

HOTĂRÎREA PLENULUI CURȚII SUPREME DE JUSTIȚIE A REPUBLICII MOLDOVA

**Privind practica judiciară a examinării litigiilor care apar în cadrul
încheierii, modificării și încetării contractului individual de muncă**

nr. 9 din 22.12.2014

Buletinul Curții Supreme de Justiție a Republicii Moldova, 2015, nr.4, pag.4

* * *

Modificată de:

[Hotărîrea Plenului Curții Supreme de Justiție a Republicii Moldova nr.34 din 04.12.2017](#)

Analizînd rezultatele generalizării practicii judiciare în soluționarea litigiilor privind încheierea, modificarea și încetarea contractelor individuale de muncă, în scopul aplicării corecte și unitare a legislației ce reglementează legalitatea refuzului de angajare la muncă și legalitatea actului de concediere, Plenul Curții Supreme de Justiție, în baza art.2 lit.d), art.16 lit.c) din Legea cu privire la Curtea Supremă de Justiție nr.789 din 23.03.1996, art.17 Cod de procedură civilă, oferă următoarele explicații.

[Partea introductivă modificată prin [Hotărîrea Plenului CSJ a RM nr.34 din 04.12.2017](#)]

1. Se atenționează instanțele judecătorești asupra cuprinsului extensiv al art.20 din Constituție privind accesul liber la justiție pentru apărarea drepturilor, libertăților și intereselor legitime, care include și drepturile ce decurg din relațiile de muncă.

De asemenea, se impune aplicarea corectă și uniformă a dispozițiilor Codului muncii, adoptat prin Legea nr.154-XV din 28.03.2003, și a altor legi și acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii și reglementează raporturile de muncă, menționate în art.4 din Codul muncii.

La judecarea litigiilor individuale de muncă, instanța judecătorească aplică legislația unui alt stat în conformitate cu legea națională sau cu tratatele internaționale la care Republica Moldova este parte, iar în caz de neconcordanță între acestea, se aplică actul internațional.

2. Divergențele apărute în cadrul încheierii, modificării sau încetării contractului individual de muncă sunt litigii de muncă și se încadrează în categoria de cauze, prevăzute la art.182¹ CPC alin.(1) [CPC](#), pentru care se aplică obligatoriu procedura medierii judiciare.

În conformitate cu art.183 CPC, după ce primește cererea de chemare în judecată, judecătorul pregătește pricina pentru dezbateri judiciare, pentru a asigura judecarea ei justă și promptă.

Pregătirea pentru dezbateri judiciară este obligatorie pentru orice pricină civilă și are ca scop precizarea legii care urmează a fi aplicată și determinarea raporturilor juridice dintre părți.

Astfel, la primirea cererii de chemare în judecată, instanța va verifica dacă acțiunea urmează a fi examinată în cadrul procedurii de contencios administrativ sau în procedură de drept comun.

[Pct.2 modificat prin [Hotărîrea Plenului CSJ a RM nr.34 din 04.12.2017](#)]

3. Instanța de contencios administrativ se consideră avînd competență jurisdicțională, cînd calitatea procesuală activă este deținută de un funcționar public, militar, persoană cu statut militar, iar obiectul litigiului îl constituie un act al autorităților publice, care aduce atingere drepturilor legitime ce rezultă din relațiile de muncă.

Cererea privind soluționarea litigiului individual de muncă se va depune în instanța de judecată competentă stabilită de art.38 CPC (Avizul consultativ al Plenului Curții Supreme de Justiție nr.4ac-29/13 din 30.09.2013).

Acțiunile de contencios administrativ se înaintează în judecătoriile în a căror rază teritorială își are domiciliul reclamantul sau își are sediul pîrîtul, cu excepția cazurilor cînd prin lege este stabilită o altă competență.

4. Cererea privind contestarea refuzului de angajare sau a actului de concediere – ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) angajatorului se depune în instanța de judecată în termen de 3 luni de la data cînd salariatul a aflat sau trebuia să afle despre încălcarea dreptului său.

Cererile depuse cu omiterea, din motive întemeiate, a termenelor prevăzute de lege pot fi repuse în termen de instanța, de judecată. Instanța de judecată va convoca părțile litigiului în timp de 10 zile lucrătoare de la data înregistrării cererii și va examina cererea de soluționare a litigiului individual de muncă în termen de cel mult 30 de zile lucrătoare de la data înregistrării acesteia și va emite o hotărîre cu drept de atac conform Codului de procedură civilă și va remite hotărîrea sa părților în termen de 3 zile lucrătoare de la data emiterii (art.355 Codul muncii).

Termenul de prescripție de 3 luni în litigiile ce rezultă nemijlocit din încetarea contractului individual de muncă se va calcula din ziua în care ordinul a fost adus la cunoștință salariatului contra semnătură, din ziua eliberării carnetului de muncă, avînd temeiurile concedierii înscrise, sau din ziua constatării refuzului salariatului de a lua cunoștință de ordinul de concediere pentru a semna sau a primi carnetul de muncă.

În cazul în care nu este prezentă nici una din situațiile enumerate, termenul se va calcula în baza principiului general – din momentul în care salariatul a aflat sau trebuia să afle despre încălcarea dreptului.

5. Potrivit art.85 alin.(1) lit.a) CPC și art.353 Codul muncii, salariații și reprezentanții acestora, care se adresează în instanțele de judecată cu cereri de soluționare a litigiilor și conflictelor ce decurg din raporturile prevăzute la art.348 din Codul muncii, inclusiv pentru a ataca hotărîrile și deciziile judecătorești privind litigiile și conflictele vizate, sînt scutiți de plata cheltuielilor judiciare (a taxei de stat și a cheltuielilor legate de judecarea pricinii).

În cazul admiterii acțiunii, cheltuielile aferente judecării pricinii suportate de instanța de judecată, precum și taxa de stat, se vor încasa la buget de la pîrît (art.98 alin.(1) CPC), dacă ultimul nu este scutit de taxă de stat prin lege (art.85 CPC).

6. Instanța de judecată nu este în drept să refuze primirea cererii din cauza omiterii termenului de adresare în judecată. Dacă judecata, examinînd circumstanțele litigiului, a constatat că termenul de adresare în judecată a fost încălcat din motive neîntemeiate, în acest caz refuză admiterea acțiunii ca tardivă.

Încheierea contractului individual de muncă

7. La examinarea cauzelor ce țin de refuzul neîntemeiat de angajare la lucru urmează a se ține cont de prevederile art.47 Codul muncii, conform căruia se interzice orice limitare, directă sau indirectă, în drepturi ori stabilirea unor avantaje, directe sau indirecte, la încheierea contractului individual de muncă în dependență de sex, rasă, etnie, religie, domiciliu, opțiune politică sau origine socială. Refuzul angajatorului de a angaja se întocmește în formă scrisă. În cazul în care refuzul nu se va întocmi în formă scrisă, acesta va putea fi dovedit prin orice mijloc de probă. De exemplu, se va considera neîntemeiat refuzul de angajare la lucru pentru motive de graviditate sau de existență a copiilor în vîrstă de pînă la 6 ani (art.247 CM).

Deoarece legislația în vigoare conține numai o listă orientativă de motive pentru care angajatorul nu poate refuza în angajarea la lucru, întrebarea dacă a existat o discriminare în refuzul încheierii unui contract de muncă sau nu se va decide în fiecare caz concret de către instanța de judecată.

În cazul în care se va stabili că angajatorul a refuzat în încheierea contractului individual de muncă pe motive legate de calificarea salariatului profesională sau personală, un astfel de refuz se va considera întemeiat.

Prin calități profesionale ar trebui de înțeles în special capacitatea persoanei de a îndeplini anumite funcții, ținînd seama de calificările profesionale (prezența calificării, specialității

cuvinte), ceea ce ține de calități personale ale lucrătorului – starea sănătății, experiența în domeniu.

Afară de cele arătate, angajatorul este în drept a prezenta persoanei care pretinde la un loc de muncă și alte cerințe necesare pentru încheierea contractului individual de muncă în temeiul regulamentului intern al angajatorului sau reglementărilor directe ale legii (de exemplu, prezența cetățeniei Republicii Moldova, fiind în conformitate cu art.27 alin.(1) lit.a) din Legea cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public nr.158 din 04.07.2008), sau când sînt necesare în plus față de cerințele standard sau tipice de calificare profesională ca urmare a specificului lucrului (cum ar fi cunoașterea uneia sau a mai multor limbi străine, capacitatea de a lucra la calculator).

Totodată, instanța de judecată va concluziona dacă a existat o justificare obiectivă și rezonabilă în refuzul încheierii contractului individual de muncă (jurisprudența Curții Europene pentru Drepturile Omului, cauza Thlimmenos versus Grecia, hotărîrea din 06.04.2000).

Dacă se va constata că refuzul angajatorului este neîntemeiat, instanța va dispune obligarea angajatorului la încheierea contractului individual de muncă. Acesta urmează a fi încheiat din ziua adresării persoanei cu cerere de angajare. Refuzul neîntemeiat de angajare este unul din cazurile privării ilegale de posibilitatea de a munci, iar repararea prejudiciului cauzat de angajator se va efectua conform art.329, 330 Codul muncii.

8. Instanța de judecată trebuie să țină cont de faptul că contractul individual de muncă se încheie în formă scrisă, se întocmește în două exemplare și se semnează de ambele părți și produce efecte din ziua semnării, dacă clauzele contractului nu prevăd altfel (art.56-58 Codul muncii). Angajarea se legalizează prin ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) angajatorului, emis în baza contractului individual de muncă și se aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură, în termen de 3 zile lucrătoare de la data semnării de către părți a contractului individual de muncă (art.65 Codul muncii).

Modificarea contractului individual de muncă

9. Conform art.68 din Codul muncii, contractul individual de muncă nu poate fi modificat decît printr-un acord suplimentar semnat de părți, care se anexează la contract și este parte integrantă a acestuia.

Modificare a contractului individual de muncă se consideră orice schimbare sau completare ce se referă la:

- *durata contractului;*
- *specificul muncii (condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase, introducerea clauzelor specifice conform art.51 etc.);*
- *cuantumul retribuirii muncii;*
- *regimul de muncă și de odihnă;*
- *specialitatea, profesia, calificarea, funcția;*
- *caracterul înlesnirilor și modul lor de acordare dacă acestea sînt prevăzute în contract.*

Ca excepție, modificarea unilaterală de către angajator a altor clauze ale contractului individual de muncă decît cele arătate este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de legislația muncii.

Luînd în considerare conținutul art.50 Codul muncii, angajatorul nu are dreptul să ceară salariatului efectuarea unei munci care nu este stipulată în contractul individual de muncă, cu excepția cazurilor prevăzute de Codul muncii (art.73 Codul muncii). Angajatorul poate modifica temporar locul și felul muncii, fără consimțămîntul salariatului, în cazul unor situații de forță majoră sau ca măsură de protecție a salariatului, în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii.

Conform art.104 alin.(2) Codul muncii, atragerea la muncă suplimentară poate fi dispusă de angajator fără acordul salariatului:

a) pentru efectuarea lucrărilor necesare pentru apărarea țării, pentru preîntâmpinarea unei avarii de producție ori pentru înlăturarea consecințelor unei avarii de producție sau a unei calamități naturale;

b) pentru efectuarea lucrărilor necesare înlăturării unor situații care ar putea periclita buna funcționare a serviciilor de aprovizionare cu apă și energie electrică, de canalizare, poștale, de telecomunicații și informatică, a căilor de comunicație și a mijloacelor de transport în comun, a instalațiilor de distribuire a combustibilului, a unităților medico-sanitare.

De asemenea, conform dispozițiilor art.2 din Convenția Organizației Internaționale a Muncii privind munca forțată sau obligatorie, adoptată la Geneva la 28 iunie 1930, ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr.610 din 01 octombrie 1999 (în vigoare pentru Republica Moldova din 23 martie 2001), termenul munca forțată sau obligatorie nu va cuprinde, în sensul prezentei Convenții:

a) *orice muncă sau serviciu pretins în virtutea legilor privind serviciul militar obligatoriu și destinat unor lucrări cu caracter pur militar;*

b) *orice muncă sau serviciu făcând parte din obligațiile civice normale ale cetățenilor unei țări pe deplin independentă;*

c) *orice muncă sau serviciu pretins unui individ ca urmare a unei condamnări pronunțate printr-o hotărâre judecătorească, cu condiția ca această muncă sau serviciu să fie executat sub supravegherea și controlul autorităților publice și ca numitul individ să nu fie cedat sau pus la dispoziția unor particulari, societăți sau unor persoane morale private;*

d) *orice muncă sau serviciu pretins în cazurile de forță majoră, adică în caz de război, catastrofe sau pericol de catastrofe ca: incendiu, inundații, foamete, cutremure de pământ, epidemii și epizootii violente, invazii de animale, de insecte sau de paraziți vegetali dăunători, și în general orice împrejurări, care pun în pericol sau riscă să pună în pericol viața sau condițiile normale de existență a întregii populații sau a unei părți din populație;*

e) *muncile mărunte de la sat, adică muncile executate în interesul direct al colectivității de către membrii acesteia, munci care, deci, pot fi considerate ca obligații civice normale, ce revin membrilor colectivității, cu condiția ca populația însăși sau reprezentanții săi direcți să aibă dreptul să se pronunțe asupra justetei acestor munci.*

Totodată, munca forțată nu precizează ce trebuie să se înțeleagă prin noțiunea de “muncă forțată sau obligatorie” la care face referire, iar diversele instrumente ale Consiliului Europei nu dau nici un fel de indicații suplimentare asupra acestei probleme. Totuși, o astfel de definiție poate fi găsită în actele Organizației Internaționale a Muncii, la care sunt membre toate statele din Consiliul Europei. Acestea definesc munca forțată ca fiind orice muncă sau serviciu impus unei persoane sub amenințarea cu o sancțiune și pentru care persoana în cauză nu și-a dat anterior, în mod implicit sau explicit, consimțământul.

[Pct.9 modificat prin [Hotărârea Plenului CSJ a RM nr.34 din 04.12.2017](#)]

10. La examinarea litigiilor ce țin de schimbarea temporară a locului și specificului muncii, efectuată conform prevederilor legale, instanța trebuie să țină cont de faptul că refuzul salariatului de a efectua lucrările necesare pot fi considerate ca încălcare a disciplinei muncii, iar absența nemotivată de la lucru poate avea ca consecință concedierea salariatului.

Totodată, urmează de reținut că, în temeiul art.225 alin.(7) Codul muncii, refuzul salariatului de a presta munca în cazul apariției unui pericol pentru viața ori sănătatea sa din cauza nerespectării cerințelor de securitate și sănătate în muncă sau de a presta munca în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase ce nu sînt prevăzute în contractul individual de muncă nu atrage răspunderea disciplinară.

Dreptul salariatului de a refuza efectuarea de lucrări în cazul apariției unui pericol pentru viața ori sănătatea sa este prevăzut și de art.20 din Legea securității și sănătății în muncă nr.186 din 10.07.2008.

Locul de muncă poate fi schimbat temporar de către angajator prin deplasarea în interes de serviciu sau detașarea salariatului la alt loc de muncă în conformitate cu art.70 și 71 Codul muncii.

Pe durata deplasării în interes de serviciu sau a detașării la alt loc de muncă, salariatul își menține funcția, salariul mediu și alte drepturi prevăzute de contractul colectiv și de cel individual de muncă (art.69 Codul muncii).

11. Transferul salariatului la o altă muncă permanentă în cadrul aceleiași unități, cu modificarea contractului individual de muncă, precum și angajarea prin transferare la o muncă permanentă la o altă unitate ori transferarea într-o altă localitate împreună cu unitatea, se permit numai cu acordul scris al părților (art.74 Codul muncii)..

Salariatul care, conform certificatului medical, necesită acordarea unei munci mai ușoare urmează a fi transferat, cu consimțământul scris al acestuia, la o altă muncă, care nu-i este contraindicată. Dacă salariatul refuză acest transfer, contractul individual de muncă se desface în conformitate cu prevederile art.86 alin.(1) lit.x). În cazul în care un loc de muncă corespunzător lipsește, contractul individual de muncă va fi desfăcut în temeiul art.86 alin.(1) lit.d).

În caz de transfer, părțile vor opera modificările necesare în contractul individual de muncă conform art.68 Codul muncii, în temeiul ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) emis de angajator care se aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură, în termen de 3 zile lucrătoare.

Nu se consideră transfer și nu necesită consimțământul salariatului permutarea lui în cadrul aceleiași unități la un alt loc de muncă, în altă subdiviziune a unității situată în aceeași localitate, însărcinarea de a îndeplini lucrul la un alt mecanism ori agregat în limitele specialității, calificării sau funcției specificate în contractul individual de muncă. În caz de permutare, angajatorul emite un ordin (dispoziție, decizie, hotărâre) care se aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură, în termen de 3 zile lucrătoare.

Refuzul salariatului de a executa ordinul de permutare se consideră încălcare a disciplinei muncii, care poate atrage aplicarea față de acesta a sancțiunii disciplinare.

Suspendarea contractului individual de muncă

12. Dispozițiile art.75 Codul muncii prevăd că suspendarea contractului individual de muncă poate interveni în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art.76 Codul muncii), prin acordul părților (art.77 Codul muncii) sau la inițiativa uneia dintre părți (art.78 Codul muncii).

Suspendarea contractului individual de muncă presupune suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor salariale (salariu, sporuri, alte plăți) de către angajator.

Pe toată durata suspendării contractului individual de muncă, drepturile și obligațiile părților, în afară de drepturile salariale, continuă să existe dacă prin actele normative în vigoare, prin convențiile colective, prin contractul colectiv și prin cel individual de muncă nu se prevede altfel.

Suspendarea contractului individual de muncă, cu excepția cazurilor prevăzute la art.76 lit.a) și b) – concediu de maternitate, boală sau traumatism, se face prin ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) angajatorului, care se aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură, cel târziu la data suspendării.

Litigiile legate de suspendarea contractului individual de muncă se soluționează în modul stabilit la art.354-356 Codul muncii.

Încetarea contractului individual de muncă

13. Conform art.81 CM, contractul individual de muncă poate înceta:

- în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art.82, 305 și 310);
- la inițiativa uneia dintre părți (art.85 și 86).

În toate cazurile menționate, ziua încetării contractului individual de muncă se consideră ultima zi de muncă.

Contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) angajatorului, care se aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură, cel târziu la data

eliberării din serviciu. Încetarea contractului individual de muncă va avea drept consecință încetarea relațiilor de muncă dintre angajator și salariat, cu toate efectele stabilite de lege.

Refuzul salariatului de a confirma prin semnătură comunicarea ordinului se va fixa într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului și un reprezentant al salariaților.

Încetarea contractului individual de muncă în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art.82, 305 și 310)

14. Articolul 82 din Codul muncii prevede cazurile încetării contractului individual de muncă în circumstanțe ce nu depind de voința părților. Astfel, contractul individual de muncă poate înceta în caz de:

a) *deces al salariatului, declarare a acestuia decedat sau dispărut fără urmă prin hotărîre a instanței de judecată;*

b) *deces al angajatorului persoană fizică, declarare a acestuia decedat sau dispărut fără urmă prin hotărîre a instanței de judecată;*

c) *constatare a nulității contractului prin hotărîre a instanței de judecată – de la data rămînerii definitive a hotărîrii respective, cu excepția cazurilor prevăzute la art.84 alin.(3);*

d) *retragere, de către autoritățile competente, a autorizației (licenței) de activitate a unității – de la data retragerii acesteia;*

d¹) *retragere, de către autoritățile competente, a autorizației (licenței), permisului, care îi acordă salariatului dreptul de a activa într-o anumită profesie, meserie sau de a efectua o anumită lucrare – de la data retragerii actului respectiv;*

e) *aplicare a pedepsei penale salariatului, prin hotărîre a instanței de judecată, care exclude posibilitatea de a continua munca la unitate – de la data rămînerii definitive a hotărîrii judecătorești;*

f) *expirare a termenului contractului individual de muncă pe durată determinată – de la data prevăzută în contract, cu excepția cazului cînd raporturile de muncă continuă de fapt și nici una dintre părți nu a cerut încetarea lor, precum și a cazului prevăzut la art.83 alin.(3);*

g) *finalizare a lucrării prevăzute de contractul individual de muncă încheiat pentru perioada îndeplinirii unei anumite lucrări;*

h) *încheiere a sezonului, în cazul contractului individual de muncă pentru îndeplinirea lucrărilor sezoniere;*

i) *atingere a vîrstei de 65 de ani de către conducătorul unității de stat, inclusiv municipale, sau al unității cu capital majoritar de stat;*

j) *forță majoră, confirmată în modul stabilit, care exclude posibilitatea continuării raporturilor de muncă;*

j¹) *restabilire la locul de muncă, conform hotărîrii instanței de judecată, a persoanei care a îndeplinit anterior munca respectivă, dacă transferul salariatului la o altă muncă, conform prezentului cod, nu este posibil;*

k) *alte temeuri prevăzute la art.305 și 310.*

La examinarea legalității actului de încetare a contractului individual de muncă în circumstanțe ce nu depind de voința părților, se va verifica existența și incidența circumstanțelor arătate.

Dispozițiile Codului muncii face trimitere la forța majoră, fără a defini însă această noțiune. Forța majoră este formulată de Convențiile Organizației Internaționale a Muncii ca evenimente /împrejurări /circumstanțe excepționale, anormale,imprevizibile. Evenimentele excepționale trebuie să fie:

- străine de activitatea părților contractului de muncă;
- imposibil de prevăzut, anormale, excepționale (iar nu periodice);
- imposibil de împiedicat, de evitat.

[Pct.14 completat prin [Hotărîrea Plenului CSJ a RM nr.34 din 04.12.2017](#)]

Încetarea contractului individual de muncă din

inițiativa salariatului (demisia)

15. Încetarea contractului individual de muncă din inițiativa salariatului are loc prin demisia acestuia (art.85 Codul muncii).

Salariatul are dreptul la demisie, anunțând despre aceasta angajatorul, prin cerere scrisă, cu 14 zile calendaristice înainte. Conducătorul unității (al filialei sau reprezentanței), adjuncții lui și contabilul-șef sînt în drept să demisioneze pînă la expirarea duratei contractului individual de muncă în cazurile stipulate de contract, anunțând despre aceasta angajatorul, prin cerere scrisă, cu o lună înainte. Aceasta înseamnă că cererea scrisă urmează a fi depusă cu nu mai puțin de 14 zile (o lună) înainte de eliberare, însă poate conține și un termen mai mare de 14 zile (o lună) înainte de eliberare. Salariatul asociației religioase are dreptul la demisie, prevenind despre aceasta angajatorul, în scris, cu cel puțin 7 zile calendaristice înainte. Salariatul care a încheiat un contract individual de muncă cu un angajator persoană fizică este obligat să-l prevină pe acesta despre demisia sa cu cel puțin 7 zile calendaristice înainte.

Curgerea termenului menționat începe în ziua imediat următoare zilei în care a fost înregistrată cererea.

[Pct.15 completat prin [Hotărîrea Plenului CSJ a RM nr.34 din 04.12.2017](#)]

16. În caz de demisie a salariatului în legătură cu pensionarea, cu stabilirea gradului de invaliditate, cu concediul pentru îngrijirea copilului, cu înmatricularea într-o instituție de învățămînt, cu trecerea cu traiul în altă localitate, cu îngrijirea copilului pînă la vîrsta de 14 ani sau a copilului invalid, cu alegerea într-o funcție electivă, cu angajarea prin concurs la o altă unitate, cu încălcarea de către angajator a contractului individual și/sau colectiv de muncă, a legislației muncii în vigoare, angajatorul este obligat să accepte demisia în termenul redus indicat în cererea depusă și înregistrată, la care se anexează documentul respectiv ce confirmă acest drept (art.85 alin.(2) Codul muncii).

17. Pînă la expirarea termenelor indicate, salariatul are dreptul oricînd să-și retragă cererea sau să depună o nouă cerere, prin care să o anuleze pe prima. În acest caz, angajatorul este în drept să-l elibereze pe salariat numai dacă, pînă la retragerea (anularea) cererii depuse, a fost încheiat un contract individual de muncă cu un alt salariat în condițiile prezentului cod.

Salariatul are dreptul să desfacă contractul individual de muncă oricînd. Cererea scrisă privind demisia salariatului este obligatorie. Declarația verbală a salariatului nu poate servi temei de emitere a ordinului de demisie. Ultima zi de muncă remunerată este recunoscută ziua concedierii. În acest context, retragerea cererii de demisie în această zi de asemenea va fi acceptată, indiferent de faptul că a fost emis actul de demisie și salariatului i-au fost achitate drepturile salariale.

Necesitatea de a solicita desfacerea contractului individual de muncă poate apărea la salariat nu numai în timpul desfășurării activității, dar și în momentul în care acesta din anumite motive este absent de la locul de muncă (în perioada aflării acestuia în concediu medical, în concediu de odihnă anual, în concediu de studii, în concediu de maternitate, în concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului pînă la vîrsta de 3 ani, în concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vîrstă de la 3 la 6 ani, în perioada îndeplinirii obligațiilor de stat sau obștești, deplasării în interes de serviciu sau detașării). Prin notificarea angajatorului în scris despre desfacerea contractului, astfel, salariatului i se oferă această posibilitate și nu contează dacă se află la locul de muncă sau nu. În cazul în care salariatul solicită demisia înaintea expirării termenului legal, iar angajatorul este de acord, atunci concedierea se face în perioada care cere salariatul.

După cum s-a arătat, conform art.85 alin.(4) Codul muncii, pînă la expirarea termenelor indicate, salariatul are dreptul oricînd să-și retragă cererea sau să depună o nouă cerere, prin care să o anuleze pe prima.

După expirarea termenelor, salariatul are dreptul să înceteze lucrul, iar angajatorul este obligat să efectueze achitarea deplină a drepturilor salariale ce i se cuvin salariatului și să-i elibereze carnetul de muncă și alte documente legate de activitatea acestuia în unitate. Nici un

motiv (de exemplu, finalizarea lucrului început, datoriile față de angajator) nu poate servi ca bază de a-i refuza salariatului în aceasta.

Dacă, după expirarea termenelor indicate, salariatul nu a fost de fapt eliberat din funcție și el își continuă activitatea de muncă fără să-și reafirme în scris dorința de a desface contractul individual de muncă, eliberarea/demisia acestuia nu se admite.

Angajatorul este în drept de a desface contractul individual de muncă la expirarea termenului legal de desfacere a contractului, chiar și în cazul când salariatul s-a îmbolnăvit în perioada de prevenire și continuă să se afle în concediu medical la sfârșitul perioadei de preaviz, deoarece concediul medical nu suspendă termenul după care angajatul este supus concedierii.

Depunerea cererii de desfacere a contractului individual de muncă din proprie inițiativă nu întotdeauna conține, însă, voința reală a salariatului de a înceta raportul de muncă. Astfel, la examinarea cauzelor ce au ca obiect declararea nulității actului de demisie, instanța va verifica, în baza probelor prezentate, faptul dacă voința exprimată în cererea de demisie coincide cu voința reală a salariatului. În situația în care reclamantul va susține că cererea de demisie a fost depusă la insistența angajatorului, această circumstanță va fi supusă verificării, iar datoria de a dovedi îi va aparține reclamantului.

Încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului (concedierea)

18. Conform art.86 Codul muncii, încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului are loc în situații limitativ stabilite, care se pot datora unor cauze imputabile salariatului sau care nu sunt legate de culpa salariatului, precum și în unele situații ce țin de activitatea angajatorului și pentru alte motive prevăzute de legislația muncii. Desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată include motivele care se aplică tuturor angajaților, precum și motivele care se aplică numai anumitei categorii de salariați.

Articolul 86 din Codul muncii (cu completările și modificările operate) stabilește următoarele temeuri de desfacere a contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului:

a) rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă (art. 63 alin.(2));

Circumstanță relevantă pentru pronunțarea unei hotărâri corecte în cazul concedierii din acest motiv servește faptul că actul de concediere a salariatului urmează a fi emis de către angajator pînă la expirarea perioadei de probă, fără plata indemnizației de eliberare din serviciu. În cazul în care ordinul este emis după expirarea perioadei de probă, acesta se va considera nul, din motivul că neconcedierea pînă la expirarea termenului de probă se consideră ca un acord tacit pentru activitatea în continuare a salariatului.

b) lichidarea unității sau încetarea activității angajatorului persoană fizică;

Legislația muncii nu conține noțiunea de “lichidare a unității”. De aceea, la soluționarea acestor litigii se vor aplica normele codului civil, care determină modul de lichidare a persoanei juridice. Temei de concediere a salariatului în legătură cu lichidarea unității servește hotărîrea organului competent de lichidare a unității sau hotărîrea instanței de judecată. Lichidarea unității atrage concedierea tuturor salariaților acesteia. Astfel, instanța urmează să verifice dacă a avut loc lichidarea unității și nu reorganizarea, dezmembrarea sau transformarea ei.

În caz de lichidare a unității, angajatorul este obligat să emită un ordin (dispoziție, decizie, hotărîre) cu privire la lichidarea unității și să preavizeze, sub semnătură, salariatul cu 2 luni înainte de lichidarea unității, acordîndu-i salariatului cel puțin o zi liberă pe săptămînă, cu menținerea salariului mediu, pentru căutarea unui alt loc de muncă (art.184 CM).

Conform art.287 din Codul muncii, angajatorul persoană fizică este obligat să-l preavizeze pe salariat, în forma scrisă, sub semnătură, despre apropiata eliberare din serviciu (art.82 lit.f) și art.86) cu cel puțin 7 zile calendaristice înainte.

Conform art.186 alin.(1) Codul muncii, salariaților concediați în legătură cu lichidarea unității sau cu încetarea activității angajatorului persoană fizică (art.86 alin.(1) lit.b) li se garantează:

- pentru prima lună, plata unei indemnizații de eliberare din serviciu egală cu mărimea sumată a unui salariu mediu săptămânal pentru fiecare an lucrat la unitatea în cauză, dar nu mai mică decât un salariu mediu lunar. Dacă unitatea a fost succesorul de drept al unei unități reorganizate anterior și contractul individual de muncă cu salariații în cauză nu a încetat anterior (art.81), se vor lua în calcul toți anii de activitate;

- pentru a doua lună, plata unei indemnizații de eliberare din serviciu egală cu cuantumul salariului mediu lunar dacă persoana concediată nu a fost plasată în câmpul muncii;

- pentru a treia lună, plata unei indemnizații de eliberare din serviciu egală cu cuantumul salariului mediu lunar dacă, după concediere, salariatul s-a înregistrat în decurs de 14 zile calendaristice la agenția teritorială de ocupare a forței de muncă în calitate de șomer și nu a fost plasat în câmpul muncii, fapt confirmat prin certificatul respectiv;

La lichidarea unității, prin acordul scris al părților, achitarea integrală a sumelor legate de concedierea salariatului pe toate 3 luni se face la data concedierii. În cazul plasării persoanei concediate în câmpul muncii pe parcursul lunilor a doua și a treia, indemnizația se va achita pe perioada de până la data angajării acesteia.

Cu acordul scris al salariatului, angajatorul este în drept de a desface contractul individual de muncă și înaintea expirării termenului de două luni.

Condițiile de desfacere a contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului pe motiv de lichidare a unității se aplică și în cazurile lichidării filialei ori reprezentanței persoanei juridice.

În cazul în care salariatul a fost concediat fără un temei legal sau cu încălcarea ordinii de concediere stabilite, dar restabilirea lui la locul anterior de muncă este imposibilă din cauza încetării activității întreprinderii, instituției, organizației, instanța judecătorească recunoaște concedierea ilegală, obligă comisia de lichidare sau organul ce a adoptat hotărîrea despre lichidare a întreprinderii, instituției, organizației, iar în cazurile respective pe succesorul ei de drepturi, să-i plătească angajatului salariul pentru absența forțată. În același timp, instanța de judecată îl va recunoaște pe salariat concediat în legătură cu lichidarea unității sau încetarea activității angajatorului persoană fizică.

c) reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate;

Concedierea salariatului în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate are loc în cazul în care nu este posibil transferul salariatului cu acordul lui la un alt loc de muncă (funcție) în cadrul unității respective. Desfacerea contractului individual de muncă este posibilă cu condiția că salariatul nu avea dreptul preferențial de a fi lăsat la lucru. Conform art.183 Codul muncii, în caz de reducere a numărului sau a statelor de personal, de dreptul preferențial de a fi lăsați la lucru beneficiază salariații cu o calificare și productivitate a muncii mai înaltă.

În cazul unei egale calificări și productivități a muncii, de dreptul preferențial de a fi lăsați la lucru au:

- salariații cu obligații familiale, care întrețin două sau mai multe persoane și/sau o persoană cu dizabilități;

- salariații în a căror familie nu sînt alte persoane cu venit de sine stătător;

- salariații care au o mai mare vechime în muncă în unitatea respectivă;

- salariații care au suferit în unitatea respectivă un accident de muncă sau au contractat o boală profesională;

- salariații care își ridică calificarea în instituțiile de învățămînt superior și mediu de specialitate, fără scoatere din activitate;

- persoanele cu dizabilități, de pe urma războiului și membrii familiilor militarilor, căzuți sau dispăruți fără urmă;

- participanții la acțiunile de luptă pentru apărarea integrității teritoriale și independenței Republicii Moldova;

- inventatorii;

- persoanele care s-au îmbolnăvit sau au suferit de boală actinică și de alte boli provocate de radiație în urma avariei de la Cernobîl;

- persoanele cu dizabilități, în privința cărora este stabilit raportul de cauzalitate dintre survenirea dizabilității și avaria de la C.A.E. Cernobîl, participanții la lichidarea consecințelor avariei de la C.A.E. Cernobîl, în zona de înstrăinare, în anii 1986-1990;

- salariații care au mai multe stimulări pentru succese în muncă și nu au sancțiuni disciplinare (art.211 Codul muncii);

- salariații cărora le-au rămas cel mult 5 ani pînă la stabilirea pensiei pentru limită de vîrstă.

În cazul cînd unele persoane corespund cîtorva criterii, dreptul preferențial de a fi lăsate la lucru aparține persoanelor care corespund mai multor criterii în comparație cu celelalte persoane. În caz de egalitate a numărului de criterii, dreptul preferențial aparține persoanei care are o vechime în muncă mai mare în unitatea respectivă.

Așadar, desfacerea contractului individual de muncă pe motivul reducerii numărului sau a statelor de personal din unitate este valabilă în următoarele condiții:

- reducerea numărului sau a statelor de personal să aibă loc real. Acest fapt urmează a fi confirmat prin ordinul cu privire la reducerea numărului de personal și aprobarea noilor state de personal. Urmează de reținut că noile state de personal urmează a fi aprobate pînă la începerea evenimentelor ce țin de reducerea numărului de personal;

- salariatul nu are dreptul preferențial de a fi lăsat la lucru. Atunci cînd se decide cu privire la dreptul preferențial de a fi lăsat la lucru urmează a se lua în considerare prevederile art.183 Codul muncii. În cazul în care mai mulți salariați pretind la un post vacant, atunci regula dreptului preferențial nu se va aplica. În acest caz numai angajatorul este în drept de a decide cui din salariații care urmează a fi concediați în legătură cu reducerea numărului de personal din unitate să-i propună prin transfer funcția vacantă, ținînd totodată cont de cerințele art.49 alin.(1) Codul muncii privitor la specialitatea, profesia, calificarea, funcția candidaților;

- salariatul a fost preavizat despre reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate cu 2 luni înainte de reducere, acordîndu-i salariatului ce urmează a fi concediat o zi lucrătoare pe săptămînă cu menținerea salariului mediu pentru căutarea unui alt loc de muncă;

- desfacerea contractului individual de muncă a fost făcută cu consultarea prealabilă al organului sindical din unitate (art.87 CM).

În cazul în care, după expirarea termenului de preavizare de 2 luni, nu a fost emis ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) de concediere a salariatului, această procedură nu poate fi repetată în cadrul aceluiași an calendaristic. În termenul de preavizare nu se include perioada aflării salariatului în concediul anual de odihnă, în concediul de studii și în concediul medical.

Locul de muncă redus nu poate fi restabilit în statele unității pe parcursul anului calendaristic în care a avut loc concedierea salariatului, pe care l-a ocupat acesta.

d) constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate din cauza stării de sănătate, în conformitate cu certificatul medical;

În conformitate cu art.13 lit.m) din Legea securității și sănătății în muncă nr.186 din 10 iulie 2008, angajatorul este obligat să efectueze examenul medical periodic și, după caz, testarea psihologică periodică a lucrătorilor. Articolul 20 lit.h) din Legea menționată prevede că fiecare lucrător este în drept să fie supus unui examen medical extraordinar potrivit recomandărilor medicale, cu menținerea postului de lucru și a salariului mediu pe durata efectuării acestui examen. Organul central de specialitate care coordonează securitatea și sănătatea în muncă este Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei.

În cazul încetării contractului individual de muncă pentru motivul arătat este necesar să fie prezentată concluzia medicală emisă de către instituția abilitată. De asemenea, necorespunderea salariatului funcției deținute poate fi depistată ca urmare a controlului medical periodic, legal stabilit sau în cazul unui control întâmplător.

Totodată, este de reținut și faptul că angajatorul urmează să prezinte probe că starea sănătății salariatului în conformitate cu certificatul medical împiedică salariatul să-și

îndeplinească corespunzător obligațiunea de serviciu, îi este interzisă ori este periculoasă pentru alți salariați sau pentru cetățenii pe care îi deservește. Între starea sănătății salariatului și imposibilitatea exercitării funcției deținute sau muncii prestate trebuie să existe un raport de cauzalitate.

În asemenea cazuri, angajatorul este obligat să asigure transferarea salariatului, cu consimțământul scris al acestuia, la o altă muncă, care nu-i este contraindicată.

Dacă salariatul refuză transferul la o altă muncă corespunzătoare stării sănătății lui, contractul individual de muncă se desface în legătură cu refuzul salariatului de a fi transferat la o altă muncă pentru motive de sănătate, conform certificatului medical. În cazul în care la întreprindere lipsește un alt loc de muncă corespunzător, la care salariatul ar putea fi transferat, contractul individual de muncă va fi desfăcut.

e) constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate din cauza calificării insuficiente, stabilită în urma atestării efectuate, în modul prevăzut de Guvern;

La desfacerea contractului individual de muncă pe motiv de necorespondere funcției deținute ca urmare a calificării insuficiente, instanța va ține cont de faptul că concedierea are loc numai în cazul când calificarea insuficientă este stabilită în urma atestării efectuate, în modul prevăzut de Guvern. Având în vedere aceasta, angajatorul nu este în drept să concedieze salariatul din acest motiv fără ca salariatul să fi fost atestat în modul prevăzut de actele legislative și/sau normative în vigoare, inclusiv cele emise de angajator la nivel de unitate conform art.10 alin.(1) lit.e) Codul muncii sau dacă comisia de atestare a concluzionat că salariatul corespunde funcției deținute sau muncii prestate.

Concedierea în legătură cu detectarea/depistarea necorespunderii funcției deținute se permite numai în cazul în care angajatorul i-a propus salariatului o altă muncă corespunzătoare, iar ultimul a refuzat transferul. La examinarea litigiilor de acest gen, angajatorul este obligat de a prezenta probe care confirmă faptul că salariatul a refuzat să fie transferat la o altă muncă sau angajatorul nu a avut posibilitatea de a-i oferi salariatului o altă muncă.

Concedierea salariaților membri de sindicat poate avea loc doar cu consultarea prealabilă organului (organizatorului) sindical din unitate.

f) schimbarea proprietarului unității (în privința conducătorului unității, a adjuncților săi, a contabilului-șef);

Instanța va avea în vedere că concedierea pe acest motiv poate avea loc numai în privința conducătorului unității, a adjuncților săi, a contabilului-șef. Totodată, urmează a se lua în considerație că concedierea poate avea loc numai în cazul schimbării proprietarului bunului organizației în general. Schimbarea formei de organizare nu impune crearea unei persoane juridice noi. Această schimbare poate avea loc drept consecință a privatizării, vânzării ori înstrăinării în alt mod legal al unității. Persoanele arătate nu pot fi concediate din motivul schimbării proprietarului unității în cazul schimbării jurisdicției de organizare a unității în timp ce nu a avut loc schimbarea proprietarului averii unității.

g) încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior au fost aplicate sancțiuni disciplinare;

Acest punct admite concedierea salariatului numai în cazul încălcării repetate, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă. Trebuie să se înțeleagă că sancțiunea disciplinară aplicată anterior la data încălcării repetate nu a fost revocată, sancțiunea disciplinară a fost aplicată de organul abilitat cu respectarea modului de aplicare ș.a. (art.211 Codul muncii).

Astfel, la concedierea salariatului din motivul încălcării repetate a obligațiilor de muncă, instanța va verifica dacă la aplicarea repetată a sancțiunii disciplinare angajatorul a ținut cont de gravitatea abaterii disciplinare comise și de alte circumstanțe obiective, dacă a fost respectat termenul de aplicare a sancțiunii disciplinare, dacă concedierea a avut loc cu consultarea prealabilă a organului sindical ș.a., adică respectarea dispozițiilor art.206-211 din Codul muncii.

Dacă instanța va constata că sancțiunea disciplinară a fost aplicată cu încălcarea legislației, această concluzie urmează a fi motivată în hotărâre. Urmează a fi motivată și concluzia instanței

privind corectitudinea sancțiunii aplicate anterior, indiferent dacă aceasta a fost sau nu contestată de salariat.

La încetarea contractului individual de muncă pentru încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, preavizarea salariatului despre desfacerea contractului individual de muncă nu este obligatorie.

h) absența fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă;

Concedierea pe acest motiv, în special, poate avea loc pentru lipsa nemotivată de la locul de lucru timp de 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă). La examinarea acestor litigii, instanța va lua în considerație următoarele:

- timpul pauzei de masă nu se va lua în calculul celor 4 ore consecutive;
- nu poate fi considerat temei de concediere absența datorată unor circumstanțe obiective, independente de voința salariatului (de exemplu: îmbolnăvirea, cu toate că nu a prezentat certificatul medical, dar se constată cu certitudine că persoana a fost bolnavă);

Nu se consideră absență nemotivată neprezentarea la serviciul la care:

- salariatul a fost transferat cu încălcarea legii;
- neprezentarea la serviciu a unei femei care are copii în vîrstă de la trei pînă la paisprezece ani (copii invalizi pînă la 16 ani) care a refuzat să îndeplinească lucrul legat de deplasări permanente;

- neprezentarea la lucru în ziua de repaos ce a fost anunțată lucrătoare cu încălcarea legislației muncii;

- neprezentarea salariatului la serviciu după emiterea de către angajator a ordinului de restabilire a lui pînă la soluționarea în judecată a litigiului despre restabilirea la lucru, arestarea salariatului pentru huliganism nu prea grav;

- eschivarea de la activitatea care nu este legată nemijlocit de obligațiile de muncă ale salariatului (de exemplu, neprezentarea la activitățile obștești).

Absența de la lucru mai mult de patru ore în cursul zilei de muncă, ce-i dă dreptul angajatorului să rezilieze contractul de muncă din acest temei, se consideră aflarea nemotivată a salariatului în afara teritoriului unității, cu care se află în raport de muncă, sau în afara teritoriului obiectului, unde el trebuie să îndeplinească lucrul încredințat în conformitate cu obligațiunile de muncă.

Absența nemotivată de la serviciu se consideră și plecarea salariatului fără ordinul administrației/angajatorului în concediu de odihnă anual, în concediu neplătit, în concediu de odihnă anual suplimentar, în concediu de studii, folosirea abuzivă a zilelor de recuperare, abandonarea lucrului pînă la expirarea acțiunii contractului de muncă încheiat pe un anumit termen.

La soluționarea litigiilor privind modificarea datei concedierii, încasarea salariului pentru absența forțată de la serviciu, se va lua în considerație faptul că acțiunea contractului individual de muncă încetează din prima zi în care salariatul nu s-a prezentat la serviciu. Dacă în timpul examinării litigiului despre restabilirea la lucru a persoanei concediate pentru absența de la serviciu și încasarea salariului pentru absența forțată se va constata că absența de la lucru a fost provocată de o cauză neîntemeiată, iar administrația a încălcat modul de concediere, instanța de judecată, pentru satisfacerea cerințelor înaintate, va ține cont de faptul că salariul lucrătorului restabilit în asemenea cazuri poate fi încasat din ziua emiterii ordinului de concediere, dar nu din prima zi de neprezentare la serviciu, deoarece numai din acest timp absența este forțată.

Dacă în cadrul judecării litigiului despre repunerea în funcție a persoanei, concediate în baza art.86 alin.(1) lit.h) Codul muncii, instanța de judecată va constata că drept pretext pentru concedierea salariatului a servit neprezentarea lui la serviciu sau refuzul de a continua activitatea în legătură cu modificarea condițiilor esențiale de muncă cauzate de modificarea clauzelor contractului individual de muncă, iar salariatul nu este de acord să continue lucrul în noile condiții, instanța judecătorească, din proprie inițiativă, modifică temeiurile de concediere în conformitate cu art.86 lit.v), x), y) Codul muncii.

Potrivit art.122 Codul muncii, salariatul poate fi rechemat din concediu numai cu acordul exprimat în formă scrisă al acestuia, iar din aceste rațiuni rezultă că refuzul salariatului de a îndeplini ordinul unității de revenire la lucru în cadrul perioadei de concediu nu poate fi considerat încălcare a disciplinei muncii, respectiv concedierea dispusă în baza acestui temei faptic și încadrarea juridică la art.86 alin.(1) lit.h) CM se vor considera nule.

i) prezentarea la lucru în stare de ebrietate alcoolică, narcotică sau toxică, stabilită în modul prevăzut la art.76 lit.k);

Pentru prezentarea la lucru în stare de ebrietate alcoolică, narcotică sau toxică pot fi concediați salariații care s-au aflat în starea respectivă la locul de muncă și în timpul exercitării atribuțiilor de serviciu, indiferent de faptul dacă salariatul s-a eschivat de la îndeplinirea acestor atribuții în legătură cu starea în care se afla sau dacă a fost sau nu înlăturat de la executarea atribuțiilor de serviciu în legătură cu starea de ebrietate. Pentru salariații care activează în condițiile evidenței globale a timpului de muncă conform art.99 Codul muncii – tot timpul aflării acestora la serviciu se consideră timp de muncă.

Starea de ebrietate alcoolică, narcotică sau toxică poate fi confirmată numai prin certificatul eliberat de instituția medicală competentă sau prin actul comisiei formate dintr-un număr egal de reprezentanți ai angajatorului și ai salariatului (art.76 lit.k) CM), alte probe fiind inadmisibile.

j) săvârșirea unei contravenții sau infracțiuni contra patrimoniului unității, stabilită prin hotărârea instanței de judecată sau prin actul organului, de competența căruia ține aplicarea sancțiunilor contravenționale;

Judecând pricinile cu privire la litigiile despre desfacerea contractului individual de muncă în legătură cu săvârșirea unei contravenții sau infracțiuni contra patrimoniului unității, instanțele judecătorești urmează să țină cont de faptul că pe acest temei pot fi concediați salariații, vinovăția cărora a fost constatată prin decizia, respectiv sentința intrată în vigoare a instanței judecătorești, sau în privința cărora a fost adoptată o hotărâre a unui organ competent privind aplicarea sancțiunii contravenționale.

Desfacerea contractului individual de muncă în baza normei menționate poate avea loc și în cazul săvârșirii unei contravenții sau infracțiuni contra patrimoniului unității, unde salariatul a fost trimis pentru executarea unei anumite munci.

În aceste cazuri nu are importanță faptul dacă sustragerea a fost săvârșită în timpul lucrului sau în afara lui. Condamnarea salariatului de către instanța judecătorească la pedepse non-privative de libertate pentru săvârșirea unei contravenții sau infracțiuni contra patrimoniului unității, de exemplu, munca în folosul comunității, nu împiedică concedierea lui în baza temeiului sus-indicat.

k) comiterea de către salariatul care gestionează nemijlocit mijloace bănești sau valori materiale ori care are acces la sistemele informaționale ale angajatorului (sisteme de colectare și gestiune a informației) sau la cele administrate de angajator a unor acțiuni culpabile, dacă aceste acțiuni pot servi drept temei pentru pierderea încrederii angajatorului, față de salariatul respectiv;

În baza lit.k) alin.(1) al art.86, pot fi concediați două categorii de salariați: salariații ce mănuiesc nemijlocit mijloace bănești sau valori materiale, cât și salariații care au acces la sistemele informaționale ale angajatorului (sisteme de colectare și gestiune a informației) sau la cele administrate de angajator, în condiția că au săvârșit anumite acțiuni culpabile, care pot servi temei pentru pierderea încrederii angajatorului, față de salariații respectivi.

În particular, acțiunile culpabile ale salariaților care gestionează mijloace bănești sau valori materiale pot fi manifestate prin: primirea și/sau eliberarea bunurilor, precum și a mijloacelor bănești, fără perfectarea documentelor corespunzătoare, calculul eronat sau folosirea, în scopuri personale, a banilor încasați, tăinuirea mărfurilor, față de cumpărători, folosirea, în scopuri personale, a bunurilor angajatorului, înșelătoria la cântar, ridicarea neautorizată a prețurilor, primirea plății pentru serviciile efectuate, fără a elibera documentele respective, încălcarea

regulilor de comercializare a băuturilor spirtoase și a producției de tutun, realizarea medicamentelor, substanțelor narcotice, fără rețete (în cazul în care sunt obligatorii) etc.

Este important că, în cazul salariaților care mânuiesc nemijlocit mijloace bănești sau valori materiale, subiecți ai concedierii sunt atât salariații cu care este încheiat un contract de răspundere materială deplină pentru neasigurarea integrității bunurilor și altor valori, care i-au fost transmise pentru păstrare sau în alte scopuri (art.339) și cei care au primit bunurile și alte valori, spre decontare, în baza unei procuri unice sau în baza altor documente unice, precum și acei, cărora unitatea le-a eliberat, în folosință, materiale, semifabricate, produse (producție), inclusiv în timpul fabricării lor, precum și instrumente, aparate de măsurat, tehnici de calcul, echipament de protecție și alte obiecte, în cazul în care a fost cauzat un prejudiciu, prin lipsă, distrugere sau deteriorare intenționată.

Dacă se va constata, în modul prevăzut de lege, că s-a săvârșit o faptă de sustragere, luare de mită sau alte infracțiuni cu caracter acaparator, acești salariați pot fi concediați din cauza pierderii încrederii față de ei și în situația când aceste acțiuni nu sunt legate nemijlocit de munca lor.

În cazul în care răspunderea materială o poartă o brigadă, faptul constatării lipsei valorilor materiale poate servi drept temei pentru concedierea membrului brigăzii din motivul pierderii încrederii numai dacă s-a constatat că el este vinovat de această lipsă.

În cazul în care salariatul a refuzat să încheie contractul de răspundere materială deplină pentru păstrarea valorilor materiale, instanțele judecătorești vor reieși din condițiile contractului de muncă.

Dacă executarea obligațiilor de administrare a valorilor materiale constituie pentru salariat funcția lui principală de muncă, ceea ce este menționat în timpul angajării la lucru și, în conformitate cu legislația în vigoare, urma să fie încheiat cu el un contract de răspundere materială deplină, refuzul neîntemeiat de a încheia un asemenea contract va fi considerat drept neexecutare a obligațiilor de muncă cu toate consecințele care rezultă din aceasta.

Drept exemple de pierdere a încrederii, față de salariații care au acces la sistemele informaționale ale angajatorului (sisteme de colectare și gestiune a informației) sau la cele administrate de angajator, poate servi dezvăluirea unor informații confidențiale concurenților sau săvârșirea unor fapte care supun angajatorul anumitor riscuri materiale, cum ar fi distrugerea bazei de date cu privire la clienții angajatorului, ambele având consecințe mult mai grave, decât sustragerea unor sume neînsemnate de bani.

k¹) încălcarea obligației, prevăzute la art.6 alin.(2) lit.a) din [Legea nr.325 din 23 decembrie 2013 privind evaluarea integrității instituționale](#);

l) încălcarea gravă repetată, pe parcursul unui an, a statutului instituției de învățământ de către un cadru didactic (art.301);

Pe lângă temeiurile generale prevăzute de prezentul cod, contractul individual de muncă încheiat cu cadrele didactice poate înceta pentru încălcarea gravă, repetată pe parcursul unui an, a statutului instituției de învățământ.

Noțiunea de încălcare gravă a statutului instituției de învățământ trebuie să fie prevăzută în statut. În cazul lipsei în statut a noțiunii, încălcarea poate fi considerată ca gravă de către conducerea unității de învățământ sau de către un alt organ care este specificat în statutul instituției de învățământ.

Instanța va ține cont de faptul că, conform temeiului indicat, pot fi concediați numai salariații care exercită activități pedagogice (didactice) în învățământ. La salariații care exercită activități pedagogice/didactice în sistemul de învățământ se referă personalul didactic, personalul științifico-didactic și personalul științific care activează în instituțiile de învățământ publice sau private de toate nivelurile specificate în Codul educației nr.152 din 17 iulie 2014. Concedierea cadrelor didactice poate avea loc numai în cazul încălcării repetate, pe parcursul unui an, a statutului instituției. Încălcarea urmează a fi confirmată, ca și în alte cazuri, prin probe respective.

m) comiterea de către salariatul care îndeplinește funcții educative a unei fapte imorale incompatibile cu funcția deținută;

Acest motiv de desfacere a contractului individual de muncă se extinde numai în privința persoanelor care exercită funcții cu caracter educativ (pedagogii, profesorii instituțiilor de învățământ de diferite nivele, maistrii instruirii de producție din școlile polivalente și de meserii, educatorii instituțiilor de copii etc.). La salariatul care îndeplinește funcții educative se referă acela care face parte din personalul științific care activează în instituțiile de învățământ publice sau private de toate nivelurile specificate în Codul educației nr.152 din 17 iulie 2014.

Concedierea persoanelor care exercită funcțiile respective este posibilă doar dacă fapta imorală este incompatibilă cu aflarea de mai departe a salariatului în funcția deținută.

n) aplicarea, chiar și o singură dată, de către un cadru didactic a violenței fizice sau psihice față de discipoli (art.301);

Ca și în cazul desfacerii contractului individual de muncă cu un cadru didactic pentru încălcarea gravă, pe parcursul unui an, a statutului instituției de învățământ, acesta se consideră ca temei suplimentar de încetare a contractului individual de muncă încheiat cu cadrele didactice. Violența fizică sau psihică față de discipoli constă în aplicarea pedepselor fizice sub formă de lovituri, torturi, amenințarea cu aplicarea loviturilor, intimidarea psihică a discipolilor etc. Salariatul poate fi concediat în acest caz pentru aplicarea, chiar și o singură dată, a violenței față de discipoli.

o) semnarea de către conducătorul unității (filialei, subdiviziunii), de către adjuncții, săi sau de către contabilul-șef a unui act juridic nefondat care a cauzat prejudicii materiale unității;

Desfacerea contractului individual de muncă pentru motivul indicat poate avea loc numai cu conducătorul unității (filialei, subdiviziunii), adjuncții săi sau cu contabilul-șef și numai cu condiția că în urma semnării actului unității i-a fost cauzat un prejudiciu. În cazul în care angajatorul nu va putea prezenta probe care să confirme cauzarea prejudiciului unității, concedierea pentru acest motiv va fi ilegală. Cauzarea de prejudicii ca rezultat al semnării actelor juridice urmează a fi confirmată prin orice probă, inclusiv concluzii de audit, printr-o hotărâre judecătorească sau printr-un act de control intern efectuat de comisia de cenzori sau alți specialiști desemnați în modul corespunzător.

p) încălcarea gravă, chiar și o singură dată, a obligațiilor de muncă;

Motivul respectiv de concediere este aplicabil tuturor salariaților unității, indiferent de funcția deținută, inclusiv și față de conducătorul unității, adjuncții lui sau contabilul-șef.

Acest temei de concediere din CM (încălcarea gravă, chiar și o singură dată, a obligațiilor de muncă) urmează a fi examinat în comun cu art.211¹ [CM](#), prin care este definită noțiunea de „încălcare gravă a obligațiilor de muncă”.

Acțiunile enumerate de legiuitor, la articolul 211¹ [Codul muncii](#), sunt exhaustive și nu pot fi completate de angajator.

r) prezentarea de către salariat angajatorului, la încheierea contractului individual de muncă, a unor documente false (art.57 alin.(1)), fapt confirmat în modul stabilit;

Această împrăjurare servește temei de concediere în cazul în care, la încheierea contractului individual de muncă, salariatul a prezentat documente false și în condiția când documentele autentice, care urmau a fi prezentate, ar fi putut servi ca motiv de refuz în încheierea contractului individual de muncă. Cu alte cuvinte, salariatul nu poate fi concediat pentru motivul indicat dacă documentele prezentate nu pot servi ca bază pentru refuzul de a fi angajat. De exemplu, în cazul în care salariatul a prezentat un document de studii fals de care nu este nevoie pentru a îndeplini lucrul conform contractului individual de muncă și angajatorul nu a cerut acest document.

s) încheierea, vizînd salariații ce prestează munca prin cumul, a unui contract individual de muncă cu o altă persoană care va exercita profesia, specialitatea sau funcția respectivă ca profesie, specialitate sau funcție de bază (art.273);

Pe lângă temeiurile generale de încetare a contractului individual de muncă, contractul încheiat cu salariatul care prestează muncă prin cumul poate înceta și în cazul încheierii unui

contract individual de muncă cu o altă persoană care va exercita profesia, specialitatea sau funcția respectivă ca profesie, specialitate sau funcție de bază.

La desfacerea contractului individual de muncă cu salariatul angajat prin cumul, în legătură cu lichidarea unității, cu reducerea numărului sau a statelor de personal sau în cazul încheierii unui contract individual de muncă cu o altă persoană care va exercita profesia (funcția) respectivă ca profesie (funcție) de bază, acestuia i se plătește o indemnizație de eliberare din serviciu în mărimea salariului său mediu lunar.

[Lit.t) pct.18 abrogată prin [Hotărîrea Plenului CSJ a RM nr.34 din 04.12.2017](#)]

u) transferarea salariatului la o altă unitate cu acordul celui transferat și al ambilor angajatori;

În cazul contestării ordinului de concediere pe acest motiv, instanța va verifica acordul scris atât al salariatului, cât și al ambilor angajatori. În cazul în care se va stabili că transferul a fost făcut fără acordul salariatului sau al unuia din angajatori, actul de concediere va fi declarat nul.

v) refuzul salariatului de a continua munca în legătură cu schimbarea proprietarului unității sau reorganizarea acesteia, precum și a transferării unității în subordinea unui alt organ;

Pentru concedierea legală în acest temei este necesar existența uneia din cele trei cauze invocate (schimbarea proprietarului; reorganizarea unității; transferul unității în subordinea unui alt organ), pe de o parte, și refuzul (e rezonabil ca acesta să fie perfectat în formă scrisă al salariatului de a continua lucrul în legătură cu una din aceste schimbări), pe de altă parte. Totodată instanța trebuie să țină cont că, în conformitate cu dispozițiile art.64 alin.(3) din Codul muncii, în caz de reorganizare sau de schimbare a proprietarului unității, succesorul preia toate drepturile și obligațiile existente la momentul reorganizării sau schimbării proprietarului. Concedierea salariaților în aceste cazuri este posibilă numai cu condiția reducerii numărului sau a statelor de personal din unitate.

x) refuzul salariatului de a fi transferat la o altă muncă pentru motive de sănătate, conform certificatului medical (art.74 alin.(2));

Salariatul care, conform certificatului medical, necesită acordarea unei munci mai ușoare urmează a fi transferat, cu consimțământul scris al acestuia, la o altă muncă, care nu-i este contraindicată. Dacă salariatul refuză transferul, contractul individual de muncă se desface. În cazul în care un loc de muncă corespunzător lipsește, contractul individual de muncă va fi desfăcut în temeiul constatării faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate din cauza stării de sănătate, în conformitate cu certificatul medical.

y) refuzului salariatului de a fi transferat în altă localitate în legătură cu mutarea unității în această localitate (art. 74 alin.(1));

Transferarea într-o altă localitate împreună cu unitatea se permit numai cu acordul scris al părților. Concedierea pe acest motiv va avea loc în cazul când salariatul nu va accepta transferul în altă localitate în legătură cu mutarea unității în această localitate, precum și dacă într-adevăr a avut loc mutarea unității în altă localitate.

y¹) deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă.

z) pentru alte motive prevăzute de prezentul cod și de alte acte legislative.

Alte motive de concediere a salariatului prevăzute de Codul muncii pot servi:

- eliberare din serviciu a conducătorului unității debitor în conformitate cu legislația cu privire la insolvabilitate (art.263 Codul muncii);

- încetarea contractului individual de muncă cu salariații angajați la lucrări sezoniere (art.282 Codul muncii);

- încetarea contractului individual de muncă cu salariații membri ai personalului diplomatic și consular detașați la misiunile diplomatice și oficiile consulare ale Republicii Moldova (art.305 Codul muncii).

La alte motive prevăzute de diverse acte legislative se referă și:

- concedierea colaboratorului vamal în cazul: rămînerii definitive a actului de constatare, prin care s-a stabilit emiterea/adoptarea de către acesta a unui act administrativ sau încheierea unui act juridic cu încălcarea dispozițiilor legale privind conflictul de interese; limitării, prin hotărîre judecătorească definitivă, a dreptului de a îndeplini atribuțiile sau în cazul existenței de antecedente penale; retragerii cetățeniei Republicii Moldova; aflării în una din situațiile prevăzute la art.6, art.43 alin(2) lit.h¹) j) k) k¹) din Legea serviciului în organele vamale nr.1150 din 20 iulie 2000);

- concedierea în cazul retragerii încrederii personale acordate angajatului din cabinetul persoanei cu funcție de demnitate publică (art.9 alin.(2) lit.b) din Legea cu privire la statutul personalului din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică nr.80 din 7 mai 2010);

- eliberarea directorilor instituțiilor de învățămînt publice sau a persoanelor care ocupă funcții științifico-didactice în instituții de învățămînt superior (art.153 alin.(1) și art.155 din Codul educației nr.152 din 17 iulie 2014 etc.).

Conform art.323 alin.(1) Codul muncii, salariaților care au încheiat un contract individual de muncă cu unitățile militare, instituțiile sau organizațiile Forțelor Armate ori cu cele ale autorităților publice în care legea prevede îndeplinirea serviciului militar sau special, precum și persoanelor care execută serviciul civil, li se aplică legislația muncii, cu particularitățile prevăzute de actele normative în vigoare.

[Pct.18 modificat prin [Hotărîrea Plenului CSJ a RM nr.34 din 04.12.2017](#)]

19. Nu se admite concedierea salariatului în perioada aflării lui în concediu medical, în concediu de odihnă anual, în concediu de studii, în concediu de maternitate, în concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului pînă la vîrsta de 3 ani, în concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vîrstă de la 3 la 4 ani, în perioada îndeplinirii obligațiilor de stat sau obștești, precum și în perioada detașării, cu excepția cazurilor de lichidare a unității (art.86 alin.(2) Codul muncii).

Conform art.251 Codul muncii, se interzice concedierea femeilor gravide, a femeilor care au copii în vîrstă de pînă la 4 ani și a persoanelor care folosesc concediile pentru îngrijirea copilului prevăzute la art.124, 126 și 127, cu excepția cazurilor prevăzute la art.86 alin.(1) lit.b), g)-k).

În baza tuturor temeiurilor, prevăzute de art.86 alin.(1), concedierea salariaților, membri de sindicat, se va efectua doar cu consultarea prealabilă a organului (organizatorului) sindical din unitate.

Concedierea persoanei alese în organul sindical și neeliberate de la locul de muncă de bază se admite cu respectarea modului general de concediere și doar cu acordul preliminar al organului sindical al cărui membru este persoana în cauză.

Conducătorii organizației sindicale primare (organizatorii sindicali) neeliberați de la locul de muncă de bază nu pot fi concediați fără acordul preliminar al organului sindical ierarhic superior.

Organele sindicale (organizatorii sindicali), indicate la alin.(1) – (3) art.87 din [Codul muncii](#), își vor comunica acordul sau dezacordul (opinia consultativă), argumentat în scris, privind concedierea salariatului, în termen de 10 zile lucrătoare de la data solicitării acordului (opinie consultative) de către angajator.

Astfel, la contestarea ordinului de concediere, instanța va verifica dacă aceasta a avut loc cu consultarea prealabilă a organului (organizatorului) sindical sau, după caz, cu acordul organului sindical din unitate. În cazul în care concedierea a avut loc fără consultarea prealabilă sau în cazurile prevăzute de lege, fără acordul organului sindical, actul de concediere va fi considerat ilegal, cu restabilirea salariatului la locul de muncă.

Conform art.184 Codul muncii, angajatorul este obligat să preavizeze salariatul, prin ordin (dispoziție, decizie, hotărîre), sub semnătură, despre intenția sa de a desface contractul individual de muncă încheiat pe o durată nedeterminată sau determinată, în următoarele termene:

a) cu 2 luni înainte – în caz de concediere în legătură cu lichidarea unității sau încetarea activității angajatorului persoană fizică, reducerea numărului sau a statelor de personal la unitate (art.86 alin.(1) lit.b) și c));

b) cu o lună înainte – în caz de concediere în legătură cu constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate ca urmare a calificării insuficiente confirmate prin hotărîrea comisiei de atestare (art.86 alin.(1) lit.e)).

La încetarea contractului individual de muncă ca urmare a încălcării de către salariat a obligațiilor sale de muncă (art.86 alin.(1) lit.g)-k), m), o)-r)), preavizarea nu este obligatorie.

[Pct.19 modificat prin [Hotărîrea Plenului CSJ a RM nr.34 din 04.12.2017](#)]

Temeiuri suplimentare pentru încetarea contractului individual de muncă

20. Pentru unele categorii de salariați, Codul muncii prevede și alte temeiuri suplimentare pentru încetarea contractului individual de muncă.

Astfel, conform art.263 Codul muncii, contractul individual de muncă încheiat cu conducătorul unității poate înceta în caz de:

a) eliberare din serviciu a conducătorului unității debitor în conformitate cu legislația cu privire la insolabilitate;

b) emitere de către organul abilitat sau proprietarul unității a ordinului (dispoziției, deciziei, hotărîrii) întemeiat juridic de încetare a contractului individual de muncă înainte de termen; precum și

c) în alte cazuri prevăzute de contractul individual de muncă.

Legiuitorul nu definește expres nici lista temeiurilor suplimentare și nici natura motivelor suplimentare pentru încetarea contractului individual de muncă cu conducătorul unității. În legătură cu aceasta, în fiecare caz concret aceste temeiuri sunt stabilite prin acordul părților în contractul individual de muncă. Desfacerea contractului individual de muncă cu conducătorul unității va fi legală dacă însăși temeiul suplimentar de încetare a contractului individual de muncă va fi formulat în mod clar, concret și cu siguranță. Cu alte cuvinte, este necesar ca să fie clar pentru care fapte comise a avut loc încetarea contractului individual de muncă.

În caz de încetare a contractului individual de muncă încheiat cu conducătorul unității în baza ordinului (dispoziției, deciziei, hotărîrii) organului abilitat sau al proprietarului unității (art.263 lit.b)), în lipsa unor acțiuni sau inacțiuni culpabile, conducătorul este preavizat în scris cu o lună înainte și i se plătește o compensație pentru încetarea contractului individual de muncă înainte de termen, în mărime de cel puțin 3 salarii medii lunare. Mărimea concretă a compensației se stabilește în contractul individual de muncă.

Ca temei suplimentar de încetare a contractului individual de muncă încheiat cu cadrele didactice, în afară de încălcare gravă, repetată pe parcursul unui an, a statutului instituției de învățămînt (art.86 alin.(1) lit.l) și aplicare, chiar și o singură dată, a violenței fizice sau psihice față de discipoli (art.86 alin.(1) lit.n), este și stabilirea pensiei pentru limita de vîrstă. La încetarea contractului individual de muncă în legătură cu stabilirea pensiei pentru limita de vîrstă nu este necesară preavizarea salariatului (Avizul consultativ al Plenului Curții Supreme de Justiție cu privire la modul de aplicare a art.301 alin.(1) lit.c) Codul muncii din 04 martie 2013).

Contractul individual de muncă încheiat cu cadrele din organizațiile din sfera științei și inovării poate înceta în următoarele temeiuri suplimentare:

a) pierderii concursului pentru ocuparea funcțiilor științifice și de conducere prevăzute de statutul organizației respective;

b) neatestării, în conformitate cu statutul organizației respective, a cercetătorilor științifici, lucrătorilor din întreprinderile, instituțiile și organizațiile auxiliare de deservire și de administrare a activității științifice;

Conform art.310 Codul muncii, pe lîngă temeiurile generale prevăzute de prezentul cod, contractul individual de muncă încheiat cu salariatul asociației religioase poate înceta în temeiurile suplimentare prevăzute de contract (art.82 lit.j) – forță majoră, confirmată în modul stabilit, care exclude posibilitatea continuării raporturilor de muncă. Termenul de preavizare a

salariatului asociației religioase privind eliberarea din serviciu în temeiurile prevăzute de contractul individual de muncă, precum și modul și condițiile acordării garanțiilor și compensațiilor în caz de eliberare din serviciu, se stabilesc în contractul individual de muncă.

[Pct.20 modificat prin [Hotărârea Plenului CSJ a RM nr.34 din 04.12.2017](#)]

21. Dacă la soluținarea litigiilor de anulare a actului de concediere și repunerea în funcție a salariatului instanța va constata că a existat temei de desfacere a contractului individual de muncă, însă în actul de concediere motivele de concediere au fost formulate greșit, atunci instanța este în drept de a stabili formularea motivelor în conformitate cu legislația muncii, luând în considerare circumstanțele reale care au servit temei de concediere.

Restabilirea în funcție a salariatului cu care a fost încheiat un contract individual de muncă pentru o perioadă determinată este posibilă numai în limitele temporale indicate în contract. Dacă la momentul pronunțării hotărârii, termenul de acțiune contractuală a expirat, instanța va dispune modificarea temeiului concedierii și modificarea înscrierii în carnetul de muncă.

În cazul în care salariatul a fost concediat înainte expirării termenului de preaviz, în litigiile de încetare a contractului individual de muncă pentru care preavizarea salariatului este expres prevăzută, instanța de judecată va schimba data concedierii.

La examinarea litigiilor de încetare a contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului (concedierea), instanța de judecată se va conduce și de prevederile Convenției cu privire la încetarea raporturilor de muncă din inițiativa patronului nr.158 din 22.06.82, ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr.994 din 15.10.96 (în vigoare din 21.11.1996).

Este de reținut că, la examinarea cauzelor de desfacere a contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului, datoria de a dovedi prezența temeiului juridic de concediere îi revine angajatorului.

Particularitățile examinării litigiilor individuale de muncă în procedura contenciosului administrativ

22. O chestiune importantă care necesită o cercetare suplimentară ține de categoria de subiecți – parte a litigiilor individuale de muncă care, în conformitate cu legislația în vigoare, se examinează în procedura contenciosului administrativ.

Prin definiție, litigiul individual de muncă este un conflict juridic din domeniul reglementării muncii care poate fi soluționat în modul stabilit de lege, ale cărui părți sînt salariatul și angajatorul, și al cărui conținut constituie drepturile, obligațiile și interesele părților raportului individual de muncă, ce nu pot fi exercitate ca urmare a divergențelor nesoluționate dintre părți.

Potrivit art.5 din Legea contenciosului administrativ, sînt subiecți cu drept de sesizare în contenciosul administrativ persoana, inclusiv funcționarul public, militarul, persoana cu statut militar.

Salariatul domeniului public, conform definiției Legii cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public nr.158 din 04.07.2008, este persoana care ocupă funcție de stat remunerată și care dispune de ranguri și grade, precum și persoana cu funcție de răspundere care este funcționarul public investit cu atribuții în vederea exercitării funcțiilor autorităților publice sau a acțiunilor administrative de dispoziție.

Conform art.68 din Legea menționată, cauzele care au ca obiect raporturile de serviciu sînt de competența instanțelor de contencios administrativ, cu excepția situațiilor pentru care este stabilită expres prin lege competența altor instanțe.

Anexa nr.1 al Legii prevede autoritățile publice care cad sub incidența Legii cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public.

Reglementarea juridică ce ține de soluținarea litigiilor individuale de muncă a categoriei de salariați ce fac parte din domeniul public este incompletă. O primă sarcină a instanței de judecată este de a clarifica apartenența litigiilor salariaților ce prestează muncă în domeniul public la categoria litigiilor individuale de muncă.

Dreptul funcționarilor publici la soluționarea litigiilor individuale de muncă derivă din însuși art.5 din Codul muncii, care asigură tuturor salariaților, fără excepție, dreptul la soluționarea litigiilor individuale de muncă. Categoria dată de litigii individuale de muncă reiese, de asemenea, din legislația muncii care, în primul rând, definește angajatorul ca întreprindere, instituție sau organizație cu statut de persoană juridică, indiferent de tipul de proprietate, în al doilea rând, stabilește în art.3 lit.d) că normele Codului muncii se aplică angajatorilor persoane fizice sau juridice din sectorul public, privat sau mixt care folosesc munca salariată.

Însă, pentru a obține calitatea de funcționar public nu este suficientă numai funcția deținută la o autoritate publică, deoarece sînt funcționari persoanele care prestează un serviciu permanent la o autoritate publică, fără a fi prin aceasta funcționari publici.

Conform art.4 al Legii cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, prevederile prezentei legi se aplică funcționarilor publici din autoritățile publice specificate în anexa nr.1.

Prevederile prezentei legi nu se aplică:

- a) persoanelor ce exercită funcții de demnitate publică;
- b) personalului încadrat, pe baza încrederii personale, în cabinetul persoanelor ce exercită funcții de demnitate publică;
- c) personalului din autoritățile publice care desfășoară activități auxiliare de secretariat, protocol, administrative, de administrare a sistemelor informaționale, inclusiv de introducere și prelucrare a informației ce asigură funcționarea autorității publice;
- c¹) personalului angajat pe o durată determinată din contul veniturilor suplimentare și al altor surse;

d) altor categorii de personal care nu desfășoară activități ce implică exercitarea prerogativelor de putere publică.

Astfel, salariații litigiilor individuale de muncă ce rezultă din domeniul public pot fi clasificați în trei categorii:

- a) funcționarii publici;
- b) salariații care nu au calitate de funcționari publici, dar care prestează muncă în domeniul public;
- c) persoanele alese.

Prin urmare, din categoriile menționate, doar funcționarii publici constituie parte a litigiilor individuale de muncă care urmează a fi examinate în cadrul procedurii de contencios administrativ.

Angajatorul, parte a litigiului individual de muncă în contenciosul administrativ, este orice structură organizatorică sau organ, instituit prin lege sau printr-un act administrativ normativ, care acționează în regim de putere publică în scopul realizării unui interes public. Sînt asimilate autorităților publice în sensul Legii contenciosului administrativ și persoanele de drept privat care exercită atribuții de putere publică sau utilizează domeniul public, fiind împuternicite prin lege să presteze un serviciu de interes public.

Cererea în contencios administrativ se va înainta în judecătoria în a căror rază teritorială își are domiciliul reclamantul sau își are sediul pîrîtul, cu excepția cazurilor cînd prin lege este stabilită o altă competență.

Litigiile individuale de muncă cu participarea funcționarilor publici și a persoanelor cu statut special nu trebuie să fie condiționate de efectuarea procedurii prealabile, la fel ca și orice litigiu individual de muncă. Excepție vor constitui acțiunile funcționarilor privind repararea prejudiciului material și moral cauzat salariatului. În temeiul art.332 din Codul muncii, salariatul trebuie să înainteze o cerere scrisă angajatorului, la care acesta este obligat să răspundă în termen de 10 zile. Dacă însă cererea de chemare în judecată a salariatului va cuprinde mai multe cerințe dintre care va face parte și repararea prejudiciului, atunci procedura prealabilă de soluționare se exclude.

O altă particularitate care deosebește modul de soluționare a divergențelor dintre funcționarii publici și angajatorii acestora este termenul de adresare în instanța de judecată.

Pentru funcționarii publici și persoanele cu statut special termenul de adresare în instanța de judecată este de 30 de zile de la data comunicării actului administrativ, în cazul în care legea nu dispune altfel (art.17 din Legea contenciosului administrativ).

Cererile depuse cu omiterea, din motive întemeiate, a termenelor prevăzute de lege pot fi repuse în termen de instanța de judecată.

23. Conform art.256 alin.(2) CPC, art.356 Codul muncii, hotărîrea judecătorească privind reintegrarea în serviciu a salariatului concediat sau transferat nelegitim urmează a fi executată imediat. În cazul în care administrația unității sau organul ei colegial nu a executat hotărîrea judecătorească privind restabilirea salariatului la locul de muncă, instanța, în baza procesului-verbal de constatare întocmit de executorul judecătoresc, va aplica persoanei cu funcție de răspundere sau, după caz, membrilor organului colegial, obligați să execute hotărîrea, sancțiunea prevăzută de Codul contravențional. În acest caz, executorul judecătoresc stabilește debitorului un nou termen de executare (art.153 din Codul de executare).

24. Repararea prejudiciului cauzat salariatului în urma refuzului de angajare la muncă, concedierii, transferului nelegitim sunt explicate în hotărîrea Plenului Curții Supreme de Justiție nr.11 din 03.10.2005 “Cu privire la practica aplicării de către instanțele judecătorești a legislației ce reglementează obligația uneia dintre părțile contractului individual de muncă de a repara prejudiciul cauzat celeilalte părți”.

25. Din data adoptării prezentei hotărîri, se abrogă [Hotărîrea Plenului Curții Supreme de Justiție a Republicii Moldova nr.12 din 03.10.2005 “Cu privire la practica judiciară a examinării litigiilor care apar în cadrul încheierii, modificării și încetării contractului individual de muncă”](#), cu modificările ulterioare.

**PREȘEDINTELE CURȚII
SUPREME DE JUSTIȚIE Mihai POALELUNGI**

**Chișinău, 22 decembrie 2014.
Nr.9.**