

REGLEMENTĂRI PRIVIND DREPTUL SALARIATULUI LA CONTESTAREA SANCTIUNILOR DISCIPLINARE

REGULATIONS ON THE RIGHT OF THE EMPLOYEE TO CONTEST DISCIPLINARY SANCTIONS

CZU: 349.22:331.108.64

Nicolae ROMANDAȘ,
doctor în drept, profesor universitar,
Academia de Administrare Publică

Eduard GURIN,
doctorand, Universitatea de Stat din Moldova

SUMMARY

In this article, the material regarding the right of the employee to contest the disciplinary sanctions, which constitute a constitutional right, was subjected to research. Initially, reference was made to the lawfulness of the order of application of disciplinary sanctions and the familiarization of the employee with their content. The premise of starting the appeal on the employer's decision, the legal argument according to which the sanction order (provision, decision) can be challenged by the employee in the court under the conditions of art. 355 of the Labor Code of RM was analyzed. The judge may order the commencement or refusal to start the trial of the dispute, on the ground that such an act is subject to both substantive and procedural conditions established by the civil-legislation law. Reference has also been made to the role of the Labor Inspectorate, the trade union, which have more the role of negotiating and explaining labor law provisions.

Keywords: disciplinary sanction, disciplinary liability, court, contestation of the sanction, immediate execution, social partnership.

REZUMAT

În articolul dat a fost supus cercetării materialul ce vizează dreptul salariatului la contestarea sancțiunilor disciplinare, care constituie un drept constituțional. Inițial, s-a făcut referire la legalitatea emiterii ordinului de aplicare a sancțiunilor disciplinare și familiarizării salariatului cu conținutul său. S-a analizat premisa de pornire a căii de atac asupra deciziei angajatorului, argumentul legislativ, conform căruia ordinul (dispoziția, hotărârea) de sancționare poate fi contestată de salariat în instanța de judecată în condițiile art. 355 al Codului muncii al Republicii Moldova. Judecătorul poate dispune pornirea sau refuză pornirea procesului de judecare a litigiului, pe motivul că față de asemenea act sunt înaintate condiții atât de fond cât și de formă, stabilite prin legislația procesual-civilă. S-a făcut trimitere și la rolul Inspectoratului de Stat al Muncii, al sindicatului care joacă un rol mai mult de negociere și explicare a prevederilor legislației muncii.

Cuvinte-cheie: sancționare disciplinară, răspundere disciplinară, instanță de judecată, contestarea sancțiunii, executare imediată, parteneriatul social.

Sanționarea disciplinară a salariatului constituie prin natura sa o măsură de ordin juridic, posibilă a fi dispusă de către angajator, în temeiul încălcării prevederilor contractului individual de muncă din partea salariatului, la compartimentul disciplinei de muncă și nu doar. Astfel, luând în considerare ideea propusă, menționăm că, fiind o măsură de ordin juridic, dispusă în mod unilateral, aceasta poate fi contestată de către salariatul care se consideră a fi sancționat nelegitim de angajator. În această ordine de idei menționăm, că contestarea unei asemenea decizii constituie un drept constituțional al salariatului garantat prin prevederile art. 20 din Constituția Republicii Moldova, [1] care consacră că *orice persoană are dreptul la satisfacție efectivă din partea instanțelor judecătorești competente împotriva actelor care violează drepturile, libertățile și interesele sale legitime*.

Luând în considerare prevederile art. 210, alin. 1, lit. b și c) al Codului muncii al Republicii Moldova, [2] conform cărora s-a stabilit ca cerință de bază față de conținutul ordinului de sancționare disciplinară indicarea termenului și organului în care sancțiunea poate fi contestată de salariat, găsim că includerea și deslușirea acestor cerințe în prezentul comunicat va și mai util ca percepție pentru public. Astfel, în cele ce vizează prevederile de jurisdicție a muncii, menționăm că acestea sunt incluse în art. 210, alin. 3 și art. 354-356 ale Codului muncii al Republicii Moldova. [2] Prin urmare, aplicarea prevederilor cuprinse în conținutul textelor legale menționate, poate fi pusă în aplicare în cazul în care salariatul are motive și probe temeinice, respectiv dovădind faptul că angajatorul a neglijat anumite drepturi ale acestuia, ele avându-și izvorul în măsurile de ordin organizatoric și procesual, în faza derulării procedurii de tragere la răspundere disciplinară a salariatului.

Fiind o procedură specifică, reglementată în totalitate de legislația muncii, găsim că în cazul în care angajatorul a refuzat sau a neglijat indicarea în conținutul ordinului de

sanționare disciplinară a elementelor ce vizează termenul și organul în care sancțiunea poate fi contestată de către salariat, găsim că angajatorul va fi defavorizat total din punct de vedere juridic, fiind culpabil de nerespectarea cerințelor formale, incluse în ordinea procedurală stabilită de legislația muncii, în cele ce vizează tragerea la răspundere disciplinară a salariaților unității. Prin urmare, în situația în care angajatorul a negat sau a refuzat indicarea unor asemenea elemente în ordinul de sancționare disciplinară, găsim că vom fi în prezența realizării din partea salariatului a următoarelor drepturi, acestea fiindu-i garantate prin lege și prezentate în cele ce urmează.

O soluție de ordin amiabil și favorabilă pentru angajator în mod principal ar constitui-o situația în care salariatul a constatat că angajatorul a negat indicarea tuturor elementelor de ordin juridic în conținutul ordinului de sancționare disciplinară, ar constitui-o *măsura de adresare din partea salariatului către angajator prin intermediul unei cereri scrise, tema căreia va reflecta o revizuire a măsurii disciplinare, dispuse asupra acestuia pe motivul nerespectării prevederilor legale*. Având în vedere că o astfel de măsură nu este prevăzută expres în prevederile legislației muncii, dar considerăm că, fiind o categorie de raporturi juridice, influențate ponderat de principiul negocierii și informării reciproce a părților, găsim că salariatul poate recurge la o astfel de măsură, întru continuarea bunelor relații cu prilejul prestării muncii, sub egida angajatorului.

Drept argument în această situație, cu tentă de soluționare amiabilă sau, altfel zis, cu caracter de scuze din partea angajatorului, ar constitui faptul că angajatorul poate să nu dispună de cunoștințe juridice sau de ce nu, și de specialiști în domeniul juridic, angajați în cadrul unității, fapt pentru care s-a și comis o asemenea eroare. În acest sens considerăm că o asemenea soluție ar fi una benefică pentru ambele părți, deoarece părțile, în temeiul principiului enunțat, vor fi scutite de activitățile de disconfort și stresul colectat,

datorită adresării în organele de jurisdicție (Inspectoratul de stat al muncii, instanța de judecată) întru rezolvarea conflictului iscat. Mai mult ca atât, susținând ideea propusă și aceasta având forma unei recomandări, menționăm că o astfel de soluție poate fi raportată cu succes la categoria libertăților umane, precum și a înțelegerii reciproce de către membrii societății, adunați în colectivități întru prestarea muncii.

Soluția propusă, în opinia noastră, ar fi până la urmă o chestiune de bun-simț, care emană de la o persoană care conștientizează și acceptă greșeala celeilalte persoane, cum ar fi în cazul raportului reglementat de legislația muncii, în care angajatorul și salariatul sunt principalii actori. Astfel, prin urmare, o astfel de soluție fiind propusă ca o posibilă idee de rezolvare a unui litigiu de muncă, iscat cu prilejul sancționării disciplinare, necondiționat ar fi faptul că salariatul s-ar aștepta ca angajatorul să realizeze o convocare a persoanelor ce au participat la cercetarea și, respectiv, aplicarea sancțiunii disciplinare. Prin urmare, dacă angajatorul a acceptat de a analiza cererea salariatului, considerăm că angajatorul în asemenea situație va emana un sentiment de respect față de salariat și se va corecta, anulând în acest sens ordinul de sancționare disciplinară. Fiind o concepție propusă de noi, menționăm că aceasta, având formă unei idei, poate fi soldată nu doar cu succes, ci și cu eșec, argumentându-se prin faptul că angajatorul poate refuza de a analiza cererea înaintată de salariat, menținându-și poziția pe ordinul de sancționare emis anterior. Deci în cazul unui refuz al angajatorului cu privire la analiza situației, menționăm că salariatul va fi în drept de a se adresa organelor de soluționare a conflictului iscat, pe motivul sancționării sale disciplinare nelegitime.

Continuând tratarea și valoarea aspectelor de conținut al ordinului de aplicare a sancțiunii disciplinare către salariat, menționăm că este necesar de a lua în considerare și faptul că, întru valabilitatea aplicării sancțiunii discipli-

nare, în cadrul relațiilor de muncă, necesită ca aceasta întru a fi validată, din punct de vedere juridic, necesită a fi conformă prevederilor alin. 2 al art. 210 al Codului muncii al Republicii Moldova, conform căruia *„ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) de sancționare, cu excepția sancțiunii disciplinare sub formă de concediere, conform art. 206, alin. (1), lit. d) care se aplică cu respectarea art. 81, alin. (3), se comunică salariatului, sub semnătură, în termen de, cel mult, 5 zile lucrătoare de la data emiterii, iar în cazul în care acesta activează într-o subdiviziune interioară a unității (filială, reprezentanță, serviciu desconcentrat etc.) aflate în altă localitate - în termen de, cel mult, 15 zile lucrătoare și produce efecte de la data comunicării”*.

În temeiul textului legal citat, găsim că aducerea la cunoștința salariatului a ordinului de sancționare disciplinară este o fază procesuală deosebit de importantă pe motivul că anume data la care salariatul a luat cunoștință de decizia angajatorului, este condiționată de realizarea dreptului salariatului, caracterul acestuia fiind unul contestativ. Cu referire la termenul de 15 zile, stabilit de legiuitor, în cazul în care o parte a unității se află într-o altă localitate, menționăm că această regulă se aplică ca excepție, deoarece are ca temei faptul distanței îndelungate necesare a fi parcursă de către reprezentantul angajatorului întru aducerea la cunoștința salariatului a prevederile ordinului de sancționare disciplinară a acestuia. Prin urmare, în această situație menționăm că aducerea la cunoștință a ordinului de sancționare disciplinară, prin intermediul mijloacelor de comunicare în masă, cum ar fi: e-mail, telefon sau alte mijloace, nu va produce efecte juridice, pe motivul că angajatorul este obligat să aducă la cunoștința salariatului ordinul sub semnătură, în temeiul textului de lege citat, art. 210, alin. 2 al Codului muncii al Republicii Moldova. Astfel, în cazul comunicării salariatului în formă verbală a conținutului ordinului de sancționare disciplinară, ca un exemplu frecvent prezent în practica gestionării resurselor umane, ar putea servi

comunicarea prin telefon, menționăm că într-o astfel de situație nu va fi valabilă din punct de vedere juridic, pe motivul că aceasta nu este reglementată expres de lege și, respectiv, va fi nulă, ca lipsă de prezentare a actelor necesare a fi întocmite în acest sens de către angajator. Așadar, având ca text normativ de călăuză prevederile art. 210, alin. 2 al Codului muncii al Republicii Moldova, constatăm că, întru validarea deciziei sale, angajatorul trebuie să asigure prezența fizică a salariatului în faza familiarizării cu ordinul de aplicare a sancțiunii disciplinare din partea acestuia.

Un următor pas, necesar a fi realizat de către angajator în faza validării deciziei sale cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare către salariat, o constituie *semnarea ordinului de către salariat*, confirmând prin depunerea semnăturii sale a faptului că acesta a luat cunoștință cu măsura de constrângere de ordin disciplinar, dispusă de angajator, conform art. 210, alin. 2 al Codului muncii al Republicii Moldova. Semnarea ordinului de către salariat, prin finalitatea sa asigură, *pentru angajator - îndeplinirea cerinței legale cu privire la exercitarea dreptului său cu privire la impunerea respectării disciplinei de muncă, prin aplicarea prevederilor de regres asupra salariaților unității care au încălcat prevederile comportamentului disciplinar instituit în cadrul unității și pentru salariat - ca măsură de informare despre situațiile sau acțiunile întreprinse asupra personalității sale de către angajator, în mod special în faza aplicării sancțiunii disciplinare, ca efect al realizării înaintărilor din partea angajatorului în cele ce vizează constatarea nerespectării disciplinei de muncă, din partea salariatului*. Având în vedere cele menționate, relatăm ca ideile menționate sunt principalele obligațiuni de care este necesar de a ține cont angajatorului, ca urmare a aplicării măsurilor de sancționare disciplinară a salariatului, prin intermediul ordinului emis în acest sens și a măsurilor necesare a fi realizate de către angajator întru validarea acestuia din punct de vedere juridic.

Cu referire la măsurile concrete de regres,

stabilite expres de cadrul legal și posibile a fi utilizate de către salariat, contra acțiunilor de sancționare disciplinară nelegitimă, dispusă de către angajator, găsim că, conform art. 210, alin. 3 al Codului muncii al Republicii Moldova, constituie premisa de pornire a căii de atac asupra deciziei angajatorului, argumentul legislativ, conform căruia *„ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) de sancționare poate fi contestat de salariat în instanța de judecată în condițiile art. 355 al Codului muncii al Republicii Moldova”*. Într-o asemenea situație menționăm, că adresarea constituie una din cele mai drastice măsuri posibile a fi parcurse de către salariat. Într-o asemenea situație salariatul este obligat de a formula o cerere de chemare în judecată în condițiile stipulate de art. 166 al Codului procesual civil al Republicii Moldova. [3]

Cererea de chemare în judecată, după natura sa, constituie principalul instrument de restabilire a dreptului sau confirmării unui fapt juridic, nerecunoscut sau încălcat de către un alt subiect. În faza înaintării cererii de chemare în judecată, menționăm că dreptul muncii, fiind una dintre cele mai sociale ramuri de drept, din punctul de vedere al contestării abuzurilor realizate de angajator asupra salariatului, este conturată de o mulțime de facilități procesuale, prezente întru garantarea drepturilor recunoscute salariaților prin varietatea de acte normative, în principal, de cele adoptate la nivel național, printre care se numără: Constituția Republicii Moldova, Codul muncii al Republicii Moldova și alte acte.

Înaintarea către instanța de judecată a cererii salariatului găsit a fi sancționat nelegitim de angajator și fiind îngăduit în drepturile sale, este precedată de reguli și proceduri proprii, necesare a fi respectate de către justițiabili întru validarea acțiunii sale în justiție. În acest sens, autoarea Elena Belei a relatat faptul că *„cererea de chemare în judecată este un prim act de procedură prin care începe realizarea efectivă a principiilor disponibilității, a dreptului la apărare și a accesului la justiție”* [4, p. 19]

Fiind o definiție propusă de doctrina dreptului procesual civil, menționăm că în situația dreptului muncii din cuprinsul definiției citate, relevantă în faza contestării sancțiunii disciplinare, pentru salariat va avea importanță ponderată principiul, relatat de către autoare, acesta fiind *dreptul la apărare*.

Astfel, cererea de chemare în judecată fiind un act de natură procesuală, în temeiul valabilității căruia judecătorul poate dispune pornirea sau refuză pornirea procesului de judecare a litigiului, pe motivul că față de asemenea act sunt înaintate condiții atât de fond cât și de formă, stabilite prin legislația procesual-civilă. În doctrina dreptului procesual civil, [4, p. 19 -20] cu referire la conținutul cererii de chemare în judecată, s-a conturat o opinie la care ne raliem și noi, potrivit căreia conținutul oricărei cereri de chemare în judecată este compus din:

- *elemente esențiale*, adică obligatorii, fără de care respectiva cerere nu poate fi pusă pe rolul instanței de judecată. [4, p. 19] Definirea elementelor esențiale ale cererii de chemare în judecată se conturează a fi stabilite în conținutul art. 166, alin. 2, lit. a-i) al Codului procesual-civil al Republicii Moldova [3] nerespectarea stabilirii acestora de către subiect face imposibilă examinarea adresării parvenite, în cazul nostru al salariatului cu privire la verificarea legalității, sancțiunii dispuse de către angajator;

- *elemente neesențiale*, adică facultative, care pot fi incluse în cerere doar dacă este posibil sau dacă reclamantul consideră necesar. [4, p. 20] Sub aspectul definirii elementelor neesențiale ale cererii de chemare în judecată menționăm că la categoria unor asemenea elemente pot fi raportate așa-numitele chestiuni de interpretare sau de informare. Prin urmare, în categoria acestor elemente se includ următoarele: [4, p. 31-33] *denumirea cererii; instanța căreia i se adresează justițiabilul; numărul de telefon, numărul de fax, poșta electronică sau alte date de contact ale părților; data scrisă în cererea de chemare în judecată;*

conform alin.(3), art. 166 Cod procesual-civil al Republicii Moldova „cererea de chemare în judecată poate cuprinde și alte date importante pentru soluționarea pricinii, precum și demersurile reclamantului”.

Așadar, în urma formulării cererii de chemare în judecată cu anexarea la aceasta în mod obligatoriu a copiei de pe ordinul de sancționare disciplinară a salariatului, cât și altor acte relevante în acest sens, salariatul va fi programat aleatoriu de către instanța de judecată prin intermediul *Programului Integrat de Gestionare a Dosarelor*, activitatea acestuia fiind reglementată de Hotărârea Consiliului Superior al Magistraturii nr. 110/5 din 05.02.2013 cu privire la aprobarea Regulamentului privind modul de distribuire aleatorie a dosarelor pentru examinare în instanțele judecătorești, în special Extrasul nr. 514 din 27.04.2013. [5]

În această ordine de idei, menționăm că adresarea în instanța de judecată a salariatului, în scopul rezolvării litigiilor izvorâte din raporturi juridice de muncă, este condiționată de o serie de facilități, necesare a fi avute în vedere de către subiecți, în special, de către angajator. Totodată, precizăm că izvorul acestor facilități și, respectiv, prezența acestora în cadrul sistemului legislativ constituie o măsură rațională, deoarece în situația unor litigii de muncă și, în cazul în care salariatului i-au fost încălcate mai multe drepturi la muncă, găsim că salariatul este pus într-o poziție dezavantajată și având în vedere deseori lipsa valorilor financiare pentru supraviețuire, găsim că restabilirea dreptului de muncă sau complexului de drepturi încălcate, prin hotărâre judecătorească, constituie unicul temei, decizia căruia va repune salariatul în situația anterioară, compensându-i acestuia daunele și îngrădirile realizate de către angajator în acest sens în toate cazurile în valoare pecuniară.

La categoria facilităților acordate salariaților, ca urmare a adresării lor în instanța de judecată în scopul rezolvării litigiilor individuale de muncă, menționăm următoarele

garanții, stabilite salariaților de către legiuitor, prezentate în cele ce urmează:

- salariatul la adresarea în instanța de judecată, în vederea soluționării litigiului apărut cu prilejul durabilității raportului juridic de muncă, este scutit de achitarea taxei de stat în temeiul art. 85, alin. (1) al Codului procesual-civil al Republicii Moldova, potrivit căruia „*de taxă de stat pentru judecarea pricinilor civile se scutesc reclamanții în acțiunile de reintegrare în serviciu, de revendicare a sumelor de retribuire a muncii și în alte revendicări legate de raporturile de muncă*”. [3] Drept explicație a prevederii citate o constituie faptul că salariatul din start fiind un subiect al raportului de muncă, mai puțin protejat și, totodată, afectat de prevederile principiului subordonării sale față de angajator, este cu mult mai dezavantajat din punct de vedere economic față de angajator, având la îndemână doar propriile cunoștințe și capacitatea de îndeplinire a obligațiilor de muncă;

- o altă garanție acordată salariaților în procedura judecării litigiilor de muncă o constituie cea stabilită în prevederile art. 192, alin. (2) al Codului procesual-civil al Republicii Moldova, potrivit căruia „*.... litigiile de muncă ... se judecă de urgență și în mod prioritar*”. [3] Explicația unei asemenea prevederi se garantează a fi conturată de faptul că salariatul, fiind încadrat într-o anumită ocupațiune și având un conflict cu angajatorul, nu va putea fi pus în așteptare, deoarece în mod normal, angajatorul în cazul iscării unui anumit conflict bazat pe neconformitatea salariatului condițiilor contractului individual de muncă, în cazul nostru - disciplinei de muncă, va trebui să suspende acțiunea contractului individual de muncă, conform art. 78, alin. (2), lit. a-c al Codului muncii al Republicii Moldova. Având în vedere că salariatul este legat în mod constant de salariul oferit de către angajator, în temeiul contractului individual de muncă, considerăm că s-a avut în vedere că salariatul are doar o singură sursă de supraviețuire, prin intermediul căreia își asigură atât propriul trai,

cât și traiul familiei sale. Astfel, întemeindu-ne pe ideea menționată, considerăm că examinarea litigiului de muncă în mod prioritar și de urgență, este condiționată anume de ideea de a nu crea dificultăți constante stării materiale a salariatului, aceasta incluzând în mod prioritar cheltuielile pentru hrană, îmbrăcăminte, asistență medicală etc.;

- o altă garanție stabilită în faza judecării litigiilor de muncă o constituie acțiunea de executare, aceasta constând în faptul că hotărârea instanței de judecată emisă în privința litigiului de muncă devine pasibilă spre executare imediată, conform art. 256, alin. 1, lit. b) al Codului de procedură civilă al Republicii Moldova. Executarea imediată a hotărârii judecătorești, în cazul judecării litigiilor de muncă, presupune în temeiul alin. (1), art. 256 al Codului procesual-civil al Republicii Moldova „*că pârâtul execută imediat ordonanța sau hotărârea judecătorească prin care se obligă a despăgubi reclamatul în echivalent bănesc*”. [3] În opinia noastră, o astfel de tratare este benefică și, totodată, argumentată, deoarece prin intermediul unor plăți necesare a fi achitate de către angajator salariatului, stabilite prin hotărârea instanței de judecată, constituie plăți de natură compensatorie, pe motivul disconfortului provocat salariatului, ca urmare a nerespectării drepturilor acestuia, prin aplicarea incorectă și abuzivă a prevederilor legislației muncii. Conform art. 329, alin. 1 al Codului muncii al Republicii Moldova, angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material și cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligațiilor de muncă, în cazul discriminării salariatului la locul de muncă sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci, dacă Codul muncii sau alte acte normative nu prevăd altfel.

Având în vedere cele menționate, relatăm că, având la îndemână garanțiile acordate de legislația procesual-civilă în pricinile de judecare a litigiilor de muncă ale salariaților, relatăm că asemenea subiect este pus într-o

situație facilitară, din punct de vedere juridic, garantată fiindu-i totalitatea măsurilor de armonizare și anulare a deciziilor cu tentă abuzivă, realizate de către angajator în privința drepturilor garantate salariaților necondiționat.

Un alt organ de jurisdicție posibil a fi sesizat de către salariat, întru soluționarea unui litigiu individual de muncă, îl prezintă *Inspectoratul de Stat al Muncii*, activitatea și atribuțiile acestuia fiind reglementate de Legea Republicii Moldova nr. 140 din 10.05.2000. [6] Fiind principalul organ specializat cu atribuții în jurisdicția muncii, de ordin primar, menționăm că menirea acestui organ, în temeiul prevederilor art. 3 al Legii menționate, o constituie posibilitatea întreprinderii următoarelor acțiuni: „*asigurarea aplicării dispozițiilor actelor legislative și ale altor acte normative referitoare la condițiile de muncă și la protecția salariaților în exercitarea atribuțiilor lor*”. [6]

Generalizând textul de lege menționat, constatăm că depunerea contestației salariatului cu privire la dezacordul asupra sancțiunii disciplinare aplicate de către angajator, poate fi depusă de către salariat în afară de instanța de judecată și, la oficiile inspectoratelor teritoriale de muncă, [7] în raza teritorială de competență, în care angajatorul își are poziționată unitatea. Având împuterniciri de supraveghere, considerăm că în urma primirii adresării salariatului, inspectorul în muncă va fi obligat să soluționeze cererea primită, mai mult ca atât, acesta, înaintea soluționării cererii salariatului, este în drept să colecteze toate informațiile, prin solicitarea de la angajator a documentației relevante, aplicabile în cazul sancționării disciplinare a salariatului, ce s-a adresat cu o asemenea petiție. Prin urmare, analizând cele prezentate de angajator, inspectorul în muncă, într-un interval de timp rezonabil, va oferi un răspuns atât salariatului ce s-a adresat, cât și va înainta angajatorului un demers prin intermediul căruia va solicita anularea ordinului cu privire la sancționarea disciplinară a salariatului, dispus de angajator.

O asemenea soluție, considerăm că va fi una dintre cele mai pașnice și, respectiv, benefice pentru ambele părți ale raportului juridic de muncă.

Într-o asemenea situație constatăm că Inspectoratul de Stat al Muncii are un rol mai mult de negociere și explicare a prevederilor legislației muncii, părților contractului individual de muncă, în special angajatorului cu prilejul iscării disonanțelor, cu privire la aplicarea sancțiunilor de ordin disciplinar către salariații unității. Dar abstractizându-ne de la concepția de rezolvare pașnică, asigurată de către medierea realizată de inspectorul de muncă, relatăm că aceasta poate lua și un alt mers, în cazul în care se constată că angajatorul a încălcat mai multe prevederi de relevanță ale legislației muncii. În asemenea situație, menționăm că inspectorul în muncă poate dispune trimiterea spre soluționare a cazului cercetat, spre judecare în instanța de judecată. Cu toate că în virtutea modificărilor legislative apărute la finele anului 2017, atribuțiile și împuternicirile Inspectoratului de Stat al Muncii au fost revăzute și, respectiv, excluse, menționăm că având calitatea unui organ de stat, acesta, în virtutea importanței sale sociale, poate sesiza organele și instituțiile de resort, întru satisfacerea cererilor cetățenilor încadrați în câmpul muncii. În comparație cu sesizarea instanțelor de judecată, găsim că adresarea salariatului în cadrul Inspectoratului de Stat al Muncii se reprezintă a fi o procedură, prin care angajatorul este scutit de cheltuieli, limitându-se doar la respectarea prescripțiilor Inspectoratului de Stat al Muncii, expediate în acest sens de către inspectorul de muncă.

În această ordine de idei, menționăm totuși că importanța adresării salariatului în cadrul Inspectoratului de Stat al Muncii rămâne totuși una discreționară, pentru că cultura juridică al angajatorilor din Republica Moldova lasă de dorit și, respectiv, adresarea în instanța de judecată rămâne unica soluție prin intermediul căreia salariații obțin rezulta-

tul dorit, acesta reducându-se la restabilirea în drepturile la muncă încălcate.

Drept dovadă celor menționate, cu titlu de exemplu al culturii juridice scăzute a angajatorilor, în această situație, relevăm informațiile oferite în acest sens de către Plenul Curții Supreme de Justiție a Republicii Moldova, la compartimentul judecării litigiilor cu privire la aplicarea cadrului legal al muncii, la compartimentul aplicării sancțiunilor disciplinare de către organele statului cât și angajatorii din sectorul privat. [8] Analizând problematica spețelor menționate, găsim că cultura juridică existentă în cadrul relațiilor de muncă încheiate pe teritoriul Republicii Moldova, este una total incorectă, fapt pentru care semnalăm, că angajatorii întru asigurarea veridicității acțiunilor lor, în mod exclusiv în cadrul relațiilor de muncă, necesită a fi consultat de către un jurisconsult specializat în relații de muncă. În caz contrar, angajatorul va fi obligat la achitarea daunelor de interese salariatului ce a avut de suferit în urma abuzurilor realizate de către angajator.

Un alt organ, de importanță socioprofesională majoră, menit de a apăra și promova în totalitate drepturile și interesele în mod exclusiv ale salariaților, îl reprezintă *sindicatul*. Atribuțiile, modul de funcționare și ariile de acțiune ale acestui organ sunt stabilite în Legea Republicii Moldova nr. 1129 din 07.07.2000, [9] care, în temeiul art. 1, oferă definiția sindicatului, potrivit căreia *sindicatul sunt asociații din care fac parte, pe principii benevole, persoane fizice unite după interese comune, inclusiv ce țin de activitatea lor, și constituite în scopul apărării drepturilor și intereselor profesionale, economice, de muncă și sociale colective și individuale ale membrilor lor*. Termenul de sindicat provine din latina veche, din cuvântul *sindiz* care însemna un avocat care reprezintă o colectivitate, care, la rândul său, vine de la cuvântul grecesc *sundikos* care înseamnă asistent de justiție: *dike* - norma, dreptul și *sun* - ceea ce însoțește norma pentru aplicarea ei. [10, p. 50] Termenul exprimă

chiar obiectul principal de activitate a sindicatelor: apărarea drepturilor și intereselor salariaților pe plan individual și pe plan colectiv. [10, p. 50] În cele ce vizează organizarea sindicatelor în Republica Moldova, doctrinarul Eduard Boișteanu, care s-a preocupat de cercetarea instituției parteneriatului social în sfera muncii, a relatat că „...în Republica Moldova s-a pus temelia mecanismelor parteneriatului social în sfera muncii abia la sfârșitul anului 1992, odată cu emiterea de către Președintele Republicii Moldova a Decretului nr. 247 „Cu privire la asigurarea drepturilor sindicatelor în sfera parteneriatului social” din 15 decembrie 1992. [11, p. 5]

Având în vedere opiniile doctrinare citate, găsim că sindicatul constituie un organ sociojuridic deosebit de important, care își protejează membrii săi contra diferitelor situații de criză, provocate ca urmare a îngrădirii sau și încălcării drepturilor, garantate acestora prin lege. În cele ce vizează prevederile de substanță, pentru procedura contestării sancțiunilor disciplinare aplicate salariaților, găsim un text legal inclus în art. 21, alin. 1 al Legii sindicatelor, [9] conform căruia: *sindicatul acordă asistență juridică membrilor de sindicat, participă, în conformitate cu legislația, la soluționarea litigiilor individuale de muncă*. Astfel, contestarea unei sancțiuni disciplinare de către salariat, prin natura sa juridică constituie un litigiu individual de muncă. Prin urmare, fiind membru de sindicat, salariatul se poate adresa către acesta, în scopul soluționării conflictului său, iscat în relația cu angajatorul. În acest sens, luând în considerare prevederile art. 16 al Legii sindicatelor, [9] *sindicatul apără dreptul membrilor săi la muncă, dreptul de a dispune liber de aptitudinile lor, de a alege domeniul de activitate și profesia, dreptul la remunerarea muncii, care ar asigura un nivel de trai decent*. Din conținutul textului legal citat desprindem că sesizarea sindicatului de un membru al său cu o problemă de soluționare a conflictului iscat, în legătură cu sancționarea disciplinară nelegitimă, găsim că vom fi în prezența unei

garantări și apărări sociale a membrilor ce fac parte din colectivitățile profesionale, adunate în scopul prestării muncii.

Astfel, ca și în cazul situației descrise cu Inspectoratul de Stat al Muncii, găsim că sindicatul la fel are un rol de mediere preponderent pe cale amiabilă, consultând în acest sens angajatorul despre volumul obligațiilor necesare a fi respectate de către acesta, în procedura de aplicare a sancțiunilor disciplinare și, respectiv, despre urmările nerespectării drepturilor salariaților izvorâte din raporturile juridice de muncă.

În încheierea prezentului demers, menționăm că principală și, totodată, cea mai eficientă procedură de combatere a sancționării disciplinare nelegitime a salariului rămâne totuși adresarea în instanța de judecată. Argumentul în acest sens îl constituie faptul că doar în temeiul unui proces judiciar, salariatul, în afară de anularea actului juridic contradictoriu prevederilor legislației muncii, acestuia i se stabilește și o compensare în formă bănească, pentru disconfortul suferit, ca urmare a aplicării incorecte de către angajator, a prevederilor legislației muncii.

BIBLIOGRAFIE

1. Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.1 din 12.08.1994.
2. Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.186-188 din 22.08.2003.
3. Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.130-134 din 21.06.2013.
4. E. Belei, A. Borș, F. Chifa. red. șt.: Alexandru Cojuhari. Deptul procesual-civil, Partea specială. Chișinău: S.n., 2016, Tipogr. „Lexon-Prim”, p.19-33.
5. Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.96 din 27.04.2013.
6. Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.68-71 din 29.06.2001.
7. Inspectoratului de Stat al Muncii: Aparatul central, Subdiviziuni desconcentrate. În: <http://www.ism.gov.md/ro/content/contacte> (accesat la 16.04.2018).
8. Baza de date a hotărârilor Curții Supreme de Justiție. În: http://jurisprudenta.csj.md/search_col_civil.php?id=43268;
9. Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.130-132 din 19.10.2000.
10. Eufemia Vieriu. Libertatea sindicală. Reglementări internaționale și interne. Revista „Administarea Publică”, nr. 3, 2011, p. 50, În: https://ibn.idsi.md/sites/default/files/imag_file/Libertatea%20sindicala%20Reglamentari%20Internationale%20si%20Interne.pdf (accesat la 14.09.2018).
11. Eduard Boișteanu. Parteneriatul social în sfera muncii. Monografie.Universitatea de Stat din Moldova, Facultatea de drept, Catedra Dreptul Muncii. Chișinău: CEP USM, 2014, p.5.

Prezentat: 19 mai 2019.

E-mail: romandas@mail.ru