

PĂRȚILE UNUI LITIGIU INDIVIDUAL DE MUNCĂ SAU A UNUI CONFLICT COLECTIV DE MUNCĂ

Denis Băbălău, magistru în drept, lector superior la Catedra Drept Patrimonial, FCGC, Universitatea Tehnică a Moldovei

Abstract: *De obicei, în cazul litigiilor de muncă participanți sunt salariatul și angajatorul, însă, în unele situații, pot apărea și alte persoane, cum ar fi succesorii părților, organizațiile sindicale și alți reprezentanți ai salariaților, patronatele, autoritățile publice, procurorul. Această situație reiese din conținutul art. 349 al Codului muncii al Republicii Moldova și corespunde prevederilor generale ale art. 55 al Codului de procedură civilă al Republicii Moldova – în conformitate cu care și are loc examinarea litigiilor apărute în cadrul raporturilor de muncă.*

Cuvinte-cheie: *litigiu de muncă, angajator, salariat, organizație sindiicală, procuror, succesor.*

În cazul litigiilor de muncă participanți sunt, în principal, salariatul și angajatorul, însă pot apărea și alte persoane, cum ar fi succesorii părților, organizațiile sindicale și alți reprezentanți ai salariaților, patronatele, autoritățile publice, procurorul. Această situație reiese din conținutul art. 349 al Codului muncii al Republicii Moldova și corespunde prevederilor generale ale art. 55 al Codului de procedură civilă al Republicii Moldova – în conformitate cu care și are loc examinarea litigiilor apărute în cadrul raporturilor de muncă.

• Salariatul și angajatorul

Respectiv, în cea mai mare parte, în cazul raporturilor de muncă, litigiile apar între salariat și angajator – din care motiv aceștia și sunt indicați în calitate de cele mai răspândite părți ai litigiului. La fel, asimilat salariatului poate fi orice persoană care invocă un drept de muncă lezat, fie cei care încă nu au primit statutul respectiv de salariat în raportul concret, iar dreptul ține de acest statut (refuzul de angajare în câmpul muncii, recuperarea prejudiciului cauzat pe

parcursul relațiilor de formare profesională, spre exemplu, când persoana căreia angajatorul i-a achitat costul studiilor refuză ulterior să activeze la unitate, în pofida obligației asumate), fie cei care au pierdut statutul dat (contestarea eliberării din serviciu, solicitarea oricărei părți de a i se recupera prejudiciul cauzat, atât în cadrul raporturilor finisate, cât și ulterior, cum ar fi în cazul divulgării de către salariat a informației cu caracter confidențial, pe care a aflat-o în legătură cu exercitarea raporturilor de muncă).

Calitatea procesuală a acestora poate fi atât de reclamant (persoana care se adresează în instanță, solicitând intentarea procesului și invocând un drept sau interes legitim încălcat), cât și pârât.

La general, conform prevederilor art. 56 al Codului de procedură civilă al RM, drepturile și obligațiile procesuale ale părților sunt egale și constau în „dreptul să ia cunoștință de materialele dosarului, să facă extrase și copii de pe ele, să solicite recuzări, să prezinte probe și să participe la cercetarea lor, să pună întrebări altor participanți la proces, martorilor, experților și specialiștilor, să formuleze cereri, să reclame probe, să dea instanței explicații orale și scrise, să expună argumente și considerente asupra problemelor care apar în dezbaterile judiciare, să înainteze obiecții împotriva demersurilor, argumentelor și considerentelor celorlalți participanți, să atace actele judiciare și să-și exercite toate drepturile procedurale acordate de legislația procedurală civilă” (al. 1, art. 56 al CPC al RM).

Conform regulii generale, capacitatea de exercițiu a drepturilor procedurale civile (posibilitatea de ași exercita aceste drepturi în volum deplin) apare odată cu apariția capacității juridice de exercițiu depline: pentru persoana fizică – atingerea vârstei de 18 ani sau obținerea anticipată a capacității prin emancipare sau în urma încheierii căsătoriei; pentru persoana juridică – înregistrarea corespunzătoare. În același timp, în partea care ține de litigiile ce se nasc din raporturile de muncă, salariații minorii, inclusiv și cei care încheie contract individual de muncă cu acordul părinților (cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani) la fel pot să-și apere personal drepturile în

instanță, însă instanța, la propria discreție, poate constata necesitatea introducerii în proces a reprezentantului legal (părinți, tutori).

- **Sucesorii**

Sucesiunea în cadrul unui proces de judecată născut dintr-un litigiu de muncă este posibilă în condițiile generale prevăzute de art. 70 al Codului de procedură civilă al RM (CPC), care admite o astfel de situație în orice fază a procesului. Dat fiind faptul că obiectul invocat în cele mai răspândite litigii de muncă – cele de restabilire în câmpul muncii – este unul strict personal, succesorii nu îl vor putea moșteni, însă ei vor putea invoca aspectele de recuperare a prejudiciilor materiale cauzate în cadrul relațiilor de muncă, inclusiv în legătură cu privarea ilegală de dreptul la muncă. Din același raționament, succesorii vor fi atrași în proces și în cazul obligației datorate angajatorului de către salariat pentru cauzarea unui prejudiciu material.

- **Sindicatelor, alți reprezentanți ai salariaților, patronatele**

- În calitate nemijlocită de părți ai procesului, sindicatelor, alți reprezentanți ai salariaților, precum și patronatele, pot apărea în cadrul conflictelor ce se nasc în urma relațiilor de parteneriat social (spre ex: examinarea conflictului colectiv în comisia de conciliere, contestarea deciziei comisiei de conciliere, contestarea nulității clauzelor contractelor colective de muncă sau a convențiilor colective, suspendarea sau declararea grevei drept ilegală, precum și în litigii nemijlocite dintre sindicate și patronate ale căror obiect mai degrabă îl pot forma pretenții de ordin patrimonial).

- În altă ordine de idei, și sindicatelor și patronatele, ținând cont de scopul său (și, concomitent, obligația) de a apăra drepturile și interesele membrilor săi – salariații și, corespunzător, angajatorii – invocat nu doar în statutele acestor organizații, dar și în legile respective (art.. 1 și 12 ale Legii sindicatelor și art.. 3 și 13 ale Legii patronatelor), pot porni procese și participa în susținerea cererii depuse cu scopul de a apăra drepturile și interesele legitime ale membrilor săi. (Cu referire la patronate, ținem să specificăm că acest drept (de apărare în instanță) nu este direct indicat în lege, spre deosebire de sindicate, ci se deduce din normele legale și din scopul

întemeierii organizației, respectiv, ar fi necesar de a-l include nemijlocit și în statutele organizațiilor patronale).

- La fel, menționăm că sindicatele și patronatele pot fi atrase în proces, în calitate de intervenienți, cu atât mai mult că în unele cazuri, hotărârea poate influența drepturile sau obligațiile proprii față de una din părți (faptul dat în mai mare măsură poate afecta sindicatele în procesul de restabilire în câmpul muncii, unde la concediere se cere acordul acestora și salariatul poate considera că organizația nu i-a apărât în modul convenit drepturile și interesele; dar poate afecta și patronatele, a căror refuz de a acorda asistența necesară, inclusiv juridică, unui angajator – membru al asociației, care achită cotizațiile în modul corespunzător, ar putea fi apreciat drept ilegal).

În acest context, dar în altă ordine de idei, specificăm interesul angajatorului de a atrage într-un proces de recuperare a prejudiciului cauzat unei persoane de către un salariat al angajatorului în cadrul exercitării obligațiilor de funcții, salariatul care nemijlocit a cauzat prejudiciul, or acesta va fi persoana cointeresată de ași apăra interesul, ce, în anumită parte, poate coincide cu interesul angajatorului (la determinarea circumstanțelor cauzării prejudiciului, gradului de vinovăție a fiecărei părți implicate, precum și stabilirii mărimii prejudiciului cauzat), iar faptele stabilite de instanță în procesul în care va fi atras salariatul corespunzător nu vor mai necesita o stabilire în cazul unui eventual proces de regres, când angajatorul va solicita nemijlocit de la salariat restituirea cheltuielilor efectuate. (La fel, ar exista și interesul angajatorului de a atrage în procesul de restabilire în câmpul muncii administratorul (îndeosebi, dacă acesta nu mai activează la unitate) care a emis ordinul de eliberare din funcție a salariatului, or, în eventuala situație de anulare de către instanță a acestui ordin, angajatorul va putea solicita de la conducătorul respectiv recuperarea prejudiciului achitat salariatului în legătură cu privarea ilegală de dreptul la muncă).

• **Autoritățile publice centrale și locale**

Acestea pot apărea în cadrul unui litigiu de muncă, fie în calitate de parte a procesului – reclamant sau pârât – ca angajator (atât în litigiile ce se nasc din așa-numitele raporturi de serviciu cu funcționarii publici angajați, cât și în raporturile de muncă cu

personalul angajat din cadrul autorităților, a căror funcții nu au statut de funcție publică), precum și pentru a participa în scopul de a depune concluzii, în baza art. 74 al Codului de procedură civilă al RM (în acest caz, și angajatorul poate solicita introducerea în proces a autorității competente – Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei sau un alt minister din domeniul respectiv, Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă, Inspekția Muncii, alte autorități competente, îndeosebi cu atribuții specifice – pentru ca acestea să expună concluziile privitor la situația creată, normele tehnice aplicabile).

- **Procurorul**

Procurorul, în pofida faptului că participarea sa într-un proces civil se află într-o limitare continuă față de perioada economiei planificate, cu limitările corespunzătoare necesităților timpului, totuși, rămâne a fi una din persoanele enumerate în lista participanților unui proces civil, inclusiv și a unui litigiu de muncă. Conform prevederilor respective ale Codului de procedură civilă al RM (art. 71) și a Legii cu privire la procuratură (art. 5), procurorul poate participa în procesul soluționării unui litigiu de muncă doar dacă însăși procesul a fost pornit la cererea sa. Dacă, raportat la un litigiu de muncă, procurorul putea utiliza acest drept al său în interesul unui angajator – agent economic în al căror capital statutar statul are cotă-parte, atunci, începând cu 01.12.2012 oportunitatea dată nu mai este prevăzută de lege, și acesta ar putea intenta acțiuni doar în interesul unui salariat dacă acesta nu se poate adresa în judecată personal din motive de sănătate, vârstă înaintată, incapacitate sau din alte motive întemeiate (pe aceste motive nu se exclude posibilitatea de adresare și în interesul unui angajator – persoană fizică, dar ținând cont de statutul de angajator al persoanei, o atare posibilitate rămâne a fi una mai mult teoretică). Procurorul va fi participant numai în înțelesul procesual, or hotărârea nu se poate pronunța în favoarea sau în defavoarea sa, ci va viza persoana în interesul căreia a fost pornit procesul.

Calitatea procesuală a angajatorului într-un litigiu de muncă

Anterior a fost analizată poziția procesuală a diferitor părți ai litigiului de muncă, însă mai detaliat ne vom reține asupra poziției ce o poate avea angajatorul în cadrul soluționării unui litigiu.

După cum a fost remarcat, într-un litigiu individual de muncă, angajatorul poate avea atât calitatea de reclamant, cât și de pîrît.

- Din start menționăm că, în calitate de reclamant, angajatorul poate apărea doar într-un singur caz, și anume intentarea unei acțiuni în instanță, cu condiția ca aceasta să țină de recuperarea prejudiciului cauzat de către salariat (sau de o altă persoană care nu deține acest statut, dar prejudiciul cauzat este legat de realizarea unui drept de muncă). Faptul dat nu reprezintă o limitare a drepturilor angajatorului, or în celelalte aspecte ale raportului de muncă, unde pot fi afectate drepturile și interesele sale (încălcarea de către salariat a obligațiilor de muncă care nu s-a soldat cu cauzarea unui prejudiciu), angajatorul este competent să le apere personal, prin atragerea salariatului la răspunderea disciplinară. Apărarea personală a drepturilor și intereselor este posibilă, inclusiv în caz de cauzare a prejudiciului material – dacă mărimea prejudiciului cauzat nu depășește salariul mediu lunar al salariatului care a cauzat prejudiciul și dacă angajatorul a reușit să emită ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) de recuperare a prejudiciului în termen de una lună de zile din momentul constatării prejudiciului. (În cazul omiterii termenului invocat și/sau în cazul când prejudiciul material depășește mărimea indicată, prejudiciul va putea fi recuperat, dacă salariatul refuză să-l repare benevol, doar prin intermediul instanței de judecată). Pe lângă cauzarea prejudiciului de către salariat nemijlocit în cadrul relațiilor de muncă, anterior am invocat și prejudicii ce pot fi cauzate și până la stabilirea raporturilor de muncă, cât și după încetarea acestora. Respectiv, fără a institui o listă exhaustivă, am indicat drept exemplu, în primul caz, refuzul persoanei de a se angaja în câmpul muncii după finisarea studiilor dacă angajatorul a contribuit (total sau parțial) la cheltuielile pentru plata studiilor și cele aferente, cu condiția existenței unui contract de formare profesională, inclusiv continuă, și stipulărilor contractuale respective, iar în al doilea caz – prejudiciul cauzat de fostul salariat pentru divulgarea informației cu caracter

confidențial, în condițiile clauzei de confidențialitate instituite în conformitate cu prevederile art. 53 al Codului muncii al RM.

Astfel, exemplele invocate reprezintă cazul unic (răspunderea materială a salariatului, inclusiv cea deplină și cea colectivă) pentru angajator unde el poate apărea în calitate de reclamant, în rest, în majoritatea cazurilor, în calitate de reclamant apare salariatul, iar angajatorul va avea calitatea de pîrît.

- În contextul succesiunii în drepturile procesuale, indicăm că angajatorul preia drepturile și obligațiile față de salariați, în măsură deplină, în toate cazurile de reorganizare, cesiune etc. (inclusiv transfer a dreptului de proprietate unui nou proprietar al unității), inclusiv și cele litigioase. Excepția prevăzută nemijlocit de lege o constituie drepturile și obligațiile ce rezultă din contractul colectiv de muncă, care, în cazul schimbării tipului de proprietate al unității vor continua să producă efecte juridice obligatorii doar pe o perioadă de 6 luni de la schimbarea survenită. Specificăm că această regulă este valabilă nu pentru simpla schimbare a proprietarului, ci doar pentru schimbarea tipului de proprietate – publică, privată sau comună între ele).

- În cadrul unui litigiu individual sau a unui conflict colectiv de muncă care se examinează de către instanța de judecată, conform regulii stabilite de art. 75 a Codului de procedură civilă al RM, angajatorul urmează să fie reprezentat de către organele sale de administrare, în limita competenței stabilite de actele normative sau de constituire a acestora, precum și/sau de alți angajați împuterniciți de către angajator (organele de administrare a acestuia) sau de către avocați. Astfel, dacă în cazul când angajatorul va dori angajarea pentru reprezentare a unei persoane din afara unității, aceasta va trebui să dispună de licență de avocat, pe când din interiorul unității, angajatorul poate elibera împuterniciri oricărui angajat, nefiind în mod obligatoriu cu studii juridice (cu atât mai mult în cazul necesității explicației unor aspecte ce nu au caracter juridic). Volumul împuternicirilor se va indica fie în mandat, în cazul desemnării în calitate de reprezentant a unui avocat, fie în procură – în celelalte cazuri. Legea nu exclude posibilitatea angajatorului de a se apăra prin intermediul organelor sale de administrare, împreună cu alți

reprezentanți desemnați, precum și asistat de persoane din afara societății – avocați.

- În cazul filialelor sau a reprezentanțelor ce nu dețin statutul de persoană juridică (aceasta fiind regula de bază pentru subdiviziunile date), în calitate de parte în proces va fi nemijlocit unitatea (întreprinderea de bază), dar care va putea împuternici și angajații subdiviziunilor sale teritoriale pentru a apăra interesele unității.

- În cadrul conflictului colectiv de muncă soluționat în comisia de conciliere, angajatorul are dreptul să desemneze reprezentanții săi în comisie (fără a exista o careva restricție privind calitatea de salariat al unității respective sau alte aspecte a statutului reprezentantului numit) care, în limita competenței acordate de angajator, vor negocia cu reprezentanții salariaților posibilitatea de satisfacere a revendicărilor înaintate.

- Angajatorul, în calitate de reclamant, poate apărea și într-un litigiu în care va contesta acțiunile autorităților publice, și anume a Inspecției Muncii, Casei Naționale de Asigurări Sociale, Companiei Naționale de Asigurări în Medicină, Centrului Național pentru Protecția Datelor cu Caracter Personal etc.

Bibliografie

1. Codul Muncii al Republicii Moldova nr. 154 din 28.03.2003, publicat: 29.07.2003
2. Mihai Poalengi, Svetlana Filincova, Iulia Sorcu [et al.]; coord. ed.: Mihai Poalelungi [et al.], Manualul judecătorului pentru cauze civile, Ed. a 2-a. – Chișinău: S. n., 2013 (F.E.-P. “TipograCentrală”). – 1200 p