



FOLOSIREA CU BUNĂ-CREDINȚĂ A DREPTURILOR ȘI OBLIGAȚIILOR DE MUNCĂ: UNELE ASPECTE JURIDICO-PRACTICE

Tudor CAPȘA,
doctor în drept, conferențiar universitar

SUMMARY

The article is devoted to issues legal-practice aimed at using the good faith of the rights and duties of employees and employers in labor relations, including the procedural rights thereof related to settling individual disputes at work and labor disputes in court.

Keywords: good faith, labor relations, employee, employer, individual litigation work, constitutionality

REZUMAT

Articolul abordează unele aspecte juridico-practice care vizează folosirea cu bună-credință a drepturilor și obligațiilor de către salariați și angajatori în raporturile de muncă, inclusiv a drepturilor procedurale ale acestora ce țin de soluționarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă în instanța de judecată.

Cuvinte-cheie: bună-credință, raporturi de muncă, salariat, angajator, litigii individuale de muncă, constituționalitate

În conformitate cu norma art. 55 din Constituția Republicii Moldova (în continuare – Constituția) [1], orice persoană își exercită drepturile și libertățile constituționale cu *bună-credință*, fără să încalce drepturile și libertățile altora.

La drepturile și libertățile constituționale ale persoanei (*care trebuie să fie exercitate de către deținătorii acestora cu bună-credință, fără încălcarea drepturilor și libertăților altora*) se referă inclusiv drepturile fundamentale ale omului în sfera muncii, consfințite în art. 42–45 din Constituție, și anume: dreptul de a întemeia și de a se afilia la sindicate; dreptul la muncă și la protecția muncii; interzicerea muncii forțate; dreptul la grevă.

Pe de o parte, din cuprinsul normei art. 2 alin. (2) din Codul civil al Republicii Moldova (CC) [2] rezultă că raporturile de muncă sînt reglementate de prezentul cod și de alte legi. În acest context, art. 9 alin. (1) CC prevede că persoanele fizice și juridice participante la raporturile juridice civile trebuie să își exercite drepturile și să își execute obligațiile cu bună-credință, în acord cu legea, cu contractul, cu ordinea publică și cu bunele moravuri. Buna-credință se prezumă pînă la proba contrară.

Pe de altă parte, conform art. 61 din Codul de procedură civilă al Republicii Moldova (CPC) [3], părțile în procesul civil – re-

clamantul sau pîrîtul –, care pot fi orice persoană fizică sau juridică prezumată, la momentul intentării procesului, ca subiect al raportului material litigios, sînt obligate să se folosească cu bună-credință de drepturile lor procedurale. În caz de înaintare cu rea-credință a unor cereri vădit neîntemeiate de contestare a unui înscris sau a semnăturii de pe înscris, de formulare a unei cereri de amîinare a procesului sau de strămutare a pricinii, de obținere de către reclamantul căruia i s-a respins acțiunea a unor măsuri de asigurare prin care pîrîtul a fost păgubit, dacă prin aceste acțiuni s-a cauzat amînarea (suspendarea) judecării pricinii sau tergiversarea executării actului judiciar, partea vinovată poate fi obligată de instanță, la cererea părții interesate, la plata unei despăgubiri.

Altfel spus, persoanele fizice (la care se referă și salariații) și persoanele juridice (din care fac parte angajatorii în calitate de întreprinderi, instituții sau organizații) participante la raporturile juridice de muncă, inclusiv la raporturile privitor la soluționarea litigiilor individuale de muncă (LIM) și conflictelor colective de muncă (CCM) în instanța de judecată, trebuie să își exercite drepturile (materiale și/sau procedurale) și să își execute obligațiile cu bună-credință, în acord cu legea, cu contractul, cu ordinea publică și

cu bunele moravuri. Buna-credință se prezumă pînă la proba contrară.

În același context, art. 9 alin. (2) din Codul muncii (CM) al Republicii Moldova [4] statornicește că *salariatul este obligat*:

- să-și îndeplinească conștiincios obligațiile de muncă prevăzute de contractul individual de muncă (CIM);
- să îndeplinească normele de muncă stabilite;
- să respecte cerințele regulamentului intern al unității (RIU) și să poarte în permanență asupra sa permisul nominal de acces la locul de muncă, acordat de angajator;
- să respecte disciplina muncii;
- să manifeste un comportament nediscriminatoriu în raport cu ceilalți salariați și cu angajatorul;
- să respecte dreptul la demnitate în muncă al celorlalți salariați;
- să respecte cerințele de protecție și igienă a muncii;
- să manifeste o atitudine gospodărească față de bunurile angajatorului și ale altor salariați;
- să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre orice situație care prezintă pericol pentru viața și sănătatea oamenilor sau pentru integritatea patrimoniului angajatorului;
- să achite contribuțiile de asigurări sociale de stat obligatorii și primele de asigurare obligatorie de asistență medicală în modul stabilit;



- să îndeplinească alte obligații prevăzute de legislația în vigoare, de contractul colectiv de muncă (CCM) și de convențiile colective (CC).

Totodată, art. 10 alin. (2) din Codul muncii stipulează că **angajatorul este obligat:**

- să respecte legile și alte acte normative, clauzele CCM și ale CC; să respecte clauzele CIM;

- să aprobe, în prima lună de la începutul activității unității, iar în continuare – în prima lună a fiecărui an calendaristic, statele de personal ale unității și, în termen de 2 luni de la data aprobării acestora, să prezinte (în formă scrisă sau electronică) un exemplar al statelor de personal inspecției teritoriale de muncă în a cărui rază de competență este amplasată unitatea;

- să acorde salariaților munca prevăzută de CIM și un permis nominal de acces la locul de muncă;

- să asigure salariaților condițiile de muncă corespunzătoare cerințelor de protecție și igienă a muncii;

- să asigure salariații cu utilaj, instrumente, documentație tehnică și alte mijloace necesare pentru îndeplinirea obligațiilor lor de muncă;

- să asigure egalitatea de șanse și de tratament tuturor persoanelor la angajare potrivit profesiei, la orientare și formare profesională, la promovare în serviciu, fără niciun fel de discriminare;

- să aplice aceleași criterii de evaluare a calității muncii, de sancționare și de concediere;

- să întreprindă măsuri de prevenire a hărțuirii sexuale la locul de muncă, precum și măsuri de prevenire a persecutării pentru depunere în organul competent a plîngerilor privind discriminarea;

- să asigure condiții egale, pentru femei și bărbați, de îmbinare a obligațiilor de serviciu cu cele familiale;

- să introducă în RIU dispoziții privind interzicerea discriminărilor după oricare criteriu și a hărțuirii sexuale;

- să asigure respectarea demnității în muncă a salariaților;

- să asigure o plată egală pentru o muncă de valoare egală;

- să plătească integral salariul în termenele stabilite de prezentul cod, de CCM și de CIM;

- să poarte negocieri colective și să încheie CCM în modul stabilit de prezentul cod;

- să furnizeze reprezentanților salariaților informația completă și veridică necesară încheierii CCM și controlului asupra îndeplinirii lui;

- să îndeplinească la timp prescripțiile organelor de stat de supraveghere și control, să plătească amenzi aplicate pentru încălcarea actelor legislative și altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii;

- să examineze sesizările salariaților și ale reprezentanților lor privind încălcările actelor legislative și ale altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, să ia măsuri pentru înlăturarea lor, informînd despre aceasta persoanele menționate în termenele stabilite de lege;

- să creeze condiții pentru participarea salariaților la administrarea unității în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;

- să asigure salariaților condițiile social-sanitare necesare pentru îndeplinirea obligațiilor lor de muncă;

- să efectueze asigurarea socială și medicală obligatorie a salariaților în modul prevăzut de legislația în vigoare;

- să repare prejudiciul material și cel moral cauzat salariaților în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;

- să îndeplinească alte obligații stabilite de prezentul cod, de alte acte normative, de CC, de CCM și de CIM.

Analiza juridică minuțioasă a conținutului obligațiilor de muncă puse pe seama salariatului, pe de o parte, și a obligațiilor funcționale puse pe seama angajatorului, pe de

altă parte, enumerate detaliat supra, permite a elucida că aceste atribuții din sfera muncii ale respectivilor subiecți juridici, prin natura lor de drept, reflectă în fond dezideratul constituțional consfințit în art. 55 din Lege Supremă, conform căruia orice persoană are îndatorirea de a-și exercita drepturile și libertățile fundamentale cu bună-credință, fără să încalce drepturile și libertățile altora.

Pe fundalul celor relatate, o însemnătate juridică deosebită o are dispoziția art. 9 alin. (2) lit. a) CM, ce statorește că salariatul este obligat să-și îndeplinească conștiincios obligațiile de muncă prevăzute de CIM. Altfel spus, salariatul are îndatorirea de bază, pusă pe seama lui de către legiuitor, de a-și îndeplini obligațiile de muncă prevăzute de CIM în mod conștiincios, adică cu bună-credință, așa cum cere expres art. 55 din Constituție. Prin urmare, îndatorirea de bază a salariatului constă în îndeplinirea cu bună-credință a obligațiilor de muncă asumate de dînsul în temeiul clauzelor CIM, negociat și încheiat de către părțile contractante în conformitate cu cerințele art. 45–65 CM.

O analiză profundă prin prisma normei art. 55 din Constituție o cer prevederile art. 90 alin. (4) CM, conform cărora, în schimbul restabilirii salariatului la locul lui de muncă, părțile pot încheia o tranzacție de împăcare. Însă încheierea unei astfel de tranzacții este de neconceput fără manifestarea bunei-credințe, atît din partea fostului salariat eliberat din serviciu, cît și din partea angajatorului acestuia. Încheierea cu bună-credință a unei astfel de tranzacții de împăcare între părțile implicate în respectivul LIM privitor la restabilirea salariatului la serviciu să face în baza art. 212 CPC și art. 1331 CC.

La rîndul său, instanța de judecată, prin încheierea sa, va confirma respectiva tranzacție de împăcare, cu încetarea procesului civil (LIM) în temeiul prevederilor art. 212



CPC, care, potrivit art. 1333 alin. (1) CC, are între părți **autoritatea lucrului judecat**.

Norma de drept cuprinsă în art. 61 alin. (1) din CPC expusă supra, prin conținutul/sensul său, creează anumite incertitudini privind constituționalitatea sa, deoarece vine în contradicție/coliziune cu unele prevederi ale art. 20, 46, 55, 120 și 127 din Constituție, iar controlul constituționalității acestor norme este de competența Curții Constituționale, fapt ce poate impune în consecință necesitatea formulării de către una dintre părțile aflate în LIM a sesizării privind ridicarea excepției de neconstituționalitate a respectivei norme legale, în condițiile art. 12¹ CPC, aplicat prin prisma Hotărârii Curții Constituționale nr. 2 din 9 februarie 2016 „Pentru interpretarea articolului 135 alin. (1) lit. a) și g) din Constituția Republicii Moldova (excepția de neconstituționalitate)”[5], **reieșind din considerentele expuse mai jos**.

1. În cadrul ședințelor de judecată privitor la examinarea LIM, participanții în proces deseori afirmă că atât unii, cât și alții nu se folosesc cu bună-credință de drepturile lor procedurale, adică conform prevederilor art. 61 alin. 1) CPC, care statornicesc că părțile sînt obligate să se folosească cu bună-credință de drepturile lor procedurale. Totodată, art. 55 din Constituție consfințește că orice persoană își exercită drepturile și libertățile constituționale cu bună-credință, fără să încalce drepturile și libertățile altora.

2. Astfel, între prevederile art. 61 alin. (1) CPC și norma art. 55 din Legea Supremă se observă o anumită neconcordanță/contradicție/coliziune, deoarece, potrivit art. 61 alin. (1) CPC, obligația de a se folosi cu bună-credință de drepturile lor procedurale este pusă, ca părți în proces, atât pe seama **persoanelor fizice**, cât și pe seama **persoanelor juridice**, iar din cuprinsul normei art. 55 al Constituției decurge logic că îndatorirea fundamentală ca

orice persoană să-și exercite drepturile și libertățile constituționale cu bună-credință se referă exclusiv la **persoanele fizice**, fără a se răsfrînge asupra persoanelor juridice, ceea ce într-o anumită măsură dezechilibrează suportul constituțional necesar pentru exercitarea eficientă și atotcuprinzătoare de către instanța de judecată (*în cazul cînd în proces participă persoane fizice și persoane juridice*) a dreptului fundamental consfințit în art. 20 alin. (1) din Legea Supremă, conform căruia orice persoană are dreptul la satisfacție efectivă din partea instanțelor judecătorești competente împotriva actelor care violează drepturile, libertățile și interesele sale legitime.

3. În acest context, est necesar de accentuat că, potrivit art. 2 alin. (1) și (2) CPC, procedura de judecare a cauzelor civile (inclusiv a LIM) în instanțele judecătorești de drept comun și în cele specializate este stabilită de Constituție, de prezentul cod și de alte legi organice. Normele de drept procedural civil din alte legi (inclusiv din CM) trebuie să corespundă dispozițiilor fundamentale ale prezentului cod. În caz de coliziune între normele prezentului cod și prevederile Constituției, se aplică prevederile constituționale, iar în caz de discordanță între normele prezentului cod și cele ale unei alte legi organice, se aplică reglementările legii adoptate ulterior.

4. Prin urmare, în caz de coliziune între dispozițiile art. 61 alin. (1) CPC și norma art. 55 din Legea Supremă, se aplică prevederile Constituției, adică ale art. 55. Însă aplicarea de către instanța de judecată a normei respective naște anumite incertitudini, deoarece ea se referă doar la **persoanele fizice**, fără a fi aplicabilă față de **persoanele juridice**. O astfel de concluzie certă rezidă din următoarele **considerente**:

➤ Înglobarea art. 55 în Capitolul I „Drepturile, libertățile și îndatoririle fundamentale” din Legea Supremă confirmă elocvent faptul că acesta se referă la îndatoririle

fundamentale ale persoanelor fizice, dar nu și a persoanelor juridice, concluzie ce rezultă suplimentar din conținutul pct. 2 al Hotărârii Curții Constituționale nr. 16 din 28 mai 1998”Cu privire la interpretarea art. 20 din Constituția Republicii Moldova” [6], conform căruia Înalta Curte a observat că afit Constituția Republicii Moldova, prin plasarea art. 20 în Capitolul I „Drepturile, libertățile și îndatoririle fundamentale”, cît și Convenția Europeană, prin sensul art. 6, se referă la drepturile fundamentale ale **persoanelor fizice**.

➤ Din sensul prevederilor art. 6 al Convenției Europene pentru Apărarea Drepturilor Omului și a Libertăților Fundamentale la care Republica Moldova este parte [7], ce statuează expres că **orice persoană are dreptul la judecarea în mod echitabil, în mod public și într-un termen rezonabil a cauzei sale, de către o instanță independentă și imparțială, instituită de lege, care va hotărî fie asupra încălcării drepturilor și obligațiilor sale cu caracter civil**, prevederi care necesită a fi aplicate de către instanța de judecată la examinarea LIM (*una dintre părți ale căruia fiind angajatorul, care, de regulă, e persoană juridică*), rezultă că la calitatea de **persoană (inclusiv asupra căreia se cere de aplicat art. 55 din Legea Supremă)** se raportează doar persoanele fizice, nu și persoanele juridice.

➤ Din cuprinsul normei art. 1 alin. (3) al Legii Supreme ce consfințește că **Republica Moldova este un stat de drept, democratic, în care demnitatea omului, drepturile și libertățile lui, libera dezvoltare a personalității umane, dreptatea și pluralismul politic reprezintă valori supreme și sînt garantate** se rezumă că reprezintă valori supreme și sînt garantate drepturile și libertățile omului (ca persoană fizică) care sînt înglobate în art. 15-54 ale Capitolului I „Drepturile, libertățile și îndatoririle fundamentale” din



Constituție, realizarea cărora este de neconceput fără îndeplinirea de către om a îndatoririlor sale fundamentale, cuprinse în art. 55-59 al respectivului Capitol I.

➤ Art. 15 din Legea Supremă prevede expres că de drepturile și de libertățile consacrate prin Constituție și prin alte legi și au obligațiile prevăzute de acestea beneficiază cetățenii Republicii Moldova (ca persoane fizice).

5. Așadar, pentru ca instanța de judecată să-și poată exercita atribuțiile sale în conformitate cu art. 20 alin. (1) din Legea Supremă, analizând/apreciind obiectiv, imparțial și echitabil folosirea de către părțile implicate în LIM cu sau fără bunăcredință de drepturile lor procedurale, este necesar ca instanța să aibă la dispoziție suportul/instrumentul constituțional convingător, clar și univoc, în care scop este oportun controlul constituționalității prevederilor art. 61 alin. (1) CPC prin prisma normei art. 55 din Legea Supremă.

6. Necesitatea exercitării controlului constituționalității prevederilor art. 61 alin. (1) CPC prin prisma normei art. 55 din Legea Supremă decurge suplimentar din conținutul art. 9 alin. (1) CC, invocat supra, conform căruia persoanele fizice și juridice participante la raporturile juridice civile trebuie să își exercite drepturile și să își execute obligațiile cu bună-credință. O astfel de concluzie rezultă din inevitabilitatea apelării de către participanții în procesul de soluționare a LIM nu numai la prevederile art. 61 alin. (1) CPC, ci și, după caz, la cele ale art. 9 alin. (1) CC, prevederi ce statornicesc, prin ansamblul lor, un vast câmp juridic de manevrare a părților LIM care permite/nu exclude formularea/expunerea de către acestea a unor interpretări diametral opuse, subiective, unilaterale, contradictorii, ambigue, ce pot produce – din cauză neconcordanței/coliziunii conținutului lor cu cel al art. 55 din Legea Supremă – distorsiuni și ob-

stacole esențiale în judecarea corectă și echitabilă a LIM în albia cerințelor art. 20 alin. (1) din Constituție, dat fiind că în proces participă nu numai persoane fizice, ci și persoane juridică (angajatorul).

7. Interpretarea prevederilor art. 61 alin. (1) CPC (în coroborare cu cele ale art. 9 alin. (1) CC) doar de către Parlament în temeiul art. 66 lit. c) din Constituție, fără ca legiuitorul să aibă în acest scop la îndemână un sprijin constituțional relevant, argumentat și adecvat, elucidat în urma stabilirii sensului autentic și deplin al art. 55 din Legea Supremă, ar fi o interpretare relativ trunchiată și practic insuficientă din partea organului legislativ pentru a fi în stare să asigure în mod eficient actul justiției la nivelul cerințelor standardelor de drept constituțional și internațional, inclusiv a celor ce rezultă din sensul art. 20 și 26 ale Legii Supreme, avînd totodată în vedere că legiuitorul și-a restrîns câmpul de interpretare prin norma art. 2 alin. (2) CPC, potrivit căreia **în caz de coliziune între normele prezentului cod și prevederile Constituției, se aplică prevederile constituționale.**

8. La acest capitol remarcăm că în Comentariul la Constituția Republicii Moldova, editat de Curtea Constituțională în 2012, în care se interpretează doctrinar art. 55 din Legea Supremă, se menționează că „**prin utilizarea în textul constituțional a noțiunii de orice persoană legiuitorul constituant a avut în vedere o noțiune universală ce cuprinde atât cetățenii Republicii Moldova, cât și cetățenii străini și apatrizi, precum și persoanele juridice (...)**” [8, p. 223]. Însă un astfel de comentariu doctrinar al cuprinsului art. 55 din Constituție nu este în concordanță cu dispozițiile constituționale invocate supra, fapt ce, la rîndul său, impune obiectiv necesitatea elucidării desfășurate și autentice de către Curtea Constituțională a normei art. 55 din Legea Supremă.

Concluzie. Elucidarea de către

Curtea Constituțională a sensului autentic al normei art. 55 din Legea Supremă, cu reflectarea lui veridică și deplină în cuprinsul art. 61 alin. (1) CPC, va contribui la eliminarea neconcordanței/contradicției existente între respectivele prevederi procedurale și constituționale, iar prin aceasta, în mod firesc, la eficientizarea actului justiției, inclusiv în procesul de examinare a LIM, cât și a CCM.

Referințe bibliografice

1. Constituția Republicii Moldova, adoptată la 29 iulie 1994. Republicată în: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2016, nr. 78, art. 140.
2. Codul civil al Republicii Moldova, nr. 1107 din 6 iunie 2002. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2002, nr. 82–86, art. 661.
3. Codul de procedură civilă al Republicii Moldova, nr. 225 din 30 mai 2003. Republicat în: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2013, nr. 130–134, art. 415.
4. Codul muncii al Republicii Moldova, nr. 154 din 28 martie 2003. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159–162, art. 648.
5. Hotărîrea Curții Constituționale nr. 2 din 9 februarie 2016 „Pentru interpretarea articolului 135 alin. (1) lit. a) și g) din Constituția Republicii Moldova (excepția de neconstituționalitate)”. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2016, nr. 55–58, art. 9.
6. Hotărîrea Curții Constituționale nr. 16 din 28 mai 1998 „Cu privire la interpretarea art. 20 din Constituția Republicii Moldova”. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 1998, nr. 56–59, art. 24.
7. Convenția Europeană pentru Apărarea Drepturilor Omului și a Libertăților Fundamentale. www.mpsfc.gov.md.
8. Constituția Republicii Moldova: comentariu. Coord. de proiect Klaus Sollfrank. Chișinău: Arc, 2012, 576 p.