

Tema: LIPSIREA/PIERDEREA LOCULUI DE MUNCĂ

GLOSAR:

Acțiune civilă	Ansamblu de mijloace procesuale prin care o persoană solicită unei instanțe de judecată recunoașterea, realizarea sau repunerea într-un drept pretins a fi încălcat (se inițiază prin depunerea unei cereri de chemare în judecată)
Acțiune tardivă	Acțiune civilă depusă cu întârziere
Agent public	Persoană încadrată într-o entitate publică și care exercită o funcție publică, o funcție publică cu statut special, o funcție de demnitate publică, este angajată în cabinetul persoanei cu funcție de demnitate publică sau prestează servicii de interes public, precum și alesul local.
Angajat/salariat	Persoană fizică (bărbat sau femeie) care prestează o muncă conform unei anumite specialități, calificări sau într-o anumită funcție, în schimbul unui salariu, în baza contractului individual de muncă.
Angajator	Persoană juridică (unitate) sau persoană fizică care angajează salariați în bază de contract individual de muncă încheiat conform prevederilor Codului Muncii.
Cadru didactic	Salariat care exercită activitate pedagogică (didactică) într-o instituție de învățământ.
CIM	Contract individual de muncă
Contract individual de muncă	Înțelegerea dintre salariat și angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, iar angajatorul se obligă să-i asigure condițiile de muncă prevăzute de legislație, precum și să achite la timp și integral salariul.
Muncă prin cumul	Îndeplinirea de către salariat, pe lângă munca de bază, a unei alte munci permanente sau temporare, în afara orelor de program, în temeiul unui contract individual de muncă în cadrul aceleiași unități sau în altă unitate.
Parte/Părți	Unul sau ambii semnatori (angajator și angajat) ai contractului individual de muncă.

Prejudiciu material	Cheltuielile pe care persoana lezată într-un drept al ei le-a suportat sau urmează să le suporte la restabilirea dreptului încălcat, pierderea sau deteriorarea bunurilor sale (prejudiciu efectiv), precum și beneficiul neobținut prin încălcarea dreptului (venitul/salariul ratat).
Prejudiciu moral	Sumă bănească pe care o persoană este îndreptățită să o solicite ca urmare a suferințelor psihice sau fizice cauzate de către o altă persoană.

I. CADRUL NORMATIV.

1. Codul Muncii al Republicii Moldova;
2. Hotărîrea explicativă a Plenului CSJ nr. 9 din 22.12.2014 privind practica judiciară a examinării litigiilor care apar în cadrul încheierii, modificării și încetării contractului individual de muncă;
3. Recomandarea CSJ nr. 66 din 08.05.2014 cu privire la încasarea prejudiciului moral în litigiile de muncă.

II. ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ.

Contractul individual de muncă (în continuare CIM) poate înceta:

- a) în circumstanțe ce nu depind de voința părților;
- b) prin acordul scris al părților;
- c) la inițiativa uneia dintre părți (demisie sau concediere).

Încetarea CIM **în circumstanțe ce nu depind de voința părților** presupune apariția sau existența unor împrejurări care conduc la încetarea contractului fără ca părțile să manifeste consimțământul pentru încetarea raporturilor contractuale de muncă. *Exemple: decesul angajatului, constatarea nulității contractului individual de muncă prin hotărîre de judecată, forța majoră care exclude posibilitatea continuării raporturilor de muncă.* Mai multe temeuri sunt indicate la art. 82, 305 și 310 din Codul Muncii.

Încetarea CIM **prin acordul scris al părților** presupune existența unui înscris (cum ar fi un acord adițional, acord de reziliere) cu semnăturile ambelor părți prin care acestea confirmă că încetează raporturile de muncă.

La inițiativa uneia dintre părți CIM poate înceta în următoarele cazuri: la inițiativa angajatului – prin demisie (prevăzută la art. 85 din Codul Muncii), iar la inițiativa angajatorului – prin concediere (art. 86 din Codul Muncii).

În toate cazurile, CIM încetează în temeiul ordinului (dispoziției, deciziei, hotărîrii) angajatorului, care se aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură, cel târziu la data eliberării din serviciu, cu excepția cazului în care salariatul nu lucrează pînă în ziua eliberării din serviciu (absență nemotivată de la serviciu, privațiune de libertate etc.).

III. CONCEDIEREA.

Potrivit definiției de la art. 86 din Codul Muncii, concedierea presupune **desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată și a celui pe durată determinată**. Cu toate acestea, concedierea nu poate fi efectuată la propria dorință a angajatorului, ci doar în situațiile limitativ stabilite de lege. Astfel, la art. 86 din Codul Muncii sunt prevăzute motivele pentru care poate fi concediat un angajat:

a) rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă (art.63 alin.(2)). 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. Lichidarea întreprinderii presupune încetarea activității companiei fără transmiterea drepturilor și obligațiilor pe cale succesorală la alte persoane. 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 săptămîină, cu menținerea salariului mediu, pentru căutarea unui alt loc de muncă.

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 respectarea unui termen de preaviz de 2 luni și cu condiția că salariatul nu avea dreptul preferențial de a fi lăsat la lucru. De dreptul preferențial de a fi lăsați la lucru beneficiază salariații cu o calificare și productivitate a muncii mai înaltă (art. 183 Codul Muncii).

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,

necoresponderea salariatului funcției deținute poate fi depistată ca urmare a controlului medical periodic, legal stabilit sau în cazul unui control întâmplător.

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. Concedierea poate avea loc doar dacă a fost constatată calificarea insuficientă a angajatului după procedura de atestare stabilită de legislație sau de actele interne ale companiei. În caz contrar, concedierea se consideră ilegală.

f) schimbarea proprietarului unității (în privința conducătorului unității, a adjuncților săi, a contabilului-șef). Termenul de proprietar al unității este unul uzual care nu se regăsește în dreptul corporativ. De regulă, proprietari ai unității sunt considerați fondatorii (asociații) care dețin cote părți din capitalul social al societății. Conducătorul (administratorul) unității poate fi eliberat din funcție doar cu majoritatea voturilor asociaților. Mai poate fi aplicată concedierea conform acestei teme în cazul înstrăinării întreprinderii în calitate de complex patrimonial unic, deși în practică nu prea se întâlnesc asemenea tipuri de contracte din cauza dificultății procesului. Este mai simplă și se efectuează într-un termen mai restrâns înstrăinarea cotelor părți din capitalul social al întreprinderii, procedură care de fapt și constă în schimbarea asociaților (proprietarilor) întreprinderii.

g) încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancționat disciplinar. Acest punct admite concedierea salariatului numai în cazul încălcării repetate, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă. Termenul de validitate a sancțiunii disciplinare nu poate depăși un an din ziua aplicării. O condiție obligatorie este ca sancțiunea aplicată anterior să nu fi fost revocată de către angajator.

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. Absența fără motive de la lucru presupune 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 obligațiile de muncă.

i) prezentarea la lucru în stare de ebrietate alcoolică, în stare cauzată de substanțe stupefiante sau toxice, stabilită în modul prevăzut la art.76 lit.k) din Codul Muncii. Starea de ebrietate poate fi constatată prin certificatul eliberat de instituția medicală competentă sau prin actul comisiei formate dintr-un număr egal de reprezentanți ai angajatorului și ai salariaților.

j) săvârșirea unei contravenții sau infracțiuni contra patrimoniului unității, stabilită prin hotărârea instanței de judecată sau prin actul organului de competență căruia ține aplicarea sancțiunilor contravenționale. Condiția obligatorie este ca

hotărîrea, decizia instanței de judecată sau actul organului competent să fie intrate în vigoare.

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. Exemple de astfel de acțiuni culpabile: primirea și/sau eliberarea bunurilor, precum și a mijloacelor bănești, fără perfectarea documentelor corespunzătoare, calculul eronat sau folosirea, în scopuri personale, a banilor încasați, tănuirea 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.

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. Acest punct se referă la agenții publici și la obligația acestora de a nu admite manifestări de corupție în activitatea acestora.

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

m) comiterea de către salariatul care îndeplinește funcții educative a unei fapte imorale incompatibile cu funcția deținută. Acest punct se referă la pedagogii, profesorii instituțiilor de învățământ de diferite nivele, maiștrii instruirii de producție din școlile polivalente și de meserii, educatorii instituțiilor de copii etc.

n) aplicarea, chiar și o singură dată, de către un cadru didactic a violenței fizice sau psihice față de discipoli. Acest temei este prevăzut și la art.301, alin. lit.b) din Codul Muncii. 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 adjunctii săi sau de către contabilul-șef a unui act juridic nefondat care a cauzat prejudicii materiale unității. În baza acestui temei pot fi concediați doar conducătorul, șeful adjunct sau contabilul-șef al unității cu condiția obligatorie de a devodi prin probe existența prejudiciului material. Drept probe pot servi concluzii de audit, hotărîre de judecată, act de control intern întocmit de comisia de cenzori sau alți specialiști desemnați.

p) încălcarea gravă, chiar și o singură dată, a obligațiilor de muncă. Încălcărilor grave sunt prezentate la art. 211¹ din Codul Muncii. *Exemple de încălcări grave: primirea și eliberarea bunurilor, precum și a mijloacelor bănești fără perfectarea documentelor corespunzătoare; folosirea în scopuri personale a banilor încasați; nerespectarea clauzei de confidențialitate etc.*

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. La art. 57 din Codul Muncii sunt indicate ce acte și în ce situații trebuie să le prezinte salariatul la angajare. *Exemple: buletin de identitate, diplomă de studii – pentru profesiile care cer cunoștințe speciale, certificatul medical – în cazurile prevăzute de legislația în vigoare.* Acesta este un temei de concediere în cazul în care actul fals prezentat la angajare ar fi putut servi ca motiv de refuz la încheierea contractului individual de muncă.

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). Salariatul angajat în cumul va fi concediat din funcția aflată în cumul în cazul angajării unei persoane ce va exercita funcția respectivă ca funcție de bază.

u) transferarea salariatului la o altă unitate cu acordul celui transferat și al ambilor angajatori. Transferarea salariatului presupune schimbarea locului de muncă sau a funcției în cadrul aceleiași unități sau la altă unitate cu modificarea contractului individual de muncă. Transferarea se efectuează doar cu acordul tuturor părților implicate (salariat, angajator, noul angajator).

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. Este rezonabil de a obține în scris refuzul salariatului de

a continua munca. În caz contrar, într-un eventual litigiu în instanța de judecată, va fi dificil pentru angajator să demonstreze că salariatul a refuzat să lucreze.

x) refuzul salariatului de a fi transferat la o altă muncă pentru motive de sănătate, conform certificatului medical (art.74 alin.(2) din 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 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) din Codul Muncii). 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 vîrstă. *Legea nr. 156 din 14.10.1998 privind sistemul public de pensii* prevede vîrsta de pensionare. La moment vîrsta standard de pensionare pentru bărbați este de 62 ani 4 luni, iar pentru femei 57 ani 6 luni. De la 1 iulie 2018, vîrsta de pensionare pentru bărbați va fi 62 ani 8 luni, iar pentru femei 58 ani. De la 1 iulie 2019 vîrsta de pensionare pentru bărbați va fi de 63 ani. Pînă în 2028, în fiecare an la data de 1 iulie vîrsta de pensionare pentru femei se mărește cu 6 luni, astfel ca în 2028 vîrsta de pensionare pentru femei va fi echivalentă cu cea a bărbaților – 63 ani.

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

IMPORTANT.

i) Concedierea salariaților membri de sindicat se admite 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. (art. 87 Codul Muncii). În cazul în care concedierea a avut loc fără consultarea prealabilă sau în cazurile prevăzute de lege, fără acordul organului

sindical, în instanța de judecată actul de concediere va fi considerat ilegal, cu restabilirea salariatului la locul de muncă.

ii) 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.

IV. ÎNDEMNIZAȚIA DE ELIBERARE DIN SERVICIU.

Îndemnizația de eliberare din serviciu este o sumă bănească care li se acordă persoanelor concediate, în cazurile prevăzute de Codul Muncii.

Salariații concediați în legătură cu lichidarea unității sau cu încetarea activității angajatorului persoană fizică (art.86 alin.(1) lit.b)), sau cu reducerea numărului ori a statelor de personal la unitate (art.86 alin.(1) lit.c)) au dreptul la plata unei îndemnizații de eliberare din serviciu. Îndemnizația se achită în mărime de:

i) pentru I-a lună de după concediere – mărimea sumată a unui salariu mediu săptămînal pentru fiecare an complet lucrat la unitatea în cauză, dar nu mai mare decît șase salarii medii lunare și nu mai mică decît un salariu mediu lunar;

ii) pentru a II-a lună de după concediere – quantumul salariului mediu lunar dacă persoana concediată nu a fost plasată în cîmpul muncii;

iii) pentru a III-a lună de după concediere – quantumul salariului mediu lunar, dacă persoana concediată nu a fost plasată în cîmpul muncii.

În cazul în care persoana concediată se angajează în cîmpul muncii pe parcursul lunii a 2-a sau a 3-a de după concediere, acesteia i se achită îndemnizația pe perioada de pînă la data angajării acesteia. La lichidarea unității, prin acordul scris al părților, achitarea integrală a sumelor legate de concedierea salariatului pe toate 3 luni se efectuează la data concedierii.

Îndemnizația de eliberare din serviciu în mărimea unui salariu mediu pe 2 săptămîni se plătește salariaților la încetarea contractului individual de muncă, în următoarele cazuri:

i) constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate din cauza stării de sănătate, în conformitate cu certificatul medical respectiv, sau ca urmare a calificării insuficiente confirmate prin hotărîrea comisiei de atestare (art.86 alin.(1) lit.d) și e));

ii) restabilirea la locul de muncă, conform hotărîrii judecătorești, a salariatului care a îndeplinit anterior munca respectivă (art.86 alin.(1) lit.t));

iii) refuzul salariatului de a fi transferat în altă localitate în legătură cu transferarea unității în această localitate (art.86 alin.(1) lit.y)).

V. DISCIPLINA MUNCII ȘI SANCTIUNILE DISCIPLINARE.

Disciplina muncii reprezintă obligația tuturor salariaților de a respecta regulile de comportare stabilite de legislația muncii, contractele colective și cele individuale de muncă, precum și de regulamentul intern al unității.

Pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice față de salariat următoarele sancțiuni disciplinare: a) avertismentul; b) mustrarea; c) mustrarea aspră; d) concedierea (în temeiurile prevăzute la art.86 alin.(1) lit.g)-r).

Până la aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul este obligat să ceară în scris salariatului o explicație scrisă privind fapta comisă. Explicația privind fapta comisă poate fi prezentată de către salariat în termen de 5 zile lucrătoare de la data solicitării. Refuzul de a prezenta explicația cerută se consemnează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului și un reprezentant al salariaților. În funcție de gravitatea faptei comise de salariat, angajatorul este în drept să organizeze și o anchetă de serviciu, a cărei durată nu poate depăși o lună. În cadrul anchetei, salariatul are dreptul să-și explice atitudinea și să prezinte persoanei abilitate cu efectuarea anchetei toate probele și justificările pe care le consideră necesare.

Sanctiunea disciplinară se aplică prin ordin (dispoziție, decizie, hotărâre) a angajatorului. Ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) de sancționare poate fi contestat de salariat în instanța de judecată.

VI. LITIGII DE MUNCĂ.

Litigiile de muncă se clasifică în:

- litigii individuale de muncă, care constituie divergențele apărute între salariat și angajator privind: încheierea, executarea, suspendarea, modificarea, încetarea și nulitatea CIM; plata despăgubirilor, anularea ordinului, dispoziției, deciziei angajatorului etc.

- litigii colective de muncă, care constituie divergențele nesoluționate dintre salariați (reprezentanții lor) și angajatori (reprezentanții lor) privind stabilirea și modificarea condițiilor de muncă (inclusiv a salariului), privind purtarea negocierilor colective, încheierea, modificarea și executarea contractelor colective de muncă și a convențiilor colective, privind refuzul angajatorului de a lua în considerare poziția reprezentanților salariaților în procesul adoptării, în cadrul unității, a actelor juridice ce conțin norme ale dreptului muncii.

Litigiile individuale de muncă se soluționează în instanța de judecată. Litigiile colective de muncă se soluționează inițial în fața unei comisii (numită comisie de conciliere) formate dintr-un număr egal de reprezentanți ai conflictului. În caz de eșec privind soluționarea în fața comisiei, urmează soluționarea în instanța de judecată.

VII. REPARAREA PREJUDICIULUI DE CĂTRE ANGAJATOR.

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.

Angajatorul este obligat să compenseze persoanei salariul pe care aceasta nu l-a primit, în toate cazurile privării ilegale de posibilitatea de a munci. Această obligație survine, în particular, în caz de:

a) refuz neîntemeiat de angajare;
b) eliberare ilegală din serviciu sau transfer ilegal la o altă muncă;
c) staționare a unității din vina angajatorului, cu excepția perioadei șomajului tehnic (art.80);

d) reținere a eliberării carnetului de muncă (valabilă pînă la 31.12.2018);

e) reținere a plății salariului;
f) reținere a tuturor plăților sau a unora din ele în caz de eliberare din serviciu;
g) răspîndire, prin orice mijloace (de informare în masă, referințe scrise etc.), a informațiilor calomnioase despre salariat;

h) neîndeplinire în termen a hotărîrii organului competent de jurisdicție a muncii care a soluționat un litigiu (conflict) avînd ca obiect privarea de posibilitatea de a munci.

VIII. PROCEDURA PREALABILĂ (pentru litigiile individuale de muncă).

În toate cazurile cînd salariatul solicită încasarea unui prejudiciu material sau moral de la angajator este obligatorie respectarea unei proceduri prealabile (art. 332 Codul Muncii). Procedura prealabilă reprezintă o cale extrajudiciară de soluționare a litigiului, prin care angajatul înaintează o cerere scrisă direct către angajator și solicită de la acesta încasarea prejudiciului. Angajatorul este obligat să examineze și să emită un ordin cu privire la cererea angajatului într-un termen de maxim 10 zile calendaristice de la data înregistrării cererii.

În cazul în care angajatul nu este satisfăcut de ordinul angajatorului sau dacă ordinul nu a fost emis în termenul de 10 zile, angajatul se poate adresa cu o cerere de chemare în judecată pentru soluționarea litigiului de muncă.

Însă, dacă obiectul acțiunii este complex, adică constituit din mai multe capete de cerere, printre ele fiind și repararea prejudiciului ca un capăt de cerere subsecvent (exemplu: cerințele de restabilire în funcție și repararea prejudiciului moral), acțiunea se va soluționa direct în instanță, nefiind necesară respectarea procedurii prealabile de soluționare a litigiului.

IX. TERMENI DE ADRESARE ÎN INSTANȚA DE JUDECATĂ (pentru litigiile individuale de muncă).

Pentru a se adresa în instanța de judecată, angajații urmează să respecte anumiți termeni stabiliți de legislație (art. 355 Codul Muncii). În cazul în care termenii respectivi nu vor fi respectați, acțiunea depusă în judecată va fi considerată tardivă.

Cererea privind soluționarea litigiului individual de muncă se depune în instanța de judecată:

i) în termen de 3 luni de la data când salariatul a aflat sau trebuia să afle despre încălcarea dreptului său;

ii) în termen de 3 ani de la data apariției dreptului respectiv al salariatului, în situația în care obiectul litigiului constă în plata unor drepturi salariale sau de altă natură, ce i se cuvin salariatului.

Totuși, cererile depuse cu omiterea, din motive întemeiate, a termenelor prevăzute mai sus, pot fi repuse în termen de instanța de judecată.

X. TAXA DE STAT.

Salariații sau reprezentanții acestora care se adresează în instanțele de judecată cu cereri de soluționare a litigiilor și conflictelor sînt scutiți de plata cheltuielilor judiciare (a taxei de stat și a cheltuielilor legate de judecarea pricinii).

XI. EXECUTAREA HOTĂRÎRII.

Angajatorul este obligat să execute imediat, conform Codului de procedură civilă, hotărîrea (decizia) instanței de judecată despre restabilirea drepturilor salariatului ce decurg din raporturile de muncă și din alte raporturi legate nemijlocit de acestea.