abuziv drepturile şi situaţiile în care salariatul săvârşeşte un abuz de drept. La fel şi în cazul subiecţilor colectivi ai raporturilor de muncă, s-au delimitat situaţiile de exercitare abuzivă a drepturilor din partea reprezentanţilor salariaţilor, cât şi din partea reprezentanţilor angajatorului.

Este evident că incidența cazurilor de exercitare abuzivă a drepturilor subiective din partea salariatului este mult mai redusă decât incidența acestora în contextul realizării drepturilor angajatorului, dar, totuși, în prezent sunt semnalate cazuri în care acestea pot apărea pe parcursul încheierii, executării, modificării și încetării contractului individual de muncă. În **Secțiunea 3.1. Exerciţiul abuziv al drepturilor salariatului** prezentăm incidențe ale abuzului de drept din partea salariatului la încheierea, pe parcursul executării, modificării și suspendării, precum și la încetarea contractului individual de muncă.

Datorită relației de subordonare, specifică raportului juridic de muncă, intervenţia situaţiilor de abuz de drept din partea salariatului la etapa încheierii contractului individual de muncă sunt rare. De o semnificație majoră în calitate de izvor principal al raporturilor de muncă, contractul individual de muncă se încheie în baza negocierilor dintre salariat şi angajator, conform prevederilor art. 56 din Codul muncii al Republicii Moldova. Expresie a principiului consensualismului și al solidarismului contractual, așa cum le deducem din conținutul art. 11 din Codul muncii al RM, contractul individual de muncă în calitate de instituție centrală a dreptului muncii are menirea de a formaliza un raport juridic, bazat pe principii de loialitate, onestitate, cooperare, diligență și, nu mai puțin important, pe principii care au menirea de a apăra interesele mutuale ale părților. La etapa de negociere a clauzelor contractuale (precum și ulterior, la momentul executării contractului individual de muncă), conduita părților se circumscrie libertății contractuale, care este realizată prin prisma principiului *in favorem*, în sensul că derogarea de la anumite precepte stabilite de Codul muncii și alte izvoare de dreptul muncii poate avea loc doar în

contextul îmbunătățirii situației salariatului.[25] În doctrina românească[26] a fost formulată o opinie cu referire la existența unei situații de inegalitate a părților la momentul încheierii contractului individual de muncă, ce se datorează relației de subordonare a salariatului față de angajator și, în asemenea condiții, se încalcă principiul care statuează negocierea liberă a părţilor a clauzelor contractului individual de muncă. O asemenea situație transformă contractul individual de muncă din unul negociat în unul de adeziune, imprimând un caracter abuziv al clauzelor acestuia, libertatea viitorului salariat rezumându-se numai la dreptul de a decide dacă se angajează sau nu, urmând să încheie sau să nu încheie, după caz, contractul individual de muncă. La o primă examinare a acestei opinii, am fi tentați să o acceptăm. Mai mult ca atât, un exemplu elocvent sub acest aspect este în viziunea noastră Modelul-tip al contractului individual de muncă, aprobat în temeiul Convenției Colective (nivel național) nr. 4 din 25 iulie 2005 cu privire la modelul contractului individual de muncă[27]. Scopul acestei Convenții, după cum rezultă din pct. 1 al acesteia, este asigurarea aplicării uniforme a prevederilor Codului muncii, aprobat prin Legea nr.154-XV din 28 martie 2003, privind încheierea contractelor individuale de muncă. Această aplicare uniformă a fost înțeleasă eronat de către mulți, drept rezultat contráctele individuale de muncă au avut mult timp caracterul unor veritabile contracte de adeziune sau devenind doar o formalitate de legiferare a raporturilor de muncă. Chiar dacă art. 65, alin. (1) din Codul muncii al RM stabilește că, *în baza contractului individual de muncă negociat şi semnat de părţi, angajatorul poate emite un ordin (dispoziţie, decizie, hotărîre) de angajare*[28], în practică, în foarte multe cazuri, semnarea contractului (și nu încheierea, deoarece deseori data indicată la încheiere este diferită de data semnării) este subsidiară emiterii ordinului și reprezintă o formalitate. Cu toate acestea, analizând conținutul, deducem că modelul respectiv al contractului individual de muncă nu conține clauze abuzive, așa cum sunt definite acestea la art. 1077 Cod civil al Republicii Moldova, deoarece ele sub nicio formă nu înrăutățesc situația salariatului. Totodată, art. 1081 Cod civil al Republicii Moldova exclude de sub incidența prevederilor respective contractele reglementate de Codul muncii. Un alt argument, care îl prezentăm în suportul opiniei formulate de către noi este cel cu privire la conținutul normei de la art. 48 din Codul muncii al RM, care prevede

[25] Pentru detalii referitor la principiile aplicabile legislației civile a se vedea: CAZAC, O. Adnotare la: Articolul 1. Principiile legislaţiei civile [on-line]. In: *Codul civil adnotat*. 2021 [citat 23.02.2023]. Disponibil: https://animus.md/adnotari/1/.

[26] PRIBAC, V., *Abuzul de drept şi contractele de muncă.* Bucureşti: Wolters Kluwer România, 2007., pp. 76-77.

[27] Convenția Colectivă (nivel național) cu privire la modelul Contractului individual de muncă: nr. 4 din 25.07.2005. In: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*. 2005, nr. 101-103. ISSN 2587-389X.

[28] Codul muncii al Republicii Moldova: nr. 154 din 28.03.2003. In: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*. 2003, nr. 159-162. ISSN 2587-389X.

în sarcina angajatorului, obligația de informare a salariatului anterior angajării sau transferării într-o nouă funcţie despre condiţiile de activitate în funcţia propusă, oferindu-i toată informaţia necesară. Informaţia în cauză va face obiectul unui proiect de contract individual de muncă sau al unei scrisori oficiale, semnate de angajator cu semnătură electronică sau cu semnătură olografă. Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului, în cazul transferului, se consideră îndeplinită de către angajator la momentul semnării contractului sau a acordului suplimentar la contractul individual de muncă. În opinia autorilor Eduard Boișteanu și Nicolae Romandaș, art. 48 din CM al RM consacră așa-numitul *consimțământ informat*[29], care se întemeiază pe principiul că fiecare potențial salariat reprezintă un individ cu rațiune, cu un spirit de autodeterminare bine dezvoltat, având discernământul necesar de a face o alegere corectă și de a lua decizii.

Dar, considerăm că această înțelegere eronată a prevederilor Convenției colective, precum și excesul de zel de care se dă dovadă în aplicarea acesteia, ar putea fi calificată drept o exercitare abuzivă a dreptului de negociere din partea angajatorului și reprezintă, în viziunea noastră, ilustrarea criteriului obiectiv de calificare a unui drept exercitat excesiv, chiar și în lipsa unei intenții rău-voitoare, rezultat într-un caracter anormal de exercitare a dreptului.

Un remediu de contracarare a clauzelor abuzive care pot fi incluse în conținutul contractului individual de muncă îl reprezintă și prevederile art. 12 din Codul muncii al RM, care prevede că sunt nule și lipsite de efecte juridice clauzele din conținutul contractelor individuale, care înrăutățesc situaţia salariaţilor în comparaţie cu legislaţia muncii. Profesorul Alexandru Țiclea[30] include în lista clauzelor interzise sau abuzive acele clauze contractuale, care sunt contrare legii ordinii publice și bunelor moravuri. Considerăm că interzicerea abuzului drepturilor subiective ale părților raportului de muncă, inclusiv al exercițiului abuziv al dreptului de negociere a clauzelor contractului, va transforma etapa de încheiere a contractului individual de muncă din una formală în alta de fond, când părțile, îndeosebis salariatul va înțelege care sunt așteptările de la el și ce are de făcut. Totodată, etapa de negociere va contribui la conștientizarea pe deplin de către salariat, inclusiv, că drepturile sale nu sunt absolute, chiar dacă el reprezintă partea vulnerabilă a raportului de muncă.

În pofida acestui fapt și pornind de la premisa că legislația muncii este una supraprotectoare pentru salariat, s-ar merita să fie reţinută posibilitatea săvârşirii de către salariat a abuzului de drept în situaţia în care, participând la selecţia promovată de către angajator, este selectat în vederea

[29] BOIȘTEANU, E., ROMANDAȘ, N., *Dreptul muncii:* Manual. Chișinău: [S. n.], 2015., p. 344.
[30] ȚICLEA, A., *Dreptul muncii:* curs universitar. București: Rosetti, 2004, p. 246.

angajării, ulterior neîncheind un contact individual de muncă, neavând careva temeiuri şi motive serioase pentru astfel de acţiuni, acţionând aşa din pură dorinţă de a şicana angajatorul sau alţi salariaţi, abuzând de dreptul conferit de lege.

Cele mai elocvente exemple de intervenție a abuzului de drept pe parcursul executării, modificării și suspendării o constituie deplasările în interes de serviciu, așa cum sunt reglementate acestea în legislația Republicii Moldova[31]. Spre exemplu, în situația în care salariatul este trimis în deplasare în interes de serviciu și nu comunică intenționat angajatorului că există necesitatea limitării deplasării din cauza unuia dintre motivele prevăzute la art. 249 din Codul muncii al RM, ulterior acționând în instanță angajatorul pentru nerespectarea acestor prevederi legale. Conform prevederilor alin.(2) al acestui articol, este limitată trimiterea în deplasare, adică necesită acordul scris al următoarelor categorii de salariați: *persoanele cu dizabilităţi severe şi accentuate, femeile gravide, femeile aflate în concediul postnatal, părinţii singuri care au copii în vârstă de până la 14 ani, salariaţii care au copii în vârstă de până la 6 ani sau copii cu dizabilităţi, persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului cu munca, precum şi salariaţii care îngrijesc de un membru al familiei bolnav, în baza certificatului medical*. Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris salariaţii menţionaţi despre dreptul lor de a refuza plecarea în deplasare. La alin. (1) al aceluiași articol este prevăzută interdicția de a trimite în deplasare în interes de serviciu a persoanelor care au contraindicații medicale pentru deplasare. În practică, apar situații când salariatul ascunde de angajator faptul că se află într-o asemenea situație, iar angajatorul dispune trimiterea în deplasare a acestuia. Ulterior, salariatul, fiind de rea-credință, acționează în instanță angajatorul, solicitând repararea prejudiciului cauzat. În acest caz, salariatul săvârșește un abuz de drept.

În situația existenței acestor motive temeinice pentru a nu fi dispusă deplasarea în interes de serviciu, suntem de părere că aprecierea asupra temeiniciei motivelor personale ale salariatului se va putea realiza însă numai prin aplicarea teoriei abuzului de drept. Astfel, salariatul va refuza deplasarea doar în cazul în care aceasta împiedică sau, mai bine zis, influențează negativ posibilitatea de a-şi îndeplini anumite obligaţii de ordin familial şi nu din simplul motiv şi dorinţă de a şicana angajatorul.

Pe parcursul executării contractului individual de muncă de către practicienii în domeniu sunt semnalate și alte situații, în care salariatul abuzează de drepturile care îi revin. Pot exista

[31] Pentru detalii a se vedea: POJAR, D. (2014), *Unele reflecții cu privire la intervenția abuzului de drept la încheierea contractului individual de muncă* în lucrările Conferinței Internaționale *PROCESUL CIVIL SI EXECUTAREA SILITA, EXPERIENȚA UNUI NOU ÎNCEPUT, 28-30 august 2014, Târgu Mureș, România,* Ed.: București, Universul Juridic, 2014, pp. 212-223, ISBN 978-606-673-457-8

situații de săvârșire a abuzului de drept atunci când salariatul ascunde de angajator faptul că se află în una dintre situațiile de incapacitate temporară de muncă în vederea provocării angajatorului de a săvârși careva încălcări ale drepturilor și garanțiilor care i se cuvin. La fel, o premisă a săvârșirii abuzului de drept o poate constitui situația în care salariatul tăinuiește informația cu privire la apartenența sindicală a sa, pentru ca angajatorul să săvârșească careva erori de ordin procedural în situația aplicării unor sancțiuni pentru încălcarea disciplinii de muncă de către acesta. În asemenea cazuri salariații își exercită drepturile cu rea-credință.

În ceea ce privește exercitarea abuzivă a drepturilor salariatului la încetarea contractului individual de muncă, asemenea situații sunt destul de rare, dar poate fi exercitat abuziv dreptul la demisie a salariatului, atunci când acesta nu depune în scris cererea de demisie și anunță verbal angajatorul despre intenția de a demisona. Angajatorul, la rândul său, emite decizia de încetare a raportului de muncă în lipsa cererii scrise. Un salariat de rea-credință poate contesta în instanță această omisiune a angajatorului, chiar dacă dorește să demisioneze, iar adresarea în instanță o face doar din dorința de a șicana angajatorul.

În același timp poate fi considerată abuzivă intenția de demisionare a tuturor sau a majorității salariaților de la o anumită unitate. Este exercitată cu rea-credință și reprezintă un abuz de drept, dacă printr-o asemenea decizie se urmărește fie exercitarea unor presiuni asupra angajatorului pentru a-l determina să accepte solicitările lor, fie prejudicierea intenționată a angajatorului respectiv.

Exercitarea abuzivă a dreptului de a demisiona apare, spre exemplu, și în situația în care urmare a încălcării disciplinei de muncă poate fi aplicată sancțiunea maximă-concedierea disciplinară, dar angajatorul îi propune să demisioneze din proprie inițiativă. La o primă etapă salariatul acceptă această ofertă, depune cererea de demisie, însă, fiind în drept, conform art. 85, alin. (4) din CM al RM, în decurs de 7 zile calendaristice să-și retragă cererea sau să o anuleze pe prima, tergiversează procesul de demisie. Anagajatorul nu a respectat procedura necesară pentru concedierea salariatului, conform prevederilor art. 86, alin. (1) din CM al RM. În consecință, angajatorul, mizând pe înțelegerea pe care a avut-o cu salariatul, considerând că acesta va acționa cu bună-credință, omite termenul necesar pentru procedura de concediere. Astfel, suntem în prezența unui abuz de drept, săvârșit de către salariat, care utilizează dreptul subiectiv prevăzut la art. 9, alin. (1), lit. a) de a desface contractul individual de muncă, conform rigorilor Legii.

Este dificil să ne imaginăm faptul că salariatul ar putea să-şi exercite în mod abuziv drepturile în situaţia concedierii, care reprezintă desfacerea din iniţiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată şi poate opera, în cazul existenței temeiurilor indicate în mod expres, la art. 86 din CM al RM.

Chiar dacă aceasta reprezintă exprimarea unilaterală a voinței angajatorului de a înceta raporturile de muncă, acest fapt nu exclude posibilitatea salariatului de a săvârși un abuz de drept. Legiuitorul moldovean instituie la alin. (2) al art. 86 din CM al RM un șir de măsuri de protecție, care limitează concedierea salariaților

În **Secțiunea 3.2. Exerciţiul abuziv al drepturilor angajatorului** sunt descrise un șir de situații în care angajatorul își poate exercita abuziv drepturile ocazionate cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă.

Legislația muncii nu interzice expres exercitarea abuzivă a drepturilor subiective ale angajatorului, dar art. 10, alin. (2) din CM al RM incumbă angajatorului să respecte prevederile legilor și ale altor acte normative, cât și ale clauzelor contractelor colective și individuale de muncă. La fel, art. 8 din CM al RM statuează, că în cadrul raporturilor de muncă, acţionează principiul egalităţii în drepturi a tuturor salariaţilor, prohibind oricare discriminare, directă sau indirectă pe varii criterii. În același timp, legiuitorul admite derogări de la norma respectivă în cazul când aceste situații de excepție sunt determinate de cerinţele specifice ale unei munci, stabilite de legislaţia în vigoare sau de grija deosebită a statului faţă de persoanele care necesită o protecţie socială şi juridică sporită.

Prin stabilirea acestor prevederi cu conferirea statutului de principii directoare ale raporturilor de muncă și ale altor raporturi conexe acestora, legiuitorul limitează situațiile în care angajatorul ar putea abuza de drepturile care îi revin, exercitându-le cu depășirea limitelor intrinseci și contrar rațiunii acestora, în scopul prejudicierii salariatului. În vederea limitării situațiilor și premiselor de intervenție a abuzului de drept și ale unor acțiuni ilicite din partea angajatorului, legiuitorul a stabilit o serie de garanții la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă.

Articolul 172 din CM al RM oferă noțiunea de garanție, care reprezintă mijloacele, metodele, condiţiile prin care se asigură realizarea drepturilor acordate salariaţilor în domeniul raporturilor de muncă şi al altor raporturi sociale legate de acestea. După cum s-a menționat mai sus, garanțiile se acordă salariaților începând cu angajarea și până la încetarea raporturilor de muncă, în special, în caz de deplasare în interes de serviciu, transferare la lucru într-o altă localitate, îmbinare a muncii cu studiile etc. Astfel, în virtutea prevederilor respective, legiuitorul a „consolidat” statutul salariatului, ca parte *vulnerabilă* a raportului de muncă, justificând încă o dată calificativul de un *cod social* atribuit Codului muncii al Republicii Moldova.

Contrar preceptelor legale, drepturile angajatorului sunt susceptibile de a fi exercitate abuziv, adică cu încălcarea principiilor de exercitare a acestora la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă.

Articolul 47 din CM al RM stabilește că refuzul neîntemeiat de angajare este interzis, prohibind atât limitarea directă sau indirectă, cât și stabilirea în mod direct sau indirect a unor avantaje, pe criterii discriminatorii, iar refuzul angajatorului de a angaja este întocmit în formă scrisă şi este pasibil de contestare pe cale judecătorească. În temeiul acestui text de lege, legiuitorul garantează atât exercitarea nestingherită a dreptului la muncă și a libertății de a munci, cât și limitează, în opinia noastră, cazurile de abuz de drept din partea angajatorului la angajare[32].

Este destul de dificil de a califica drept abuziv sau nu exercițiul dreptului de a nu angaja. Deoarece contractul individual de muncă se încheie urmare a negocierilor purtate între salariat și angajator, considerăm că angajatorul nu poate abuza de dreptul său de a angaja în situația în care CIM este încheiat în baza acordului de voință liber exprimat al părților. În același timp, practica judecătorească și doctrina constată că refuzul neîntemeiat la angajare se regăsește în situațiile în care, conform prevederilor alin. (1) al art. 56 din CM al RM, încheierea contractului individual de muncă poate fi precedată de circumstanţe specifice (susţinerea unui concurs, alegere în funcţie), astfel fiind verificate aptitudinile profesionale ale potenţialului salariat. De regulă, aceste circumstanțe specifice preced angajarea în sectorul public, dar există și situații de aplicabilitate a acestora și în sectorul privat. Referitor la criteriile utilizate în vederea angajării, art. 10, alin. (2) din CM al RM stabileşte la lit. f[1]) că angajatorul este obligat *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*.

Pentru a identifica dacă dreptul angajatorului de a încheia un contract individual de muncă este exercitat abuziv, trebuie întrunite următoarele condiții specifice abuzului de drept, prezentate în primul capitol al tezei, după cum urmează:

- ✓ *Lipsa interesului legitim.* Interesul legitim este cel care beneficiază de protecție juridică, iar în cazul dat interesul urmărit de angajator este unul vădit malițios, care va prejudicia enorm interesul salariatului respectiv. Interesul ocrotit de lege al salariatului este de a munci în scopul satisfacerii necesităților sale de ordin economic și social, iar interesul, care nu are fundament legal al salariatului este de a nu oferi salariatului posibilitatea de a satisface necesitate respectivă;

[32] Pentru detalii a se vedea: POJAR, D. (2014), *Unele reflecții cu privire la intervenția abuzului de drept la încheierea contractului individual de muncă* în lucrările Conferinței Internaționale *PROCESUL CIVIL SI EXECUTAREA SILITA, EXPERIENȚA UNUI NOU ÎNCEPUT, 28-30 august 2014, Târgu Mureș, România,* Ed.: București, Universul Juridic, 2014, pp. 212-223, ISBN 978-606-673-457-8

- ✓ *Reaua-credință.* Antipod al bunei-credințe, principiu fundamental de exercitare a unui drept subiectiv, reaua-credință se manifestă printr-o atitudine incorectă, contrar normelor de etică și celor de conviețuire socială;
- ✓ *Exercițiul dreptului contrar scopului*. Dreptul de a încheia contracte individuale de muncă este instituit în scopul de a legifera raportul individual de muncă între cei doi subiecți ai raportului respectiv (salariat și angajator).

În ceea ce privește exercitarea abuzivă a drepturilor angajatorului ocazionate cu executarea, modificarea și suspendarea contractului individual de muncă, situațiile sunt abordate reieșind din tipologia clauzelor inserate în conținutul contractului individual de muncă.

După cum este bine cunoscut, în conținutul contractului individual de muncă pot fi incluse două categorii de clauze: clauze generale, standard pentru toate contractele individuale de muncă, și clauze specifice, caracteristice unor anumite contracte de muncă. Conform art. 58, alin. (1) CM al RM, contractul individual de muncă se încheie în formă scrisă, iar conținutul acestuia este determinat prin acordul părților și, conform prevederilor art. 49 CM RM, trebuie să cuprindă un șir de clauze obligatorii enumerate exhaustiv de legiuitor și poate conţine şi alte prevederi ce nu contravin legislaţiei în vigoare. În același timp, libertatea părților de a insera aceste clauze în conținutul contractului individual de muncă nu este absolută, ci este limitată de prevederile art. 46, alin.(8) din CM al RM în vederea racordării acestora la normele de etică și morală și celor care nu contravin ordinii publice.[33] Din categoria clauzelor specifice fac parte acele prevăzute la art. 51 din CM al RM cu privire la: clauza de mobilitate, clauza de confidențialitate, clauza de neconcurență și clauze referitoare la compensarea cheltuielilor de transport, la compensarea serviciilor comunale, la acordarea spaţiului locativ. Clauza de mobilitate, stabilită în conformitate cu prevederile art. 52 din CM al RM permite angajatorului să dispună de o activitate ce nu presupune un loc stabil de muncă în cadrul aceleiaşi unităţi. Prin urmare, cu respectarea rigorilor impuse de legiuitor, părțile contractuale sunt libere să negocieze inserarea unei asemenea clauze în conținutul contractului individual de muncă, în schimbul unei contraprestații exprimate în monedă sau în natură. Însă există situații în care angajatorul își exercită abuziv drepturile care rezultă din existența clauzei de mobilitate. Doctrina românească[34] consideră că suntem în prezența abuzului de drept atunci când angajatorul obligă salariatul fie să îndeplinească obligațiile de muncă într-o zonă unde salariatului îi este imposibil să se deplaseze, din motivul inexistenței infrastructurii de transport public sau în cazul în care localitatea în care domiciliază se află la o

[33] Art. 46, alin. (8) statuează: Este interzisă încheierea unui contract individual de muncă în scopul prestării unei munci sau a unei activităţi ilicite ori imorale.
[34] ŞTEFĂNESCU, I. T., *op.cit.*, p. 53

distanță mare, iar despre necesitatea deplasării salariatul este anunțat prea târziu pentru a reuși să ajungă la timp.

O altă clauză specifică, posibilă de inclus în conţinutul CIM este clauza de neconcurenţă[35]. Un posibil exercițiu abuziv al dreptului angajatorului în cazul inserării clauzei respective în conținutul contractului individual de muncă ar interveni din motivul că angajatorii le consideră, de cele mai multe ori, ca fiind o metodă prin care li se permite să interzică în mod discreționar salariatului să presteze, după încetarea contractului de muncă, o activitate asemănătoare în folosul unei unităţi concurente, pentru o anumită perioadă de timp. Acest drept nu poate fi exercitat, însă, într-un mod abuziv, motiv pentru care considerăm că la inserarea clauzei de neconcurenţă trebuie să se ţina cont de aspectele specifice ale sectorului economic pentru care aceste clauze sunt utilizate, cum este, de exemplu, domeniul TIC, unde există o concurenţă acerbă pentru dominarea pieţii şi o lipsă acută de specialiști de înaltă calificare. Astfel, limitările temporale, care pot fi impuse prin clauza de neconcurenţă, diferă în funcţie de specificul de activitate. Totodată, aria geografică nu poate fi stabilită pentru o întreagă ţară sau chiar continent. Nu este posibil să se limiteze dreptul la muncă pe un areal geografic extins. Considerăm că rațional este să se limiteze aria geografică a localităţii în care îşi desfăşoară activitatea angajatorul respectiv. O altă recomandare se referă la faptul de a nu utiliza un model standard al clauzei de neconcurenţă, deoarece limitările impuse printr-un model nu se pot aplica]n mod egal tuturor salariaţilor. Riscul la care se supune un angajator în această situaţie este că respectiva clauză să nu poată fi respectată, deoarece este nerezonabilă şi/sau chiar abuzivă, putând fi cu usurinţă diminuată sau anulată în instanţă.[36] Argumentul în acest caz este că clauza de neconcurenţă, fiind o clauză specifică, este negociată de la caz la caz şi este diferită la limitari în funcţie de perioada de timp, de aria geografică şi de categoria de salariaţi la care se referă.

Considerăm că **această clauză are un rol de compensare a exercitării unei obligații de loialitate și fidelitate față de fostul angajator (obligații nereglementate în Codul muncii al RM), dar care se regăsesc în anumite Codificări de etică profesională și deontologie specifice anumitor domenii de activitate. Totodată, salariatul este despăgubit de eventualele prejudicii pentru situația sa financiară, cauzate de o imposibilitate temporară sau teritorială de a se angaja, prin plata acestei indemnizații.**

[35] Art. 53[1] Codul muncii al Republicii Moldova: nr.154 din 28.03.2003. In: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*. 2003, nr. 159-162.
[36] VLAD, I. Ce e bine să știi înainte de a semna contractul de muncă. Clauze specifice [on-line]. In: *Economie și Finanțe*. 2010 [citat 07.12.2021]. Disponibil: http://www.avocatnet.ro/content/articles/id_19159/Ce-e-bine-sa-stii-inainte-de-a-semna-contractul-de-munca-Clauze-specifice.html.

Constatăm că, și în cazul rechemării din concediu anual de odihnă, cât și în cazul delegării în interes de serviciu sau al detașării, angajatorul își poate exercita abuziv drepturile care îi sunt conferite de legiuitor, deturnându-le de la raţiunea lor intrinsecă.

Cel mai elocvent exemplu de exercitare abuzivă a drepturilor angajatorului îl reprezintă încetarea contractului individual de muncă, fie că acesta încetează din inițiativa salariatului sau operează unul dintre motivele concedierii. Reglementarea legală a temeiurilor în care poate înceta contractul individual de muncă reprezintă o expresie a stabilităţii în muncă, un garant pentru apărarea drepturilor şi intereselor legitime ale părţilor. Fiind dominată de principiul legalităţii, încetarea contractului de muncă este reglementată de legiuitor, fiind statuate expres atât temeiurile, circumstanţele, motivele, procedura prealabilă încetării contractului individual de muncă, cât şi controlul respectării prevederilor legale şi răspunderea părţilor contractane. Legislaţia muncii prevede expres şi limitativ situaţiile în care angajatorul poate proceda la concedierea salariaţilor, stabilind formalităţi stricte pentru astfel de situaţii, în scopul evitării unor posibile abuzuri şi realizării principiului stabilităţii în muncă.

Am constatat, totuși, că prevederile art. 82^1 CM al RM, care statuează că drept temei de încetare a contractului individual de muncă poate servi acordul scris al părților, nu poate crea situații de conflicte, deoarece părțile se află într-o poziție de egalitate, părţile exprimându-şi ambele acordul scris cu privire la încetarea raporturilor de muncă. La fel și în situațiile în care contractul individual de muncă încetează în circumstanțe ce nu depind de voința părților, sunt situații în care angajatorul nu ar putea să-și exercite abuziv drepturile. Aceste circumstanțe sunt enumerate exhaustiv de către legiuitor la art. 82, 305 și 310 din CM al RM, acestea fiind independente de voința părților, astfel că lipsește elementul subiectiv al abuzului de drept.

În ceea ce privește încetarea contractului individual de muncă din inițiativa salariatului, ar părea, la prima vedere, că nu există loc de exercitare abuzivă a drepturilor angajatorului, acesta doar ia act de cererea salariatului și urmează procedura și termenii stabiliți la art. 85 din CM al RM. Totuși, angajatorul poate abuza de drepturile care îi revin, iar acest fapt poate conduce la decizia salariatului de a pune capăt raportului de muncă, demisionând.

Fenomenul de *constructive dismissal* –[37] din sistemul de drept common-law, ce reprezintă o concediere implicită, care este camuflată de o demisie, este, de fapt, un abuz de drept săvârșit de angajator. Identificăm asemenea situații când un salariat este nevoit să demisioneze datorită faptului că angajatorul a creat un mediu de lucru ostil, care nu este efavorabil desfășurării activității

[37] Pentru detalii: Constructive Dismissal - Bullying and Harassment. In: *Employment law* [online]. [citat 23.02.2023]. Disponibil: https://www.rosendorff.com.au/constructive-dismissal/

de muncă. Deoarece demisia nu exprimă în realitate intenția și dorința salariatului, aceasta constituie o concediere camuflată. Scopul acesteea este de a evita procedura stabilită în cazul concedierii și de a se reduce sau renunța în totalmente la plata unor garanții care i se cuvin salariatului în caz de concediere. Jurisprudența din Regatul Unit al Marii Britanii și al Irlandei de Nord[38] a considerat că următoarele situații pot conduce la concedierea implicită:

- retrogradarea salariatului;
- modificarea sarcinilor de muncă, schimbarea felului muncii;
- modificarea regimului de muncă;
- diminuarea unor sporuri la salariu;
- modificarea locului de muncă;
- modificarea duratei concediilor de odihnă etc.

În cele mai multe cazuri încetarea abuzivă a contractului individual de muncă are loc prin invocarea unuia dintre motivele de concediere prevăzute la art. 86 alin. (1) din CM al RM. Cu toate că, aparent, motivul invocat este legal, există o contradicție între motivele de fapt și motivele de drept, care stau la baza concedierii, de așa natură, încât, decizia de a înceta CIM în legătură cu concedierea salariatului este una abuzivă.

Legislaţia muncii prevede expres şi limitativ situaţiile în care angajatorul poate proceda la concedierea salariaţilor, stabilind formalităţi stricte pentru astfel de situaţii, în scopul evitării unor posibile abuzuri şi realizării principiului stabilităţii în muncă. Totodată, trebuie să menționăm că lista temeiurilor de concediere a salariaților are un caracter orientativ, legiuitorul stabilind la lit.z) a art. 86 posibilitatea concedierii și pentru alte motive prevăzute de Codul muncii și alte acte legislative. În opinia autorilor Eduard Boișteanu și Nicolae Romandaș, această situație poate da naștere la eventuale abuzuri din partea angajatorului și ar fi necesară stabiilirea unei liste exprese și limitative a motivelor pentru care poate fi dispusă concedierea salariatului[39].

Ținând cont de particularităţile abuzului de drept, de natura juridică a acestuia în cadrul raporturilor juridice de muncă, este necesar să se realizeze o distincţie clară între situaţiile în care un subiect al acestui raport, încălcând litera legii, săvârşeşte o faptă ilicită, de situaţiile în care, exercitându-şi sau neexercitându-şi un anumit drept, violează spiritul acesteia şi săvârşeşte un abuz de drept. Astfel, nu poate fi reţinută săvârşirea unui abuz de drept, ci suntem în situaţia unor fapte ilicite atunci când, spre exemplu: angajatorul desface contractul individual de muncă fără respectarea perioadei de preaviz (în cazul art. 86, alin. 1, lit. c)-reducerea numărului sau a statelor

[38] Idem, [online]. [citat 23.02.2023]. Disponibil: https://www.rosendorff.com.au/constructive-dismissal/
[39] BOIȘTEANU, E., ROMANDAȘ, N., *op.cit.*, p. 448

de personal din unitate), sau procedează la concedierea salariaţilor membri de sindicat în cazurile stipulate la art. 86 alin. (1) lit. c), e) şi g) fără solicitarea opiniei consultative a organului sindical din unitate; salariatul pleacă în concediu de odihnă, fără plată, fără să existe vreo aprobare de către angajator a solicitării sale în acest sens; salariatul nu se prezintă la serviciu în cazul când este atras la muncă suplimentară, conform art. 104, alin. (2), lit. b), pentru efectuarea lucrărilor necesare înlăturării unor situaţii care ar putea periclita buna funcţionare a serviciilor de aprovizionare cu apă şi energie electrică, de canalizare, poştale, de telecomunicaţii şi informatică, a căilor de comunicaţie şi a mijloacelor de transport în comun, a instalaţiilor de distribuire a combustibilului, a unităţilor medico-sanitare; alte situaţii de încălcare a normelor legale care reglementează raporturile de muncă.

Cu referire la incidența abuzului de drept în cadrul raporturilor colective de muncă, aceste posibile iterații au fost studiate în **Secțiunea 3.3. Exercițiul abuziv al drepturilor patronatelor (reprezentanţii angajatorilor)** și, respectiv, în **Secțiunea 3.4. Exercițiul abuziv al drepturilor organizaţiilor sindicale/reprezentanţilor aleși ai salariaţilor.**

Am constatat că exercitarea abuzivă a dreptului de a purta negocieri colective de către angajator este posibilă în situația în care Codul muncii al RM stabilește la art. 26 dreptul partenerilor sociali de a iniția și de a participa la negocieri colective, iar art. 32 din Cod statuează că, dacă, în decurs de 3 luni din ziua derulării negocierilor, nu s-a ajuns la o înțelegere asupra unor prevederi ale proiectului contractului colectiv de muncă, părţile sunt obligate să semneze contractul doar pentru clauzele coordonate, întocmind, concomitent, un proces-verbal asupra divergenţelor existente, care vor constitui obiectul unor negocieri colective ulterioare sau se vor soluţiona în conformitate cu legislația în vigoare. Din normele enunțate rezultă că dreptul subiectiv de a participa la negocierile colective poate fi deturnat de la rațiunea sa intrinsecă, de la scopul pentru care a fost instituit, angajatorul, exercitându-l cu rea-credință, nu va purcede la semnarea contractului colectiv de muncă – scopul final al negocierilor sau, după cum afirmă autorul Eduard Boișteanu: „negocierea colectivă are ca scop realizarea unui acord de voință și nu neapărat a unei victorii, ambii parteneri sociali având la final sentimentul că au realizat maximul posibil din ceea ce și-au propus inițial”[40].

Calificăm ca fiind abuzive acțiunile angajatorului, care, pe parcursul procesului de negociere colectivă, întreprinde o serie de măsuri referitor la:

- elaborarea unor acte normative interne privind mecanismele de motivare a salariaților (aceste acte conțin clauze care oricum ar fi fost inserate în contractul colectiv de muncă,

[40] BOIȘTEANU, E. *Parteneriatul social în sfera muncii:* Monografie. Chișinău: CEP USM, 2014., *p.* 134

iar adoptarea unor norme interne inițial semnării acestuia are drept scop subminarea autorității organizației sindicale/reprezentanților salariaților);

- inițierea unei „strategii ascunse de re-branding" a unității, al cărei scop este optimizarea cheltuielilor acesteia şi modificarea structurii organizaţionale, care implicit va atrage reduceri de personal;
- investiții în baza materială a unității, care, de fapt, reprezintă o îmbunătățire a condițiilor de muncă. Însăși ideea de a îmbunătăți condițiile de muncă este una salutabilă, decurgând din obligațiile legale ale angajatorului în domeniul securității și sănătății în muncă. Ceea ce imprimă acțiunilor angajatorului un caracter abuziv este intenția de a pune în lumină nefavorabilă reprezentanții organizațiilor sindicale, or menirea sindicatelor fiind de a reprezenta interesele social-economice ale salariaților, acest rol decade, deoarece salariații aparent beneficiază de diverse facilități și mecanisme de protecție socială.

Încetarea contractului colectiv de muncă, la fel nu este reglementată expres de legiuitorul moldovean, art. 33 al Codului muncii al RM stabilind doar că la expirarea termenului contractului colectiv de muncă, acesta continuă să-şi producă efectele până la momentul încheierii unui nou contract sau până când părţile nu vor decide asupra prelungirii acestuia. Totuși, este de menționat că acesta produce efecte după expirare, doar dacă părțile nu au decis să rezilieze acest contract. În acest sens, intenția angajatorului de a rezilia contractul colectiv de muncă poate fi una abuzivă, prin aceasta urmărindu-se eschivarea de la plata unor drepturi care li se cuvin salariaților chiar și pentru o anumită perioadă (cea cuprinsă între momentul rezilierii și momentul încheierii unui nou contract colectiv de muncă).

În ceea ce privește exercițiul abuziv al drepturilor reprezentanților salariaților, am analizat acest aspect și din perspectiva exercitării abuzive a dreptului la asociere. O formă de abuz al dreptului de asociere a fost semnalat de către cercetătorul Eduard Boișteanu[41]. Conform alin. (3) al art. 8 din Legea sindicatelor, acestea se întemeiază benevol, pe bază de interese comune (profesie, ramură etc.), şi activează, de regulă, la întreprinderi, în instituţii şi organizaţii, denumite în continuare unităţi, indiferent de forma juridică de organizare şi de tipul de proprietate, de apartenenţa departamentală sau ramurală. În opinia acestui cercetător, prevederile alin. (3) ale art. 8 din Legea sindicatelor, coroborate cu prevederile art. 1 din aceeași lege (care definea noțiunea de organizaţie sindicală primară, ca fiind acea asociaţie benevolă a membrilor de sindicat pe bază de interese comune, care, de regulă, îşi desfăşoară activitatea la aceeaşi întreprindere, în aceeaşi instituţie, în aceeaşi organizaţie, indiferent de forma juridică de organizare şi de tipul de

[41] BOIȘTEANU, E. , *op. cit.,* p,243

proprietate, de apartenenţa departamentală sau ramurală)[42] sunt „neclare, putând da naștere la grave confuzii”[43]. În continuare, acesta notează că o asemenea reglementare „excesiv permisivă poate avea urmări negative asupra mișcării sindicale”[44].

Un posibil abuz de drept, am constatat în contextul exercițiului neconform al dreptului la grevă, care poate fi realizat din intenția de a dezorganiza activitatea unității, contrar rațiunii pentru care acest drept a fost instituit. Am descris în acest context situații în care jurisprudența franceză a considerat că greva a prezentat un caracter abuziv[45], ca, de exemplu greva turnantă sau în carouri (au loc atunci când greviştii reduc eficienţa muncii prin operaţii de muncă executate într-un ritm lent sau o parte din salariați încetează succesiv lucrul, astfel încât ceilalți salariați nu au posibilitatea fizică de a lucra) sau greva tromboză (când intervine într-un loc strategic al unităţii, paralizându-i activitatea).

Și legiuitorul din SUA în National Labour Relations Act[46] consideră ca fiind neloiale acțiuni care atrag sau încurajează un salariat să se angajeze într-o grevă sau să refuze realizarea obligațiilor care i se cuvin în timpul activității de muncă, de o manieră încât refuzul sau angajarea la grevă să pericliteze libera circulație a mărfurilor și a serviciilor. Astfel, că instanțele din SUA[47] au considerat că o grevă de „staționare”, când angajații pur și simplu rămân în fabrică și refuză să lucreze, îngrădind dreptul de proprietate al angajatorului, nu este protejată de lege.

Sindicatele (după caz, reprezentanții aleși ai salariaților), în calitate de parteneri sociali, au posibilitatea de a-și exercita abuziv nu doar dreptul la asociere și cel la grevă, ci și alte drepturi subiective, care le revin, atât la încheierea și încetarea contractului colectiv de muncă, cât și pe parcursul executării, modificării și suspendării acestuia.

Este important a fi menționat că legislația alor state conține norme exprese referitor la neadmiterea săvârșirii abuzului de drept și exercitării cu bună-credință a drepturilor subiective conferite de legiuitor reprezentanților salariaților. De exemplu, Codul muncii al Republicii Lituania din 4 iunie 2002 stabilește că „entitățile care reprezintă salariații trebuie să realizeze

---

[42] Noţiunea a fost modificată prin LP188 din 22.07.16, MO306-313/16.09.16 art.659; în vigoare din 16.12.2016 şi eset expusă în următorul mod: asociații din care fac parte, pe principii benevole, persoane fizice unite după interese comune, inclusiv ce ţin de activitatea lor, şi constituite în scopul apărării drepturilor şi intereselor profesionale, economice, de muncă şi sociale colective şi individuale ale membrilor lor.

[43] BOIȘTEANU, E., *op.cit.*, p. 142

[44] Idem, p. 143

[45] Cassation social du 04.07.1972, pourvoi no. 72-40203 [online]. In: *Bulletin civile des arrêts Cour de Cassation Sociale*. France, 1972, no. 483, p. 441 [citat 01.12.2022]. Disponibil: https://juricaf.org/arret/FRANCE-COURDECASSATION-19720704-7140593.

[46] *National Labor Relations Act (NLRA)* [online]: no. 29 U.S.C. §§ 151-169 of 05.07.1935 [citat 01.02.2023]. Disponibil: https://www.nlrb.gov/guidance/key-reference-materials/national-labor-relations-act.

[47] The Right to Strike. In: *National Labor Relations Act* [online]. New York, 1935, section 13 [citat 01.02.2023]. Disponibil: https://www.nlrb.gov/strikes

acțiunile statutare într-o manieră încât interesele salariaților să fie reprezentate în cadrul relațiilor de muncă și să fie conforme prevederilor legale și să nu contravină principiului bunei-credințe care guvernează relațiile dintre părți. Dacă limitele mandatului conferit reprezentanților salariaților nu este stabilit de legiuitor, atunci acestea vor fi determinate de către părți în cadrul contractului colectiv de muncă"[48]. Din textul de lege enunțat rezultă că întreg raportul colectiv de muncă, începând cu etapa încheierii și finalizând cu etapa încetării, trebuie să fie guvernat de principiul bunei-credințe și neadmisibilitatea intervenției abuzului de drept, normă pe care am considerat-o binevenită în cadrul Codului muncii al Republicii Moldova. Constatăm că, în cadrul raporturilor colective de muncă, spre deosebire de dreptul civil, unde, în virtutea principiului libertăţii contractuale, părţile sunt libere să negocieze clauze, prin care o parte şi afirmă un interes exagerat în raport cu cealaltă parte (exceptând clauzele de concurenţă neloială), înaintarea unor pretenţii exagerate reprezintă o exercitare abuzivă a unor drepturi (de exemplu, dreptul la negociere), de prejudiciere a intereselor celeilalte părţi şi poate genera conflicte colective de muncă.

În **Capitolul 4**, intitulat **NATURA JURIDICĂ A RĂSPUNDERII PENTRU SĂVÂRŞIREA ABUZULUI DE DREPT ÎN CADRUL RAPORTURILOR DE MUNCĂ,** este supusă cercetării forma și natura juridică a răspunderii pentru săvârșirea abuzului de drept în cadrul raporturilor juridice de muncă, elementele acesteia, precum și sancțiunile aplicabile pentru săvârșirea abuzului de drept. De asemenea, au fost identificate trăsăturile caracteristice ale răspunderii pentru săvârșirea abuzului de drept în cadrul raporturilor juridice de muncă. Totodată, am constata că, indiferent de subiectul raportului de muncă, abuzul de drept în cadrul raporturilor de muncă poate fi săvârșit doar prin acțiuni intenționate, când titularul dreptului subiectiv conștientizează caracterul abuziv al faptei sale, prevede consecinţele acesteia şi, fie că urmăreşte ca ele să se producă, fie că nu le urmăreşte, însă acceptă posibilitatea producerii lor. Specific pentru răspunderea pentru săvârșirea abuzului de drept în cadrul raporturilor de muncă este lipsa interesului legitim.

Problema esențială în a stabili sancțiunile pentru săvârșirea abuzului de drept constă în faptul că, în rezultatul acestuia, poate fi cauzat un prejudiciu material și/sau moral sau, cel puțin, să existe pericolul producerii unui asemenea prejudiciu, dar acțiunea sau inacțiunea persoanei nu este săvârșită printr-o faptă ilicită (cel puțin nu în forma clasică calificată de instanță) și, drept consecință, nu poate interveni răspunderea juridică. În același timp, doar refuzul de a oferi protecție juridică în realizarea unui drept subiectiv nu poate contribui la restabilirea drepturilor și intereselor subiecților raportului juridic de muncă.

[48] *Labour Code Lietuvos Respublikos* [online]: by Law no. IX-926 of 4 June 2002 [citat 23.11.2021]. Disponibil: http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_e?p_id=191770

Merită să menționăm că, drept urmare a intervenției abuzului de drept, poate surveni și cauzarea unui prejudiciu de ordin moral, dacă uneia dintre părți i-au fost cauzate suferințe de ordin psihologic. Această afirmație este susținută prin argumentul că legislația muncii apără atât drepturi cu caracter patrimonial, cât și drepturi cu caracter nepatrimonial și anume dreptul la demnitate în muncă. Codul muncii al Republicii Moldova stabileşte că demnitatea în muncă reprezintă „un climat psihoemoțional confortabil în raporturile de muncă ce exclude orice formă de comportament verbal sau nonverbal din partea angajatorului sau a altor salariați, care poate aduce atingere integrității morale și psihice a salariatului". La fel, salariații sunt obligați să respecte dreptul la demnitate în muncă și al celorlalți salariați, conform alin.(2), lit. d) art.9 al Codului muncii al Republicii Moldova. Cercetătoarea din România, Raluca Dumitriu consideră că demnitatea în muncă reprezintă „interzicerea oricărei forme de discriminare, asigurarea egalității de tratamente, interzicerea hărțuirii morale sau psihologice, interzicerea hărțuirii sexuale; posibilitatea salariatului de a solicita și a obține daune morale pentru afectarea drepturilor sale nepatrimoniale".[49]

În practică cunoaștem o multitudine de situații care, aparent, sunt absolut legale, realizate în conformitate cu norma de drept, dar exercitarea drepturilor subiective ce revin unei anumite persoane este absolut abuzivă. Spre exemplu, delegarea salariatului într-o localitate îndepărtată, în care este dificil să ajungi; stabilirea unui sistem de remunerare a muncii netransparent, invocând apartenența la categoria datelor cu caracter personal a salariului. Aceste acțiuni, la prima vedere, nu cauzează careva inconveniente materiale salariatului, dar influențează asupra stării psihologice și morale a acestuia. În acest caz, salariatul are posibilitatea apelării la instanța competentă pentru stabilirea răspunderii angajatorului și pentru repararea prejudiciului moral.

[49] DIMITRIU, R. Respectul vieții private și al demnității la locul de muncă. In: *Revista Română de Dreptul muncii*. 2011, nr. 7, pp. 43-45. ISSN 2286-0606

CONCLUZII GENERALE ȘI RECOMANDĂRI

Concluzia generală este marcată de faptul că fenomenul abuzului de drept este prezent în cadrul raportului juridic de muncă, atât în cadrul raporturilor individuale, cât și în cadrul celor colective de muncă. Considerăm că în cadrul raporturilor de muncă abuzul de drept intervine atunci când drepturile subiective conferite unui titular sunt exercitate contrar scopului pentru care acestea au fost instituite, cu ignorarea principiului bunei-credințe, contrar ordinii publice și bunelor moravuri și care are drept rezultat lezarea intereselor altor subiecți ai raportului.

Urmare a investigației complexe realizate, formulăm următoarele **concluzii generale**:

1) În condițiile societății contemporane, abuzul de drept a devenit un concept cu mult mai complex decât cel descris de către promotorii teoriei omonime, asupra căreia am reflectat în Capitolul I. Totodată, intenția răuvoitoare a autorului abuzului nu este unicul fundament al acestei teorii. Sancţionarea abuzului de drept este necesară pentru a se realiza o balanță între prejudiciul suferit de victima asupra căreia s-a răsfrâns conduita abuzivă a titularului drepturilor exercitate excesiv. Astfel, buna-credinţă reprezintă un reper la care instanța raportează conduita autorului abuzului de drept, or: gravitatea abuzului de drept este determinată, în primul rând, de caracterul injust al prejudiciului suferit de victimă;
2) Legiuitorul moldovean îmbrățișează teoria mixtă a abuzului, acceptând că, atât criteriul subiectiv, cât și cel obiectiv se pliază naturii juridice a acestuia, considerând abuzul de drept ca fiind o formă de încălcare a bunei-credințe. Art. 13 din Codul civil al RM consacră interdicția abuzului de drept, statuând că niciun drept subiectiv nu poate fi exercitat predominant în scopul de a cauza altei persoane un prejudiciu sau a-i dăuna în alt mod. Similar și art. 56, alin. 3 din Codul de procedură civilă al RM statuează că participanţilor la procesul civil le incumbă sarcina să se folosească cu bună-credinţă de drepturile lor procedurale. Legiuitorul califică exercițiul abuziv/abuzul de aceste drepturi ca fiind o exercitare cu rea-credință a acestora, sub forma vinovăției, expresie a dolului, fraudei și culpei grave;
3) Existenţa unui drept subiectiv reprezintă condiţia esenţială pentru săvârşirea abuzului de drept, iar exercitarea de către subiecţii raportului juridic de muncă a drepturilor sale subiective cu rea-credinţă, fără un scop licit, constituie abuz de drept;
4) Principiul bunei-credințe trebuie să ocupe locul său în conținutul normativ al dreptului munci, deoarece, și în contextul raporturilor de muncă, buna-credinţă

impune subiecţilor acestui raport o serie de drepturi şi obligaţii care limitează autonomia de voinţă şi exerciţiul drepturilor subiective. Astfel, buna-credinţă reprezintă un principiu fundamental, care influenţează toate instituţiile dreptului muncii şi obligă subiecţii raportului de muncă să dea dovadă de o conduită conformă raţiunii acestui principiu, iar exercitarea unui drept subiectiv cu rea-credinţă constituie o modalitate de a săvârşi un abuz de drept. În acest context, formulăm o serie de propuneri de modificare a unor acte legislative (Codul muncii, Codul educației și Legea cu privire la funcţia publică şi statutul funcţionarului public nr.158-XVI din 4 iulie 2008);

5) Munca subordonată reprezintă specificul raportului de muncă, fapt care creează un mediu propice exercițiului cu rea-credință a drepturilor subiective ale părții mai puternice a acestui raport – angajatorul. Cu totate acestea, am identificat situații de exercitare abuzivă a drepturilor conferite salariatului pe parcursul încheierii, executări, modificării și încetării raporturilor de muncă;
6) În contextul raporturilor colective de muncă, înaintarea unor pretenţii exagerate ale părților constituie o exercitare abuzivă a unor drepturi (de exemplu dreptul la negociere), de natură să prejudicieze interesele celeilalte părţi, fapt care poate genera conflicte colective de muncă;
7) Natura răspunderii pentru exercițiul abuziv al subiecților raportului de muncă va depinde întotdeauna de natura dreptului respectiv. Astfel, acest exercițiu ar putea atrage atât răspunderea disciplinară, cât și răspunderea patrimonială, precum și cumularea ambelor răspunderi;
8) Răspunderea juridică pentru exercițiul abuziv al unui drept reprezintă un raport juridic de constrângere, care constă în prerogativa statului de a cere socoteală celui care își exercită un drept subiectiv cu rea - credinţă şi contrar misiunii care i-a fost conferită de legiuitor acestui drept, persoana vinovată fiind pasibilă de sancționare pentru asemenea acţiuni;
9) Importanța teoretică și aplicabilitatea practică a aspectelor abordate și elucidate în cadrul lucrării se referă, în primul rând, la faptul că am identificat acele situații în care titularul unui drept subiectiv are premise de exercitare abuzivă a dreptului subiectiv.
10) Nu mai puțin relevant este și aspectul că am identificat pe parcursul cercetării, suplimentar doctrinei, și alte drepturi din conținutul raportului de muncă nesusceptibile de abuz. În această categorie sunt incluse așa-numitele drepturi

potestative, care sunt recunoscute inclusiv de către doctrina noastră și sunt consacrate de către sistemele de drept german și italian. Reieșind din caracterul discreționar al acestor drepturi (acestea fiind lăsate de legiuitor la latitudinea exclusivă a titularului), din lipsa limitei interne de exercitare a acestora și din motivul că suntem în prezența anumitor situații juridice preexistente, considerăm că nu se poate pune problema abuzului de drept în acest caz.

Deși, aceste concluzii generale comportă un caracter preponderent teoretic, considerăm că acestea ne îndrituiesc să formulăm anumite recomandări sub aspect teoretic și practic, corespunzător scopului și obiectivelor formulate la inițierea acestui studiu.

Sub ***aspect teoretic***, urmare a cercetărilor efectuate, a consultării doctrinei și legislației autohtone și a altor țări, venim cu următoarele ***propuneri generale***:

1. Este necesară adoptarea în conținutul normativ al dreptului muncii a conceptului bunei-credințe, care va guverna relațiile sociale din conținutul raportului juridic de muncă. Totodată, acest principiu director trebuie să fie inclus și în setul de norme care reglementează principiile parteneriatului social. Chiar dacă acest principiu se regăsește în conținutul Codului civil, este important să transpunem acest principiu și în cadrul legislației muncii și al altor acte legislative, care reglementează raporturi de muncă specifice unor anumite categorii de salariați, de ex. funcționarii publici, personalul din învățământ . Acest aspect va contribui la realizarea plenară a funcțiilor acestui principiu director în cadrul raporturilor juridice de muncă și anume al celor de informare, de integrare a normelor, de limitare și remediere a exercițiului drepturilor;
2. Clarificarea condițiilor de exercitare a drepturilor subiective, care le revin participanților la raportul juridic de muncă, cu includerea acestor prevederi în conținutul Codului muncii al Republicii Moldova. Considerăm că acest aspect va contribui la reducerea situațiilor de exercitare abuzivă a drepturilor subiective ale subiecților acestui raport. Ideea general acceptată că salariatul reprezintă partea vulnerabilă a raportului de muncă, a creat acele premise de exercitare abuzivă a drepturilor subiective, ale cărui titular este, inclusiv prin omisiunea legiuitorului de a integra în conținutului Codului muncii a acestor principii de exercitare a drepturilor subiective. Consonant acestor propuneri, va fi posibil stabilirea unui mecanism care va contribui la atingerea unuia dintre obiectivele asumate, și anume: minimalizarea impactului asupra relațiilor sociale, care guvernează raportul de muncă, urmare a exercitării abuzive a drepturilor subiecților acestui raport;

3. Totodată, propunem următoarea definiție a conceptului de abuz de drept în cadrul raporturilor juridice de muncă „*Exercitarea de către subiecții raportului juridic de muncă a drepturilor subiective de muncă și conexe acestora, contrar scopului pentru care acestea au fost recunoscute, cu rea-credință, pentru a leza interesele altui*a". Această definiție va contribui la neadmiterea deturnării drepturilor conferite de la rațiunea lor intrinsecă și la construirea unui raport juridic de muncă, bazat pe onestitate, corectitudine, loialitate etc.;
4. Constatăm că, simpla definire a conceptului „abuz de drept" și inserarea în cuprinsul Codului muncii a prevederilor referitoare la limitele de exercitare a dreptului subiectiv, nu este sufcient. Important, din punctul nostru de vedere, este de a se consacra legal în cadrul Codului muncii al RM răspunderea celui care şi-a exercitat un drept subiectiv cu rea - credinţă şi cu nesocotirea scopului economic şi social pentru care a fost recunoscut, cu posibilitatea aplicării unei sancțiuni pentru fapta sa, conform legislației în vigoare.

Sub **aspect practic**, ne asumăm curajul de a formula următoarele **propuneri de modificare a cadrului legal** aferent, după cum urmează:

1. Propuneri de *lege ferenda* pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova. Ținând cont de faptul că acesta reprezintă legea „de căpătâi" în domeniu, este necesar a se realiza următoarele modificări și completări, în vederea neadmiterii săvârșirii abuzului de drept, precum și de a include în conținutul acestuia unul dintre principiile fundamentale ale dreptului, și anume, cel al bunei-credințe. În particular, propunem completarea Codului muncii al Republicii Moldova cu un capitol nou și anume ***Capitolul II[1]***, denumit ***EXERCIȚIUL ȘI PROTECȚIA DREPTURILOR DE MUNCĂ***. Propunerile formulate se pliază normelor conținute la art. 10, 11 și 13 din Codul civil al Republicii Moldova. Totodată, propunem includerea în conținutul Codului muncii prevederi care au scopul de a consolida principiile parteneriatului social, și anume includerea la lit. g) a ar. 17 CM RM a prevederilor cu privire la desfășurarea sub umbrela principiului bunei-credințe a Parteneriatului social;
2. Propuneri de *lege ferenda* pentru modificarea și completarea Codului educației al Republicii Moldova nr. 152 din 17 iulie 2014, publicat la data de 24 octombrie 2014 în Monitorul Oficial nr. 319-324. Analizând instituția răspunderii juridice prin prisma noțiunii de responsabilitate ca formă de atitudine, de conștientizare a acțiunilor pe care un subiect le săvârșește și impactul acestora asupra relațiilor sociale pe care norma legală le ocrotește, constatăm că, de fapt, este singurul act normativ care conține

prevederi referitor la responsabilitate. Art. 107 al Codului educației al Republicii Moldova[50] consacră principiul responsabilității publice a rectorului instituției de învățământ superior și a președintelui Consiliului de Dezvoltare Strategică Instituțională. Schimbarea paradigmei învățământului superior de la o universitate clasică, dependentă eminamente de fonduri de la bugetul de stat spre o universitate modernă, care dispune de autonomie financiară, centrată pe calitatea întregii activități, incumbă managerilor acestora un grad de responsabilitate sporit în contextul asigurării fiabilității și sustenabilității actului managerial. Acest concept al responsabilității publice, implică, în viziunea noastră, adoptarea de către managerii instituției de învățământ superior a unei atitudini față de acțiunile sale, a unui comportament, fundamentat pe un set de valori, ale cărui consecințe sunt dezirabile atât pentru ei, cât și pentru cei din comunitate. În acest context, propunem reformularea alin. (2) al art. 107 al Codului educației al Republicii Moldova, intitulat ***Responsabilitatea publică***, după cum urmează: ***„Rectorul şi preşedintele Consiliului pentru dezvoltare strategică instituțională acționează cu bună-credință în scopul asigurării respectării obligaţiilor ce derivă din principiul de responsabilitate publică”.*** Interesul pentru conținutul acestui act normativ rezultă inclusiv sub aspect profesional, cât și reiese din faptul că reglementează raporturile de muncă ale angajaților unui sector, ponderea cărora este cea mai mare în contextul pieții muncii a Republicii Moldova. În lumina acestei propuneri, considerăm că buna-credință este aplicabilă atât contextului asumării unui act managerial, realizat cu bună-credință, prin prisma responsabilității față de impactul deciziilor asupra societății, precum și formării unei culturi instituționale, bazate pe principii etice și de deontologie profesională[51];

3. O altă propunere de *lege ferenda* se referă la modificarea Legii cu privire la funcţia publică şi statutul funcţionarului public nr.158-XVI din 4 iulie 2008, publicată la data de 23 decembrie 2008 în Monitorul Oficial nr. 230-232. Această lege în conținutul ei

[50] Codul educației al Republicii Moldova: nr. 152 din 17.07.2014. In: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*. 2014, nr. 319-324

[51] Pentru detalii cu privire la principiul responsabilității publice și modalitățile de realizare ale acestuia în instituțiile de învățământ superior a se vedea: COTELNIC, A., NICULIȚA, A., TODOS, P., TURCAN, R., BUGAIAN, L., **POJAR, D**. Looking for (Re)Defining University Autonomy. In: *The USV Annals of Economics and Public Administration*. 2015, vol. 15, no. 1. ISSN 2285-3332, și în: BUGAIAN, L., COTELNIC, A., NICULIȚA, A., **POJAR, D**., TODOS, P., TURCAN, R. University-Staff Tensions in Implementing Human Resource Autonomy in practice: The Example of Moldova. In: TURCAN, R. V., REILLY, J. E., BUGAIAN, L., eds. (Re)Discovering University Autonomy: The Global Market Paradox of Stakeholder and Educational Values in Higher Education. New York: Palgrave McMillan, 2016, chapter 6, pp. 87-95. ISBN 978-1-349-55212-2

stabilește inclusiv norme ce reprezintă deontica funcției publice. Astfel că pentru a insera exercițiul drepturilor subiective ale funcționarului public într-un cadru în care coexistă mai mulți subiecți și în care domină o concepție morală bine definită, propunem completarea alin. (1) al art. 22, intitulat ***Obligaţiile generale ale funcţionarului public,*** cu lit. b^1) cu următorul cuprins: ***„(1) Funcționarul public are următoarele obligații generale: b[1]) să se ghideze de principiul bunei-credințe în activitatea sa”***. Consacrarea principiului bunei-credințe în calitate de normă de conduită a titularului unei funcții publice are drept scop stabilirea unui comportament al funcționarului public, care se fundamentează pe valori precum onestitatea, corectitudinea, loialitatea etc., care să corespundă statutului acestuia de reprezentant al unei autorități publice și, implicit, al statului.

BIBLIOGRAFIE

Literatură de specialitate

Literatură în limba română

1. BOIȘTEANU, E., ROMANDAȘ, N. *Dreptul muncii:* Manual. Chișinău: [S. n.], 2015. 736 p. ISBN 978-9975-53-444-4.
2. BOIȘTEANU, E. *Parteneriatul social în sfera muncii:* Monografie. Chișinău: CEP USM, 2014. 272 p. ISBN 978-9975-71-497-6.
3. DELEANU, I. *Drepturile subiective şi abuzul de drept*. Cluj Napoca: Dacia, 1988. 227 p.
4. DIMITRIU, R. Respectul vieții private și al demnității la locul de muncă. In: *Revista Română de Dreptul muncii*. 2011, nr. 7, pp. 43-45. ISSN 2286-0606.
5. GHERASIM, D. *Buna-credinţă în exercitarea drepturilor civile.* Bucureşti: Ed. Academiei, 1981. 256 p.
6. POJAR, D. (2014) *Some reflections upon the subjective rights doctrine In: Понятия и категории юридической науки»),* 18 ноября 2014 года в Институте государства и права им. В. М. Корецкого НАН Украины, Ed.: Ніка-Центр, Київ 2014, ISBN 978-966-7067-07-6
7. POJAR, D. (2014), *Unele reflecţii cu privire la intervenţia abuzului de drept la încheierea contractului individual de muncă* In lucrările Conferinței Internaționale *Procesul civil si executarea silita, experienţa unui nou început, 28-30 august 2014, Târgu Mureş, România,* Ed. București: Universul Juridic, 2014, ISBN 978-606-673-457-8
8. POJAR, D. (2015), *Principiul bunei-credinţe în raportul juridic de muncă* în lucrările Conferinței Internaționale *PROCESUL CIVIL SI EXECUTAREA SILITA, TEORIE SI PRACTICA, 25-27 august 2015, Târgu Mureş, România,* Ed.: București, Universul Juridic, 2015, ISBN 978-606-673-682-
9. POJAR, D. (2022) *Some reflections upon the subjective right and the abuse of right doctrine/ Unele reflecții cu privire la dreptul subiectiv și doctrina abuzului de drept,* In: *Journal of Social Sciences* (Categoria B+), Nr 5(1) / 2022, pp.106-111 / ISSN 2587-3490 /ISSNe 2587-3504, doi.org/10.52326/jss.utm.2022.5(1).12,
10. POJAR, D. Natura juridică a abuzului de drept. In: *Legea şi Viaţa*. 2016, nr. 12(300), pp. 50-54. ISSN 1810-309X.
11. PRIBAC, V. *Abuzul de drept şi contractele de muncă.* Bucureşti: Wolters Kluwer România, 2007. 191 p. ISBN 978-9738833920.

12. ŞTEFĂNESCU, I. T. *Trtatat de dreptul muncii*. Bucureşti: Lumina Lex, 2003. Vol. 2. 384 p. ISBN 973-588-705-3.
13. VLAD, I. Ce e bine să știi înainte de a semna contractul de muncă. Clauze specifice [on-line]. In: *Economie și Finanțe*. 2010 [citat 07.12.2021]. Disponibil: http://www.avocatnet.ro/content/articles/id_19159/Ce-e-bine-sa-stii-inainte-de-a-semna-contractul-de-munca-Clauze-specifice.html

Literatură în limba franceză

14. JOSSERAND, L. *De l'esprit des droits et de leur relativite: Théorie dite de l'Abus des Droits* [online]. 2e ed. Paris: Dalloz, 1939. 484 p. [citat 11.03.2023]. Disponibil: https://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k3413740p/f27.item.zoom
15. JEULAND, E. L'énigme du lien de droit. In: *Revue Juridique de la Sorbonne. Sorbonne Law Review* [online]. 2020, no. 1, pp. 144-171 [citat 11.03.2023]. Disponibil: https://irjs.pantheonsorbonne.fr/sites/default/files/inline-files/L_enigme_du_lien_de_droit%20emmanuel%20jeuland.pdf
16. PLANIOL, M. *Traité élémentaire de droit civil* [online]. 11^{e} ed. Paris: Librairie Generale de Droit et de Jurisprudence, 1931. T. 2. 1148 p. [citat 11.03.2023]. Disponibil: https://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k1159982j
17. VOUIN, R. *La Bonne foi: notion et rôle actuels en droit privé français*: Thèse. Paris: LGDJ, 1939. 478 p.

Literatură în limba engleză

18. BUGAIAN, L., COTELNIC, A., NICULIȚA, A., **POJAR, D**., TODOS, P., TURCAN, R. University-Staff Tensions in Implementing Human Resource Autonomy in practice: The Example of Moldova. In: TURCAN, R. V., REILLY, J. E., BUGAIAN, L., eds. *(Re)Discovering University Autonomy: The Global Market Paradox of Stakeholder and Educational Values in Higher Education.* New York: Palgrave McMillan, 2016, chapter 6, pp. 87-95. ISBN 978-1-349-55212-2.
19. COTELNIC, A., NICULIȚA, A., TODOS, P., TURCAN, R., BUGAIAN, L., **POJAR, D**. Looking for (Re)Defining University Autonomy. In: *The USV Annals of Economics and Public Administration*. 2015, vol. 15, no. 1. ISSN 2285-3332.
20. LORENZEN, E. G. The Validity of Wills, Deeds and Contracts as Regards Form in the Conflict of Laws. In: *The Yale Law Journal* [on-line]. 1911, vol. 20, no. 6, pp. 427-462 [citat 23.11.2021]. ISSN 0044-0094. Disponibil: https://doi.org/10.2307/784503

Acte normative

Republica Moldova

21. Constituția Republicii Moldova: nr. 1 din 29.07.1994. In: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*. 2016, nr. 78. ISSN 2587-389X.
22. Codul civil al Republicii Moldova: nr.1107 din 06.06.2002. In: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*. 2019, nr. 66-75. ISSN 2587-389X.
23. Codul educației al Republicii Moldova: nr. 152 din 17.07.2014. In: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*. 2014, nr. 319-324
24. Codul muncii al Republicii Moldova: nr. 154 din 28.03.2003. In: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*. 2003, nr. 159-162. ISSN 2587-389X.
25. Lege cu privire la funcţia publică şi statutul funcţionarului public: nr. 158 din 04.07.2008. In: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*. 2008, nr. 230-232. ISSN 2587-389X.
26. Legea Sindicatelor: nr. 1129 din 07.07.2000. In: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*. 2000, nr. 130-132, pp. 18-24. ISSN 2587-389X.
27. Legea patronatelor: nr. 976 din 11.05.2000. In: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*. 2000, nr. 141-143. ISSN 2587-389X.
28. Lege privind protecția datelor cu caracter personal: nr. 133 din 08.07.2011. In: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova.* 2011, nr. 170-175. ISSN 2587-389X.
29. Convenția Colectivă (nivel național) cu privire la modelul Contractului individual de muncă: nr. 4 din 25.07.2005. In: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova.* 2005, nr. 101-103. ISSN 2587-389X.

Alte state

30. Codul muncii al Republicii Lituania din 4 iunie 2002, http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_e?p_id=191770
31. NATIONAL LABOR RELATIONS ACT (NLRA) or the Act; 29 U.S.C. §§ 151-169, https://www.nlrb.gov/guidance/key-reference-materials/national-labor-relations-act, vizualizat la 01.02.2023

Practică judiciară

Republica Moldova

32. *Decizia Colegiului Civil și de contencios administrativ al Curții Supreme de Justiție din 23 octombrie 2013* [on-line]: dosarul nr. 2ra-2396/13. Chișinău, 2013. 7 p. Disponibil: https://jurisprudenta.csj.md/search_col_civil.php?id=4494

33. *Încheierea Colegiului Civil și de contencios administrativ al Curții Supreme de Justiție din 17 august 2022*[on-line]: dosarul nr. 3ra-702/22. Chișinău, 2022. 17 p. [citat 09.11.2023]. Disponibil: https://jurisprudenta.csj.md/search_col_civil.php?id=68199
34. *Încheierea Colegiului Civil și de contencios administrativ al Curții Supreme de Justiție din 25 ianuarie 2024*[on-line]: dosarul nr. 2ra-289/23. Chișinău, 2024. 11 p. Disponibil: https://jurisprudenta.csj.md/search_col_civil.php?id=73511

Alte state

35. Cassation social du 04.07.1972, pourvoi no. 72-40203 [online]. In: *Bulletin civile des arrêts Cour de Cassation Sociale*. France, 1972, no. 483, p. 441 [citat 01.12.2022]. Disponibil: https://juricaf.org/arret/FRANCE-COURDECASSATION-19720704-7140593
36. *Cour de Cassation, Chambre des requêtes, du 3 août 1915, 00-02.378* [citat 11.03.2023]. Disponibil: https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007070363/
37. The Right to Strike. In: *National Labor Relations Act* [online]. New York, 1935, section 13 [citat 01.02.2023]. Disponibil: https://www.nlrb.gov/strikes

Alte surse

38. CAZAC, O. Adnotare la: Articolul 1. Principiile legislaţiei civile [on-line]. In: *Codul civil adnotat.* 2021 [citat 23.02.2023]. Disponibil: https://animus.md/adnotari/1/
39. GIANCOLA, A. The Development of Culpa Under the Lex Aquilia. In: *Vexillum the Undergraduate Journal of Classical and Medieval Studies* [on-line]. 2013, issue3, pp. 8-21 [citat 23.02.2023]. Disponibil: http://www.vexillumjournal.org/wp-content/uploads/2015/10/Giancola-The-Development-of-Culpa-Under-the-Lex-Aquilia.pdf

ANEXE

Anexa nr. 1 Propunere de modificare și completare a Codului muncii al RM

Proiect

Republica Moldova

PARLAMENTUL

LEGE Nr.___

din_____

pentru modificarea și completarea Codului muncii nr.154 din 28 martie 2003

Parlamentul adoptă prezenta lege organică.

Art. I. – Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159–162, art. 648), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:

1. Articolul 5 se completează cu:

   lit. b)[1] cu următorul cuprins: b)[1] principiul bunei-credințe

   alineatul (2) cu următorul cuprins: Statul trebuie să sprijine realizarea dreptului la muncă. În cazuri excepționale, dreptul la muncă și altele conexe acestuia pot fi restricționate numai prin lege sau printr-o hotărâre judecătorească, atunci când astfel de restricții sunt necesare pentru a proteja ordinea publică, bunele moravuri, precum și sănătatea, viața, proprietatea, drepturile și interesele legitime ale altora.

2. Codul se completează cu un nou Capitol-Capitolul II[1] cu următorul cuprins:

Capitolul II[1] **EXERCIȚIUL ȘI PROTECȚIA DREPTURILOR DE MUNCĂ**

Articolul 14[1]. Temeiurile apariției drepturilor și obligațiilor de muncă

Drepturile și obligațiile de muncă pot apărea, modifica sau înceta:

a) în temeiul prezentului cod și altor legi, contractelor individuale de muncă, contractelor colective și altor acte care, deși nu sunt prevăzute de lege, nu contravin acestora;

2) în temeiul hotărârilor judecătorești;

3) în temeiul actelor administrative care au consecințe juridice în materie de muncă;

4) ca urmare a prejudiciului cauzat;

5) ca urmare a unor fapte juridice ale persoanelor fizice şi juridice şi a unor evenimente de care legea leagă apariția unor efecte juridice în raporturile de muncă și cele conexe.

Articolul 14[2] Exercitarea drepturilor de muncă și îndeplinirea obligațiilor de muncă

1. În exercitarea drepturilor și îndeplinirea obligațiilor ce le revin, angajatorii, salariații și reprezentanții acestora trebuie să acționeze cu bună-credință. Abuzul de drept al uneia dintre părți este interzis.
2. Exercitarea drepturilor de muncă și îndeplinirea obligațiilor de muncă nu trebuie să încalce drepturile și interesele altor persoane, care sunt protejate de lege.

Articolul 14[3]. Protecția drepturilor de muncă

(1) Drepturile de muncă sunt protejate de lege, cu excepția cazurilor în care drepturile sunt exercitate contrar scopului lor, interesului public, bunei credințe, ordinii publice și bunelor moravuri.
(2) Drepturile de muncă sunt protejate de instanță sau de orice alt organ de soluționare a litigiilor în conformitate cu procedura stabilită prin lege și în una dintre următoarele moduri:
1) prin recunoașterea drepturilor respective;
2) prin restabilirea situației existente înainte de încălcarea dreptului și împiedicarea săvârșirii faptelor care le aduce atingere dreptului;
3) prin obligarea la îndeplinirea obligației în natură;
4) prin încetarea sau modificarea raportului juridic;
5) prin recuperarea de la persoana care a încălcat dreptul a prejudiciului material sau moral sau, în cazurile prevăzute de lege, și a penalităților sau a dobânzilor de întârziere;
6) în alte moduri stabilite de legi.
3. Prin excepție, numai instanțele de judecată au prerogativa de a proteja drepturile de muncă în temeiul legii prin declararea nulității a actelor emise de autoritățile/instituțiile publice, în cazul în care actele menționate sunt contrare legilor;
4. Drepturile de muncă sunt protejate de sindicate/reprezentanții salariaților în conformitate cu procedura stabilită prin legile care reglementează activitatea acestora.
5. În cazurile stabilite în mod special de legislația muncii, drepturile de muncă sunt protejate prin normele ce reglementează jurisdicția muncii.

3. Lit. g) din art. 17 de expus în următoarea redacție:

   g) buna-credință și încrederea mutuală între părţi;

4. De completat Articolul 53^1 cu alin. $(1)^1$ cu următoarele prevederi:

Articolul 53^1. Clauza de neconcurență

$(1)^1$ Clauza respectivă nu este obligatorie dacă scopul ei nu este de a proteja interesele comerciale legitime ale angajatorului sau dacă, ținând cont de aria geografică, timpul și scopul interzicerii raportat la interesele legitime de afaceri ale angajatorului, clauza limitează în mod disproporționat dreptul la muncă al salariatului.

5. Codul se completează cu un nou articol – Articolul 56^1 cu următorul cuprins:

   Articolul 56^1. Circumstanţe specifice care preced încheierea contractului individual de muncă

   (1) Circumstanțele specifice care preced încheierea contractului individual de muncă reprezintă precondiții de încheiere a unui contract individual de muncă pentru anumite funcții și sunt: concursul, alegerea în funcție, proba parctică și interviul.

   (2) Concursul reprezintă o modalitate de verificare obligatorie a aptitudinilor şi cunoştinţelor persoanelor care se încadrează şi promovează, în special, la organele administraţiei publice şi la unităţile bugetare. Selecția persoanei pentru încheierea contractului individual de muncă se face în ordinea clasificării, urmare a evaluării candidatului în cadrul concursului.

   (3) Concursul se desfășoară în conformitate cu Regulamentele-cadru aprobate de Guvern sau prin acte normative interne ale unităților, care vor conține cel puțin prevederi cu privire la:

      a) procedura de organizare şi desfăşurare a concursului pentru ocuparea funcţiei vacante;
      b) condiţiile de participare la concurs;
      c) modul de constituire, componenţa şi activitatea comisiei de concurs;
      d) modul de contestare a rezultatelor concursului;

   (4) Alegerea în funcție este o cerință specifică de angajare în baza anumitor criterii, a celui mai competitiv sau mai potrivit candidat pentru ocuparea unui anumit post vacant.

   (5) Funcțiile elective sunt stabilite în temeiul actelor normative care reglementează activitățile unui anumit tip de unități, precum și prin reglementări instituționale ale acelor unități.

(6) Proba practică este o cerință specifică de angajare și reprezintă o evaluare a abilităților practice pe care le deține o anumită persoană necesare realizării unei activități de muncă în scopul aprecierii dacă persoana corespunde cerințelor ocupaționale.

(7) Durata probei practice este maxim de o zi lucrătoare, iar criteriile de evaluare a candidaților sunt stabilite prin reglementări specifice domeniului ocupațional.

(8) Proba practică poate fi aplicată ca cerință specifică de angajare sau poate fi una dintre etapele altor cerințe specifice de angajare.

(9) Interviul reprezintă o cerință specifică de angajare, care presupune testarea abilităţilor, aptitudinilor şi motivaţiei candidaţilor, realizată sub forma unei convorbiri.

(10) Interviul se realizează conform planului de interviu întocmit de angajator, pe baza criteriilor de evaluare, stabilite în temeiul actelor normative care reglementează activitățile unui anumit tip de unități, precum și prin reglementări instituționale ale acelor unități.

(11) Decizia de angajare sau neangajare, urmare a interviului va fi comunicată candidatului în termen rezonabil, dar nu mai mult decât în 10 zile lucrătoare de la data interviului.

(12) Categoriile de funcții, cărora le pot fi aplicate circumstanțele specifice descrise mai sus, sunt stabilite în conformitate cu prevederile prezentului Cod și ale altor acte normative.

6. De expus alin. (1) din articolul 329 în următoarea redacție:

Articolul 329 Repararea prejudiciului material şi a celui moral cauzat salariatului

(1) Angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material şi cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligaţiilor de muncă, în cazul discriminării salariatului la locul de muncă sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci, precum și în situația provocării unor suferințe de ordin moral și psihologic dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel.