RĂSPUNDEREA ANGAJATORULUI PENTRU CONCEDIEREA ILEGALĂ A SALARIATULUI: FUNDAMENTE JURIDICE ȘI PRACTICI APLICATE

EMPLOYER LIABILITY FOR UNLAWFUL DISMISSAL OF AN EMPLOYEE: LEGAL FOUNDATIONS AND APPLIED PRACTICES

CZU: 349.227:331.224.8:347.513 **https://doi.org/10.59295/spd2025j.50**

Tatiana MACOVEI
ORCID: 0000-0002-4458-0567
E-mail: macovei.tanea@gmail.com
Universitatea de Stat din Moldova, Chișinău, Republica Moldova

Gheorghe MACOVEI
ORCID: 0000-0003-0821-3177
E-mail: avocat.macovei@gmail.com
Universitatea de Stat din Moldova, Chișinău, Republica Moldova

Summary. *Safeguarding employees' rights in the context of labor relations is a key purpose of labor law, designed to ensure a just equilibrium between the interests of employers and those of employees. Given the inherent imbalance of power in employment relationships, the employee is typically considered the more vulnerable party. A critical area of concern is the employer's accountability in cases of unlawful dismissal, which can severely impact the employee's livelihood and well-being. Under Article 90 of the Labor Code of the Republic of Moldova, employers are required to provide compensation for wrongful termination, including payment for lost wages, legal costs, and moral damages. This paper aims to explore the appropriate application of Article 90 by judicial authorities, especially following recent legislative changes that cap the compensation period. The analysis highlights the necessity of coherent case law and effective legal protections to uphold the rights of employees who have been unjustly dismissed.*

Keywords: *unlawful dismissal, employer liability, labor rights, compensation, judicial practice.*

INTRODUCERE

Protejarea drepturilor salariaților în cadrul relațiilor de muncă este o preocupare centrală a legislației muncii, menită să asigure un echilibru echitabil între interesele angajatorilor și ale salariaților, ori este bine cunoscut faptul că salariatul este partea mai vulnerabilă a contractului individual de muncă. Un aspect important îl reprezintă răspunderea angajatorului pentru concedierile efectuate fără temei legal, care pot avea efecte negative majore asupra vieții profesionale și personale a angajatului. Conform articolului 90 din Codul Muncii al Republicii Moldova, angajatorul este obligat să repare prejudiciile cauzate salariatului în caz de concediere ilegală prin acordarea unor despăgubiri

care să acopere perioada de absență, cheltuielile legate de contestare și daune morale. Astfel în prezenta comunicare ne-am pus ca scop să elicidăm cum corect urmează a fi aplicate de către instanțele de judecată prevederile art. 9 Codul muncii.

METODE DE CERCETARE

Metoda analitică: analizarea cadrului legislativ și a practicilor judiciare privind răspunderea angajatorului pentru concediere ilegală în Republica Moldova pentru a identifica erorile care se admit în practică la aplicarea art. 90 Codul muncii.

Metoda critică; evaluarea critică a normelor și practicilor existente, identificând limitele și deficiențele cadrului juridic actual, precum și posibile soluții pentru îmbunătățirea protecției salariaților.

REZULTATE ȘI DISCUȚII

Unul din principiile raportului juridic de muncă este stabilitate raportului juridic de muncă, ori regula generală este că contractul individual de muncă se încheie pentru o perioadă nedeterminată de timp. Însă indiferent de faptul dacă avem un contract de muncă pe durată determinată sau nedeterminată, angajatorul dispune de dreptul de a concedia salariații. Astfel temeiurile de concediere a salariaților sunt indicate în art. 86 Codul muncii, iar pentru raporturile juridice de muncă atipice sunt temeiuri prevăzute în legile speciale.

În situația în care un salariat consideră că i-au fost încălcate careva drepturi de muncă are dreptul să acționeze angajatorul în instanța de judecată. ,,Existenţa procesului civil nu se poate concepe fără instanţa de judecată şi fără părţi, iar litigiul contencios presupune cel puţin două părţi cu interese contrarii, şi anume una care formulează o pretenţie (reclamantul) şi alta împotriva căreia se formulează pretenţia (pârâtul)” [1].

La general cererea de chemare în judecată urmează a fi depusă în termen de trei luni de la data concedierii. Regula generală este că cererea se depune la instanța de la sediul angajatorului, iar în cazurile prevăzute de art.39 Cod de procedură civilă cererea poate fi depusă și la instanța de la domiciliul reclamantului.

O regulă importantă prevăzută de art. 89 alin. (2) Codul muncii este că la examinarea litigiului individual de muncă de către instanţa de judecată, angajatorul este obligat să dovedească legalitatea şi să indice temeiurile transferării sau eliberării din serviciu a salariatului [2]. Aceasta reprezintă o excepție de la regula generală a procesului civil, în acord cu care fiecare parte trebuie să probeze cele invocate.

Un proces civil privind examinarea unui ordin de concediere se examinează după regulile procedurii civile, iar dacă instanța va stabili că angajatorul a încălcat legea la emiterea ordinului de concediere prin prisma art. 90 va dispune repararea prejudiciului cauzat salariatului.

Potrivit art. 90 alin. (2) Codul muncii repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în:

a) plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absenţă forţată de la muncă într-o mărime nu mai mică decât salariul mediu al salariatului pentru această perioadă;
b) compensarea cheltuielilor suplimentare legate de contestarea transferului sau a eliberării din serviciu (consultarea specialiştilor, cheltuielile de judecată etc.);
c) compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului [2].

În prezenta comunicare ne vom referi la răspunderea angajatorului în temeiul art. 90 alin. (2) lit.a) Codul muncii - plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absenţă forţată de la muncă într-o mărime nu mai mică decât salariul mediu al salariatului pentru această perioadă.

Astfel în cazul în care ordinul de concediere a fost anulat angajatorul este obligat să plătească fostului salariat o despăgubire pentru întreaga perioadă de privare ilegală de posibilitatea de a munci. Urmează a menționa faptul că începând cu 26.08.2022 întinderea răspunderii angajatorului a fost plafonată la termenul maxim de 12 luni calendaristice. Deci chiar și în ipoteza în care să admitem faptul că reclamantul ar avea câștig de cauză peste termenul de 12 luni calendaristice de la data concedierii, răspunderea angajatorului se va limita doar la o perioadă de un an. Menționăm faptul că această normă este supusă controlului constituționalității, fiind înaintate în acest Curții Constituționale a Republicii Moldova mai multe excepții de neconstituționalitate, însă până la moment Curtea nu s-a expus pe marginea acestor sesizări.

Una din probleme care apar în practică este care va fi răspunderea angajatorului în ipoteza în care pe parcursul judecării litigiului (în limita celor 12 luni calendaristice) salariatul se angajează.

Ipotetic admitem următoare situație:

a) salariatul a fost concediat la data de 01.10.2022 în temeiul art. 86 alin. (1) lit. c) Codul muncii - reducerea numărului sau a statelor de personal;
b) pe parcursul examinării litigiului, mai exact peste 2 luni de la data concedierii, la data 01.12.2022, salariatul - reclamant se angajează la un alt angajator și activează neîntrerupt inclusiv până la data pronunțării hotărârii judecătorești;
c) salariatul contestă în termen în instanța de judecată ordinul de concediere din data de 01.10.2022, iar prin hotărârea instanței de fond din 01.09.2023 concedierea este declarată ilegală, iar salariatul este restabilit în funcție.

Astfel apare întrebarea dacă angajatorul este scutit de plata despăgubirii datorate prin prisma art. 90 alin. (1) lit. a) Codul muncii în eventualitatea în care salariatul cu care se judecă pe parcursul procesului se angajează la un alt angajator.

Astfel s-au conturat două potențiale răspunsuri:

a) repararea prejudiciului cauzat de angajator, sub forma plății obligatorii a despăgubirii (art. 90 alin. (1) lit a) Codul muncii), drept urmare a concedierii ilegale se dispune pentru perioada: 01.10.2022 - 01.09.2023 (de la data concedierii până la data pronunțării hotărârii judecătorești de admitere a acțiunii).

b) repararea prejudiciului cauzat de angajator, sub forma plății obligatorii a despăgubirii (art. 90 alin. (1) lit a) Codul muncii), drept urmare a concedierii ilegale se dispune pentru perioada 01.10.2022 - 01.12.2022 (de la data concedierii până la data angajării la un alt angajator).

În viziunea noastră urmează a menționa faptul că potrivit art.90 alin. (2), lit. a) din Codul muncii, repararea de angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă într-o mărime care nu va depăși 12 salarii medii lunare ale salariatului, în cazul transferului sau al eliberării nelegitime din serviciu. Așadar, înțelegem prin această normă că în cazul transferului sau al eliberării nelegitime din serviciu (constatate de instanța de judecată), legiuitorul dispune despăgubirea salariatului pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă. Așa cum am enunțat supra o limitare este admisă doar în privința cuantumului despăgubirii - de maxim 12 salarii medii lunare ale salariatului, în cazul în care la calcularea despăgubirii pentru întreaga perioadă de absență forțată aceasta (despăgubirea) depășește plafonul respectiv. Cu alte cuvinte, norma legală specificată supra, nu stabilește că plata pentru despăgubire (în cazul transferului sau al eliberării nelegitime din serviciu), ar cuprinde numai perioada de la data concedierii salariatului până la data angajării lui la un alt angajator.

Cu referire la ipoteza a doua - limitarea despăgubirii la o perioadă de la data concedierii ilegale până la angajarea salariatului la un alt loc de muncă, nu doar că n-ar acoperi pe deplin consecințele prejudiciului cauzat de concedierea ilegală, ci chiar ar reprezenta o deficiență a legislației, care va avea ca prim efect lipsa de protecție legală eficientă și de încurajare a angajatorilor de a exercita abuziv concedierea.

În legătură cu ipotezele formulate supra, este de reținut și faptul că, potrivit art. 330, alin. (1) din Codul muncii, „angajatorul este obligat să compenseze persoanei salariul pe care aceasta nu l-a primit, în toate cazurile privării ilegale de posibilitatea de a munci. Această obligație survine, în particular, în caz de eliberare ilegală din serviciu sau transfer ilegal la o altă muncă în condițiile art. 90 alin. (2) lit. a) Codul muncii ”.

Este bine cunoscut că, perioada dintre concediere și pronunțarea hotărârii judecătorești, reprezintă o perioadă în care salariatul este lipsit de locul său de muncă, inclusiv de salariu. Or, despăgubirea pentru această perioadă reprezintă, o compensare pentru pierderile salariale suferite de salariat și servește drept o descurajare pentru angajatori de a recurge la concedieri ilegale.

Prin urmare, înțelegem că normele specificate nu lasă loc de discreție pentru instanța de judecată la determinarea perioadei de despăgubire, iar o eventuală angajare a salariatului pe parcursul procesului de judecată nu constituie temei al eliberării angajatorului de răspunderea prevăzută de art. 90 alin. (2) lit. a) Codul muncii.

În concluzie, determinarea cuantumului despăgubirii salariatului care a fost lipsit forțat de locul său de muncă, nicidecum nu trebuie să depindă de veniturile/salariul dobândite de acesta, după concedierea ilegală, prin încheierea unui contract individual de muncă cu un alt angajator. Astfel sunt ilegale hotărârile instanțelor de judecată care

limitează răspunderea angajatorului în cazul în care pe parcursul judecării cauzei fostul salariat se angajează în câmpul muncii. În ipoteza în care asemenea soluții vor fi reținute și de Curtea Supremă de Justiție acesta va reprezenta un imbold pentru angajatori de a concedia ilegal salariații sau pe de altă parte poate constitui motiv pentru salariatul-reclamant să presteze o muncă deghizată sub forma unui contract de prestări servicii sau chiar munca la negru.

CONCLUZII

Concedierea ilegală reprezintă o încălcare gravă a drepturilor salariatului, iar legislația muncii trebuie să ofere remedii eficiente și echitabile. Articolul 90 din Codul muncii al Republicii Moldova consacră obligația angajatorului de a acoperi prejudiciile cauzate, inclusiv pierderile salariale, cheltuielile de judecată și daunele morale. Totuși, introducerea plafonului de 12 luni pentru acordarea despăgubirilor poate limita eficiența acestei protecții și ridică semne de întrebare privind conformitatea sa cu principiile constituționale. De asemenea, angajarea salariatului la un alt loc de muncă în timpul procesului nu ar trebui să exonereze angajatorul de răspundere, întrucât prejudiciul inițial rămâne. Instanțele trebuie să aplice norma cu discernământ, având în vedere atât litera legii, cât și scopul său social. Asigurarea unei protecții reale și efective pentru salariat este esențială pentru echilibrul relațiilor de muncă și pentru prevenirea abuzurilor.

REFERINȚE:

1. Nicolae Roş. Dreptul muncii. Curs universitar. Bucureşti: Pro Universitaria, 2017, p. 405.
2. Codul muncii al Republicii Moldova adoptat prin Legea nr. 154 din 28.03.2003. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 159-162 din 29.07.2003.