

UNIVERSITATEA DE STAT DIN MOLDOVA

FACULTATEA DE DREPT

DEPARTAMENTUL DREPT PRIVAT

Cu titlu de manuscris

CZU.: 349.22:331.104(478)(043)

POJAR DANIELA

ABUZUL DE DREPT ÎN RAPORTURILE DE MUNCĂ

SPECIALITATEA 553.05. DREPTUL MUNCII ȘI PROTECȚIEI SOCIALE

Teză de doctor în drept

Conducător științific:

SADOVEI Nicolae, doctor habilitat,
conferențiar universitar

Autor:

Pojar Daniela

CHIȘINĂU, 2024

© POJAR DANIELA, 2024

CUPRINS

ADNOTARE	3
LISTA ABREVIERILOR	6
INTRODUCERE	7
CAPITOLUL 1. DIMENSIUNEA DOCTRINAR-PRAXIOLOGICĂ A ABUZULUI DE DREPT ÎN CADRUL RAPORTURILOR JURIDICE	14
1.1. Analiza investigațiilor științifice în materia abuzului de drept în cadrul raporturilor juridice în doctrina autohtonă și străină	14
1.2. Elemente definitorii și natura juridică a abuzului de drept. Abordări doctrinare și jurisprudențiale în materie	26
1.3. Concluzii la capitolul I.....	52
CAPITOLUL 2. INCIDENȚA ABUZULUI DE DREPT ÎN CADRUL RAPORTURILOR JURIDICE DE MUNCĂ	55
2.1. Exercițiul dreptului subiectiv în cadrul raporturilor juridice de muncă	55
2.2. Principiul bunei-credințe în raporturile juridice de muncă.....	64
2.3. Subordonarea - determinantă a raportului juridic de muncă – premisă a abuzului de drept. Drepturi din conținutul raportului juridic de muncă care nu sunt susceptibile de abuz.	72
2.4. Concluzii la capitolul II	86
CAPITOLUL 3. IDENTIFICAREA SITUAȚIILOR DE INTERVENȚIE A ABUZULUI DE DREPT ÎN CADRUL RAPORTURILOR DE MUNCĂ	89
3.1. Exercițiul abuziv al drepturilor salariatului.....	89
3.2. Exercițiul abuziv al drepturilor angajatorului	108
3.3. Exercițiul abuziv al drepturilor patronatelor (reprezentanții angajatorilor).....	138
3.4. Exercițiul abuziv al drepturilor organizațiilor sindicale/reprezentanților aleși ai salariaților.....	145
3.5. Concluzii la capitolul III	158
CAPITOLUL 4. NATURA JURIDICĂ A RĂSPUNDERII PENTRU SĂVÂRȘIREA ABUZULUI DE DREPT ÎN CADRUL RAPORTURILOR DE MUNCĂ	161
4.1. Forma și natura juridică a răspunderii pentru săvârșirea abuzului de drept în cadrul raporturilor juridice de muncă.	161
4.2. Elemente ale răspunderii juridice pentru săvârșirea abuzului de drept în cadrul raporturilor de muncă	167
4.3. Sancțiunile aplicabile pentru săvârșirea abuzului de drept în cadrul raporturilor juridice de muncă.....	178
4.4. Concluzii la capitolul 4.....	183
CONCLUZII GENERALE ȘI RECOMANDĂRI	186
BIBLIOGRAFIE	192
ANEXE	211
Anexa nr. 1 Propunere de modificare și completare a Codului muncii al RM.....	212
Anexa nr. 2 Figuri.....	216
Anexa nr. 3 Date statistice privind hotărârile instanței de recurs în care părțile invocă abuzul de drept.....	219

ADNOTARE

**Daniela POJAR, „Abuzul de drept în raporturile de muncă”,
teză de doctor în drept, Chișinău, 2024**

Structura tezei: introducere, patru capitole, concluzii generale și recomandări, bibliografie din 218 de titluri, 3 anexe, 191 de pagini text de bază, 2 tabele și 2 figuri. Rezultatele obținute sunt publicate în 12 lucrări științifice.

Cuvinte-cheie: drept subiectiv, bună-credință, interes, răspundere, abuz de drept, rea-credință, abuziv, raport de muncă, salariat, angajator, sindicate, patronate.

Domeniu de studiu: dreptul muncii și anume poziționarea instituției abuzului de drept în cadrul raporturilor juridice de muncă.

Scopul cercetării constă în realizarea unei cercetări multidimensionale sub aspect teoretic și practic a fenomenului abuzului de drept în cadrul raporturilor juridice de muncă, în ilustrarea situațiilor de intervenție a abuzului de drept în cadrul acestor raporturi și în justificarea necesității recunoașterii bunei-credințe în calitate de principiu al dreptului muncii și consacării acestuia în conținutul normativ al dreptului muncii.

Obiectivele cercetării sunt axate pe: prezentarea principiilor și tezelor fundamentale, care au contribuit la formarea teoriei abuzului de drept; evidențierea naturii juridice a abuzului de drept; formularea unei definiții a noțiunii de abuz de drept în cadrul raporturilor juridice de muncă; identificarea drepturilor nesusceptibile de abuz din cadrul raporturilor juridice de muncă; studierea doctrinei și a jurisprudenței în domeniu, în vederea identificării situației abuzului de drept în contextul raportului juridic de muncă și a calificării formelor de deturnare a drepturilor subiective; justificarea necesității sancționării abuzului de drept inclusiv prin prisma consacării legale a principiului bunei-credințe în calitate de principiu director al dreptului muncii; formularea de propuneri de *lege ferenda* în vederea minimalizării impactului efectului malițios al exercițiului abuziv al dreptului asupra relațiilor sociale care guvernează raportul de muncă.

Noutatea și originalitatea științifică rezidă în faptul că lucrarea este rezultatul unei investigații comprehensive a aspectelor teoretice și practice ale abuzului de drept în cadrul raporturilor juridice de muncă, care a facilitat identificarea situațiilor de exercitare abuzivă a drepturilor care le revin subiecților relațiilor de muncă, precum și a premiselor de săvârșire a abuzului de drept de către subiecți, reieșind din cadrul legal aferent.

Rezultatele științifice principale înaintate spre susținere constau în: dezvoltarea unei noțiuni a abuzului de drept în cadrul raportului de muncă, în identificarea funcției principiului bunei-credințe în cadrul raportului juridic de muncă, precum și formularea de propuneri de îmbunătățire a cadrului legal aferent.

Semnificația teoretică derivă din analiza conceptuală și formularea noțiunii privind abuzul de drept în raportul de muncă, identificarea unor potențiale situații de exercitare abuzivă a drepturilor din conținutul raportului de muncă de către subiecții acestui raport, ilustrarea funcțiilor principiului bunei-credințe în raportul de muncă etc.

Valoarea aplicativă constă în posibilitatea aplicării rezultatelor în activitatea de creație legislativă în vederea îmbunătățirii normelor existente, la fel pot servi în cadrul altor cercetări.

Implementarea rezultatelor științifice: a fost realizată prin publicarea concluziilor teoretice și a recomandărilor practice în articole științifice apărute în reviste de specialitate și prin prezentarea acestora în cadrul conferințelor științifice de profil naționale și internaționale.

ANNOTATION

**Daniela POJAR, “Abuse of right in labour relations”,
PhD thesis in Law, Chisinau, 2024**

Thesis structure includes: the introduction, 4 (four) chapters, general conclusions and recommendations, a bibliography of 218 sources, 3 annexes, 191 pages of basic text, 2 tables and 2 figures. The obtained results were published in 12 scientific papers.

Key words: subjective law, good faith, interest, liability, abuse of rights, bad faith, abusive, labour relations, employee, employer, unions, employers.

Field of study: labour law, namely the positioning of the institution of the abuse of rights within legal labour relations.

The purpose of research consists in carrying out a multidimensional theoretical and practical research of the phenomenon of the abuse of rights within legal labour relations, illustrating intervention situations of the abuse of rights within these relationships and justifying the need to recognize good faith as a principle of labour law and to enshrine it in the normative content of labour law.

The objectives of research are focused on presenting the fundamental principles and theses, which contributed to the formation of the theory of the abuse of law; highlighting the legal nature of the abuse of rights; formulating a definition of the notion of abuse of rights within legal labour relations; identifying the rights not susceptible to abuse within legal labour relations; studying the doctrine and jurisprudence in the field in order to identify the situation of the abuse of law in the context of the legal labour relations and the qualification of the forms of misappropriation of subjective rights; justifying the need to sanction the abuse of rights, including through legal consecration of the principle of good faith as a guiding principle of labour law; formulating ferenda law proposals in order to minimize the impact of the malicious effect of the abusive exercise of rights on the social relations that govern the labour relations.

Scientific novelty and originality consist in the fact that the thesis/work is the result of a comprehensive investigation of the theoretical and practical aspects of the abuse of rights within legal labour relations, which facilitated the identification of situations of abusive exercise of the rights that belong to the subjects of employment relationship, as well as the premises for committing the abuse of rights by the subjects, emerging from the related legal framework.

The main scientific results consist in developing a notion of the abuse of rights within the labour relations, identifying the function of the principle of good faith within the legal labour relations, as well as formulating proposals to improve the related legal framework.

The theoretical value of the research derives from the conceptual analysis and the formulation of the notion regarding the abuse of rights in the labour relations, the identification of potential situations of abusive exercise of rights from the content of the employment relationship by the subjects of this relationship, the illustration of the functions of the principle of good faith in the labour relations, etc.

The applicative value consists in the possibility of applying the results in the activity of legislative creation in order to improve the existing norms, they can also serve in the framework of other researches.

Implementation of scientific results: was achieved by publishing theoretical conclusions and practical recommendations in scientific articles published in specialized magazines and by presenting them at national and international scientific conferences.

ANNOTATION

**Daniela POJAR, „L’abus de droit dans les relations de travail”,
Thèse de doctorat en Droit, Chisinau, 2024**

La structure de la thèse comprend : l’introduction, 4 (quatre) chapitres, des conclusions et recommandations générales, une bibliographie de 218 titres, 3 annexes, 191 pages de texte de base, 2 tableau et 2 figures. Les résultats obtenus ont été publiés dans 12 articles scientifiques.

Mots-clés : droit subjectif, bonne foi, intérêt, responsabilité, abus de droit, mauvaise foi, abusif, relation de travail, employé, employeur, syndicats, employeurs.

Domaine d’étude : droit du travail, à savoir le positionnement de l’institution de l’abus de droit dans les relations juridiques de travail.

Le but de la recherche consiste à mener une recherche théorique et pratique multidimensionnelle sur le phénomène de l’abus de droit dans les relations légales de travail, illustrant des situations d’intervention d’abus de droit dans ces relations et justifiant la nécessité de reconnaître la bonne foi comme un principe du droit du travail et de l’inscrire dans le contenu normatif du droit du travail.

Les objectifs de la recherche sont axés sur la présentation des principes fondamentaux et des thèses qui ont contribué à la formation de la théorie de l’abus de droit ; souligner la nature juridique de l’abus de droit; formuler une définition de la notion d’abus de droit dans les relations juridiques de travail; identifier les droits non susceptibles d’abus dans le cadre des relations juridiques de travail ; l’étude de la doctrine et de la jurisprudence en la matière afin d’identifier la situation d’abus de droit dans le cadre de la relation juridique de travail et la qualification des formes d’appropriation illicite des droits subjectifs ; justifier la nécessité de sanctionner les abus de droit, y compris par la consécration juridique du principe de bonne foi comme principe directeur du droit du travail ; formuler des propositions de lege ferenda afin de minimiser l’impact de l’effet malveillant de l’exercice abusif des droits sur les relations sociales qui régissent les relations de travail.

La nouveauté et l’originalité scientifiques consistent dans le fait que la thèse est le résultat d’une investigation approfondie sur les aspects théoriques et pratiques de l’abus de droit dans les relations juridiques de travail, ce qui a facilité l’identification des situations d’exercice abusif des droits qui appartiennent aux sujets de la relation de travail, ainsi que les prémisses pour commettre l’abus de droits par les sujets, émergeant du cadre juridique correspondant.

Les principaux résultats scientifiques consistent à développer une notion d’abus de droit dans les relations de travail, à identifier la fonction du principe de bonne foi dans les relations juridiques de travail, ainsi qu’à formuler des propositions pour améliorer la cadre juridique connexe.

La valeur théorique de la recherche découle de l’analyse conceptuelle et de la formulation de la notion d’abus de droit dans les relations de travail, de l’identification des situations potentielles d’exercice abusif des droits issus du contenu des relations de travail par les sujets de ces relations, de l’illustration des fonctions du principe de bonne foi dans les relations de travail, etc.

La valeur applicative consiste dans la possibilité d’appliquer les résultats obtenus dans l’activité de création législative afin d’améliorer les normes existantes, ils peuvent aussi servir pour d’autres recherches.

L’applicabilité des résultats scientifiques: a été réalisé en publiant des conclusions théoriques et des recommandations pratiques dans des articles scientifiques publiés dans des revues spécialisées et en les présentant lors de conférences scientifiques nationales et internationales.

LISTA ABREVIERILOR

art. – articol

nr. – număr

par. – paragraf

CM RM – Codul muncii al Republicii Moldova

CC RM – Codul civil al Republicii Moldova

CIM – contract individual de muncă

CPC RM - Codul de Procedură Civilă al Republicii Moldova

CEDO – Curtea Europeană a Drepturilor Omului

ONU – Organizația Națiunilor Unite

Vs - versus

CSJ – Curtea Supremă de Justiție

O.U.G. – ordonanță de urgență a guvernului

с. - страница

op. cit. – operă citată

SA – Societate pe Acțiuni

IMSP – Instituția Medico-Sanitară Publică

TIC – tehnologia informației și a comunicațiilor

OIM – Organizația Internațională a Muncii

SSM – Securitatea și sănătatea în muncă

RSSM – Republica Sovietică Socialistă Moldovenească

INTRODUCERE

Ambiguitatea noțiunii de „abuz de drept” a servit drept temei pentru multiplele dezbateri între doctrinari de-a lungul timpului. Doctrina juridică a fost într-o permanentă preocupare să identifice modul de exercitare a drepturilor subiective. Sunt acestea lăsate la latitudinea titularului și pot fi exercitate fără a aduce ingerință intereselor altor persoane? Sunt pasibile de limitare, astfel încât să poată fi ocolite situațiile cauzatoare de prejudicii și de excese? Iar cel mai important aspect al acestei preocupări este că interesul pentru acest subiect se răsfrânge nu doar asupra unui anumit drept subiectiv, ci asupra multitudinii de drepturi subiective existente.

Răspunsul la această preocupare a variat în funcție de schimbările în abordarea gândirii juridice, de situația social-economică, care au fost reflectate în diverse raționamente juridice. De la negarea acestui concept până la asimilarea acestuia cu fapta ilicită, gândirea juridică a parcurs o cale lungă ca să formalizeze și să încorporeze noțiunea respectivă în conținutul normelor de drept.

Actualitatea și importanța demersului de cercetare rezidă în faptul că abuzul de drept este recunoscut de majoritatea sistemelor de drept ca o formă malițioasă de exercitare a unui drept subiectiv. Este expresia cea mai reprezentativă de încălcare a unuia dintre principiile fundamentale ale dreptului, și anume a acelui principiu, care ghidează conduita părților unui raport juridic - cel al bunei-credințe. Acest principiu, care nu este altceva decât un concept juridic, cu o valoare pregnantă morală, fixează hotarele în care exercițiul unui drept subiectiv este conform scopului social pentru care a fost instituit. Art. 13 Cod civil al RM recunoaște că nici un drept nu poate fi exercitat cu intenția de a leza interesul altei persoane, stabilind în sarcina instanțelor obligația de a refuza titularului în apărarea dreptului subiectiv exercitat abuziv sau, după caz, îl obligă la încetarea exercitării abuzive, reieșind din natura și consecințele abuzului de drept.

Totodată, constatăm că legislația muncii nu conține norme, care ar trasa „liniile roșii”, în interiorul cărora trebuie exercitate drepturile ce le revin participanților la raporturile juridice de muncă. Conduita participanților la raporturile juridice de muncă este guvernată de un șir de principii de bază ale reglementării raporturilor de muncă și ale altor conexe acestora, prevăzute la art. 5 din Codul muncii al Republicii Moldova. Spre regret, aceste principii nu cantonează pe deplin conduita părților raportului juridic de muncă în albia bunei-credințe, cu atât mai mult nu stabilesc interdicții pentru exercitarea abuzivă a drepturilor, care le revin părților acestui raport. Ca o sinteză a acestor principii constatăm că părțile au, pe de o parte, obligația de a respecta normele, care izvorăsc din legislația muncii și, pe de altă parte, părțile au dreptul de a pretinde îndeplinirea obligațiilor ce le revin fiecareia dintre ele. Tocmai aceste limite, în interiorul cărora

părțile își pot exercita drepturile, care le revin și pot pretinde executarea unei obligații corelative, lipsesc din conținutul normativ al dreptului muncii.

Incidența situațiilor de abuz de drept, manifestate de către părțile raportului juridic de muncă reprezintă un justificativ important și actual pentru a iniția discuții cu privire la consacrarea principiului bune-credințe în calitate de principiu care guvernează raporturile juridice de muncă, precum și de a înfățișa limitele de exercitare ale drepturilor părților raportului juridic de muncă, aspect, care va contribui la reducerea situațiilor în care una dintre părți acționează cu interesul de a leza altă parte, în contextul exercițiului dreptului care îi revine.

Toate aceste argumente invocate mai sus, implică necesitatea stringentă de a realiza un studiu profund în materia abuzului de drept în raporturile juridice de muncă.

Ipoteza de cercetare se fundamentează pe axioma că exercițiul drepturilor subiective este realizat de către titularul acestora cu respectul drepturilor altora și fără a leza interesele terților. În majoritatea țărilor europene exercițiul drepturilor subiecților raportului de muncă are loc ținând cont de drepturile și interesele celorlalți participanți la acest raport, conform scopului economic și social pentru care aceste drepturi au fost instituite. În acest context, buna-credință este recunoscută de legiuitor drept un principiu fundamental, care are menirea de a canaliza conduita părților raportului juridic de muncă și de a se asigura că derapajul drepturilor dincolo de limitele sale va avea consecințe de ordin legal. Normele inserate în conținutul legilor și codurilor care reglementează raporturile de muncă și cele conexe acestora din țările europene sunt redactate prin prisma teoriei relativității drepturilor absolute, limitând exercițiul abuziv al acestor drepturi. Această limitare se referă atât la exercițiul drepturilor de muncă ale salariaților, angajatorilor, cât și ai reprezentanților acestora, pe tot parcursul existenței raportului juridic de muncă, fie el colectiv sau individual de muncă.

Drept urmare, **scopul** acestei cercetări constă în realizarea unei investigații comprehensive a aspectelor teoretice și practice ale abuzului de drept în cadrul raporturilor juridice de muncă, în identificarea situațiilor de exercitare abuzivă a drepturilor care le revin subiecților relațiilor de muncă, precum și a premiselor de săvârșire a abuzului de drept al subiecților din relațiile de muncă. Totodată, nu mai puțin relevant pentru cercetare este și justificarea necesității de a recunoaște buna-credință în calitate de principiu al dreptului muncii și de a-l consacra în legislația muncii. La fel, urmează să formulăm și unele propuneri de modificare a normelor de drept aplicabile, care ar contribui, în viziunea noastră, la consolidarea cadrului necesar pentru a înscrie comportamentul părților în limitele de exercitare normală a dreptului subiectiv și ar estompa eventualele consecințe nefavorabile pe care acest comportament ilicit sau de rea-credință le poate provoca.

În vederea îndeplinirii scopului asumat, am formulat următoarele **obiective** ale prezentului studiu, după cum urmează:

1. Prezentarea principiilor și tezelor fundamentale, care au contribuit la formarea teoriei abuzului de drept;
2. Evidențierea naturii juridice a abuzului de drept, prin prisma cercetării comparative a altor forme de exercitare abuzivă a dreptului (fapta ilicită, fraudă la lege, oportunismul contractual etc.) ;
3. Formularea unei definiții a noțiunii de abuz de drept în cadrul raporturilor juridice de muncă, prin prisma identificării principiilor de exercitare a drepturilor subiective;
4. Identificarea drepturilor nesusceptibile de abuz din conținutul raportului juridic de muncă;
5. Justificarea necesității sancționării abuzului de drept inclusiv prin prisma consacării legale a principiului bunei-credințe în calitate de principiu director al dreptului muncii;
6. Formularea de propuneri de *lege ferenda* în vederea minimalizării impactului asupra relațiilor sociale, care guvernează raportul de muncă, urmare a exercitării abuzive a drepturilor subiecților acestui raport.

Noutatea științifică a rezultatelor obținute constă în faptul că respectiva cercetare este prima în doctrina autohtonă, care abordează sistemic și fundamental incidența abuzului de drept în cadrul raporturilor de muncă, inovația fiind amplificată și de faptul că dreptul muncii reprezintă un domeniu propice de observare a aplicabilității art. 10, 11 și 13 din Codul civil al Republicii Moldova. În acest sens, am identificat oportunitatea realizării unei investigații asupra problematicei abuzului de drept în cadrul raporturilor juridice de muncă din perspectiva istorică a originii și evoluției acestui concept, studiind teoriile care au identificat acest fenomen, premisele de apariție ale acestuia, formele de manifestare ale acestui fenomen în contextul raporturilor juridice de muncă și determinarea limitelor exercițiului drepturilor subiective ale participanților la relațiile de muncă. Prin urmare, pe parcursul studiului am elucidat acele situații în care subiecții raportului de muncă își exercită drepturile și libertățile, care le revin, cu încălcarea principiului bunei-credințe, cu nesocotirea dreptului altuia, în lipsa unui interes legitim. Codul muncii al Republicii Moldova nu face referire directă la inadmisibilitatea abuzului de drept în raporturile de muncă, ceea ce reprezintă o amenințare reală la adresa stabilității și durabilității acestor raporturi, ori cel care abuzează de un drept, cauzează un prejudiciu celui, care își exercită în mod onest, fidel, deci cu bună-credință drepturile, care îi revin. Consacrarea legală a principiului bunei-credințe în calitate de principiu director al dreptului muncii va contribui la reducerea situațiilor în care una dintre părțile raportului juridic de muncă lezează drepturile și interesele legitime ale altor persoane.

Totodată, identificăm și necesitatea plafonării limitelor de exercitare a drepturilor subiective, care le revin participanților la raporturile juridice de muncă. Acești factori, *inter alia*, determină relevanța temei de cercetare selectate.

Totodată, suntem conștienți că cercetarea științifică a abuzului de drept în cadrul raporturilor de muncă implică o actualizare permanentă, reieșind din dinamismul și mobilitatea relațiilor sociale, care conturează raportul juridic de muncă. Astfel că, nicio cercetare în domeniu nu va reuși să consume pe deplin subiectul respectiv.

Urmare a cercetării, reieșind din obiectivele asumate pentru atingerea scopului formulat, au fost obținute următoarele **rezultate importante**:

- Dezvoltarea unei noțiuni a abuzului de drept în cadrul raportului de muncă;
- Identificarea funcției principiului bunei-credințe în cadrul raportului juridic de muncă;
- Identificarea situațiilor de exercitare abuzivă a drepturilor subiective ale subiecților raportului de muncă;
- Identificarea drepturilor nesusceptibile de abuz (drepturi discreționare/potestative) din conținutul raportului de muncă;
- Formularea de propuneri de îmbunătățire a cadrului legal aferent.

Importanța teoretică și valoarea aplicativă a acestora constă în posibilitatea aplicării rezultatelor în activitatea de creație legislativă în vederea îmbunătățirii normelor existente, la fel pot servi drept punct de pornire și în cadrul altor cercetări.

Metodologia cercetării științifice s-a bazat, în mod prioritar, pe următoarele metode de cercetare:

- ✓ **Metoda logică.** La utilizarea acestei metode ne-am axat pe analiza sistemică și sinteză, care au facilitat deducerea și formularea diverselor raționamente ca urmare a examinării cadrului legal. Utilitatea metodei respective a servit la sintetizarea tuturor opiniilor doctrinare în domeniu pentru a forma un „*tablou de bord balansat*” de la care am inițiat cercetarea și care este punctul unde vrem să ajungem;
- ✓ **Metoda istorică** a fost aplicată în contextul studiului evoluției istorice a acestui subiect, a teoriilor care au stat la baza formării acestui concept. Totodată, această metodă a facilitat înțelegerea conceptului respectiv, recunoașterea sau negarea acestuia în funcție de evoluția istorică a societății;

- ✓ **Metoda informațional-comunicațională** este una dintre metodele utilizate, care a permis înțelegerea subiectului abordat ca urmare a participării la diverse seminare, discuții publice, transmiterea și primirea diverselor informații;
- 7. **Metoda comparativă** a facilitat studiul comparativ al legislației altor state și a celei naționale, precum și studiul doctrinei străine și autohtone; Studiarea doctrinei și a jurisprudenței în domeniu în vederea identificării situației abuzului de drept în contextul raportului juridic de muncă și a calificării formelor de deturnare a drepturilor subiective;
- ✓ **Metoda analizei sintetice** a fost utilizată pentru generalizarea cercetării realizate și pentru formularea concluziilor la fiecare capitol și a concluziilor generale, precum și a propunerilor.

Situația în domeniul de cercetare. Pentru a identifica poziționarea instituției abuzului de drept în cadrul raporturilor juridice de muncă am realizat un amplu studiu al surselor doctrinare în domeniu din țară și de peste hotare. Am constatat că în doctrina juridică autohtonă acest subiect nu a făcut obiectul unei investigații, cu excepția monografiei editate în anul 2013 de către dl Eugen Bejenaru, care analizează acest concept contradictoriu în cadrul tezei de licență, pe care ulterior o și publică. Alți autori abordează tangențial acest subiect, dar în contextul raporturilor de muncă acest subiect nu a fost studiat, fiind abordat doar tangențial de către unii autori. Totuși, drept punct de start pentru realizarea prezentului studiu l-au constituit lucrările doctrinarilor din Republica Moldova, după cum urmează: S. Băieșu, N. Sadovei, E. Boișteanu, N. Roșca, Gh. Avornic, D. Baltag, B. Negru, A. Negru, N. Romandaș ș.a.

În literatura de specialitate din România subiectul a fost abordat de către autori precum: I. Deleanu, D. Gherasim, Ș. Belgrădeanu, Al. Țiclea, I. Tr. Ștefănescu, S. Ghimpu, O. Ungureanu, Gh. Beleiu, Al. Athansiu, V. Pribac, S. Neculăescu, V. Stoica, R. Dimitriu, Gh. Mihai ș.a.

Din doctrinari altor țări menționăm tratarea fundamentală a subiectului abuzului de drept de către L. Josserand, A. Supiot, W. Blackstone, H. Capitant, R. Savatier etc.

Nu mai puțin important pentru realizarea cercetării este și studiul cadrului legal aferent. Cercetarea noastră abordează în mod prioritar reglementarea abuzului de drept în cadrul legislației naționale (și în mod particular poziționării instituției abuzului de drept în Codul civil al RM), a statelor Uniunii Europene (România, Germani, Franța, Lituania etc.), precum și în legislația Regatului Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord, a Ucrainei, Federației Ruse etc.

Aprobarea rezultatelor cercetării. Prezentul studiu și rezultatele obținute au fost prezentate și discutate în cadrul ședinței Departamentului Drept privat al Facultății de Drept a Universității de Stat din Moldova. Rezultatele cercetării au fost aprobate de către Seminarul Științific de Profil la profilul 553, Drept privat al Universității de Stat din Moldova. Tezele

invocate în lucrarea de față au fost prezentate spre informare la diferite conferințe internaționale și naționale, iar rezultatele au fost publicate în articole științifice. Menționăm câteva dintre publicații, care au servit drept fundament pentru finalitatea demersului de cercetare:

- *Unele reflecții cu privire la intervenția abuzului de drept la încheierea contractului individual de muncă*, articol prezentat și publicat în lucrările Conferinței Internaționale PROCESUL CIVIL ȘI EXECUTAREA SILITĂ, EXPERIENȚA UNUI NOU ÎNCEPUT, care a avut loc în perioada 28-30 august 2014, Târgu Mureș, România;
- *Principiul bunei-credințe în raportul juridic de muncă*, prezentat la Târgu Mureș, România în perioada 25-27 august 2015 și publicat în lucrările Conferinței Internaționale PROCESUL CIVIL ȘI EXECUTAREA SILIT, TEORIE ȘI PRACTICĂ la Editura Universul Juridic din România;
- *Elemente ale răspunderii juridice pentru săvârșirea abuzului de drept în raportul juridic de muncă*, prezentat la Târgu Mureș, România în perioada 27-29 august 2016 și care a fost publicat la Editura Universul Juridic din România în lucrările Conferinței Internaționale PROCESUL CIVIL ȘI EXECUTAREA SILIT, TEORIE ȘI PRACTICĂ;
- *Some reflections upon the subjective right and the abuse of right doctrine/ Unele reflecții cu privire la dreptul subiectiv și doctrina abuzului de drept*, publicat în anul 2022 în revista Journal of Social Sciences;
- *The abuse exercise of the right to strike/Exercițiul abuziv al dreptului la grevă*, publicat în anul 2023 în Journal of Social Sciences.

Sumarul capitolelor. Prezenta cercetare este structurată în patru capitole, reieșind din scopul și obiectivele de cercetare formulate. Lucrarea conține adnotări (în trei limbi), lista abrevierilor, introducere, patru capitole, concluzii generale și recomandări, lista bibliografiei consultate, 3 (trei) anexe și CV-ul autorului.

Astfel că **Introducerea** cuprinde aspecte generale ce țin de fundamentarea și justificarea relevanței subiectului abordat în cadrul cercetării, prezentarea metodelor utilizate, formularea scopului și obiectivelor tezei, precum și argumentarea ipotezei de cercetare.

În **Capitolul 1**, intitulat **DIMENSIUNEA DOCTRINAR-PRAXIOLOGICĂ A ABUZULUI DE DREPT ÎN CADRUL RAPORTURILOR JURIDICE**, sunt supuse analizei principiile și tezele fundamentale, care au contribuit la formarea teoriei abuzului de drept. Totodată, am realizat o analiză minuțioasă a soluțiilor doctrinare oferite de doctrina autohtonă și străină cu referire la acest subiect, precum și analiza cadrului legal și a jurisprudenței relevante.

Astfel, au fost evidențiate acele aspecte generale ale abuzului de drept în raportul juridic în general, ca ulterior să fie abordate în contextul raportului juridic de muncă.

În **Capitolul 2**, intitulat **INCIDENȚA ABUZULUI DE DREPT ÎN CADRUL RAPORTURILOR JURIDICE DE MUNCĂ**, am supus cercetării aspecte privind limitele exercitării dreptului subiectiv, abordând instituția dreptului subiectiv, ca fiind una centrală în contextul abuzului de drept. În acest capitol am identificat principiile de exercitare ale drepturilor subiective inclusiv în contextul raporturilor juridice de muncă, precum și funcțiile principiului bunei-credințe în cadrul unui raport juridic de muncă, al cărui trăsătură caracteristică o reprezintă subordonarea salariatului față de angajator. Tot în acest capitol abordăm subordonarea ca determinantă a raportului juridic de muncă și premisă a abuzului de drept, precum și prezentăm drepturile din conținutul raportului juridic de muncă, care nu sunt susceptibile de abuz, tratând și posibilitatea exercitării abuzive a drepturilor potestative.

În **Capitolul 3**, intitulat **IDENTIFICAREA SITUAȚIILOR DE INTERVENȚIE A ABUZULUI DE DREPT ÎN CADRUL RAPORTURILOR DE MUNCĂ**, prezentăm elementele constitutive ale abuzului de drept în cadrul relațiilor de muncă și anume: elementul subiectiv al relei-credințe și cel obiectiv, al deturnării dreptului de la rațiunea sa intrinsecă și de la finalitatea legală pentru care a fost instituit, precum și s-au determinat situațiile în care angajatorul își exercită abuziv drepturile și situațiile în care salariatul săvârșește un abuz de drept. La fel și în cazul subiecților colectivi ai raporturilor de muncă, s-au delimitat situațiile de exercitare abuzivă a drepturilor din partea reprezentanților salariaților, cât și din partea reprezentanților angajatorului.

În **Capitolul 4**, intitulat **NATURA JURIDICĂ A RĂSPUNDERII PENTRU SĂVÂRȘIREA ABUZULUI DE DREPT ÎN CADRUL RAPORTURILOR DE MUNCĂ**, este supusă cercetării instituția răspunderii pentru săvârșirea abuzului de drept în cadrul raporturilor juridice de muncă, forma și natura juridică a ei, elementele acesteia, precum și sancțiunile aplicabile pentru săvârșirea abuzului de drept. De asemenea, investigațiile s-au axat pe identificarea trăsăturilor caracteristice ale răspunderii pentru săvârșirea abuzului de drept în cadrul raporturilor juridice de muncă în vederea justificării necesității sancționării abuzului de drept în cadrul raporturilor juridice de muncă.

CAPITOLUL 1. DIMENSIUNEA DOCTRINAR-PRAXIOLOGICĂ A ABUZULUI DE DREPT ÎN CADRUL RAPORTURILOR JURIDICE

1.1. Analiza investigațiilor științifice în materia abuzului de drept în cadrul raporturilor juridice în doctrina autohtonă și străină

Conotația sintagmei **abuz de drept** denotă clar o intenție bine determinată de exercitare plenară și absolută a unui drept subiectiv din partea titularului acestui drept. Semnificația primară a acestei sintagme sugerează, de fapt, că titularul unui drept urmează să profite într-o formă oarecare de un anumit drept, de altfel, fiind îndreptățiți să ne conturăm o asemenea viziune. Utilizarea acestei expresii pare inițial a fi contradictorie, mai ales că termenul **drept** semnifică o putere, un atribut legal recunoscut persoanei de a adopta un comportament anumit, de a beneficia de anumite privilegii și, la rândul ei, de a solicita celorlalți să aibă o anumită conduită. Totodată, **dreptul** presupune și capacitatea de a recurge la forța de coerciție a statului, atunci când acest **drept** este lezat. Utilizat împreună cu noțiunea de **abuz**, constatăm că exercitarea abuzivă a unui drept ar putea deveni o sursă de responsabilitate. Celebrul jurisconsult francez Marcel Ferdinand Planiol afirmă că teoria abuzului de drept reprezintă o logomahie, catalogând-o drept o *contradictio in terminis*, or „dreptul încetează acolo unde începe abuzul”¹. Incompatibilitatea acestor noțiuni este determinată inclusiv de ideea că, atunci când dispui de prerogativa exercitării unui drept, nu este posibilă săvârșirea unei ilegalități, după cum statuează și bine cunoscutul adagiu roman *Neminem laedit qui jure suo utitur* – Cel ce uzează de dreptul său nu vatămă pe nimeni². Alături de Planiol și alți juriști celebri, precum Duguit,³ Levy și De Vareille-Sommier⁴, considerau că nu poate fi concepută trasarea unor limite în interiorul cărora poate fi exercitat un drept subiectiv, aceasta semnificând nimic altceva decât negarea dreptului subiectiv. În opinia acestora, dacă există un drept subiectiv, acesta nu poate fi decât absolut.

În vederea facilitării procesului de înțelegere a noțiunii de **abuz de drept**, în secțiunea ce urmează vom prezenta o încercare de sinteză a principiilor și tezelor fundamentale, care au contribuit la formarea teoriei abuzului de drept. Fără a pretinde a fi adevărații artizani ai tezei,

¹ PLANIOL, M. *Traité élémentaire de droit civil* [online]. 11^e ed. Paris: Librairie Generale de Droit et de Jurisprudence, 1931. T. 2. p. 298 [cit. 11.03.2022]. Disponibil: <https://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k1159982j>.

² MOTICA, R I., NEGRESCU, D. *Lexicon juridic latin-român*. București: Lumina Lex, 2001, p. 175. ISBN 973-588-359-7.

³ Pentru detalii: Jeuland E. L'énigme du lien de droit. In: *Revue Juridique de la Sorbonne. Sorbonne Law Review* [online]. 2020, no. 1, pp. 144-171 [cit. 11.03.2023]. Disponibil: https://irjs.pantheonsorbonne.fr/sites/default/files/inline-files/L_enigme_du_lien_de_droit%20emmanuel%20jeuland.pdf

⁴ Lorenzen, E. G. The Validity of Wills, Deeds and Contracts as Regards Form in the Conflict of Laws. In: *The Yale Law Journal* [on-line]. 1911, vol. 20, no. 6, pp. 427-462 [cit. 23.11.2021]. ISSN 0044-0094. Disponibil: <https://doi.org/10.2307/784503>.

menționăm aspectul că teoria abuzului de drept a fost marcată de antagonismul a două curente, a două ideologii, care au pendulat între conceptul de natură umană și cel al responsabilității sociale.

După cum am mai enunțat, Marcel Planiol⁵, opozant al doctrinei, consideră formularea **exercitarea abuzivă a drepturilor** ca fiind o logomahie, deoarece, în opinia acestuia, dacă individul face uz de dreptul său, acțiunile sale au un caracter licit, iar, dacă acțiunile individului au un caracter ilicit, acestea depășesc dreptul său. Drepturile subiective, afirma acesta, au un caracter absolut, astfel că orice prejudiciu cauzat altei persoane dă naștere obligației de reparare. Nu putem considera o persoană că este vinovată dacă aceasta desfășoară o anumită activitate, atunci când aceasta este titularul dreptului de *a face*. Chiar și atunci când se bucură de prerogativa de *a nu face* ceva, respectiv să se abțină de la a face ceva, nu îi poate fi imputată omisiunea de a nu face acel ceva. Marcel Planiol considera că abuzul de drept reprezintă doar *o falsă problemă*, deoarece „dreptul încetează acolo unde începe abuzul”⁶. În continuare acesta afirmă: „Se poate să existe în conduita oamenilor abuzuri, doar că nu atunci când ei își exercită drepturi ale lor, ci atunci când ei depășesc aceste drepturi”⁷.

Principala critică adusă acestei teorii o realizează Dimitrie Gherasim⁸, care consideră că se confundă exercițiul abuziv al unui drept cu lipsa acestuia, în situația depășirii limitelor materiale ale unui drept, ori această depășire este sinonimă cu ilegalitatea. Totodată teoria lui Planiol, în viziunea lui Gherasim, nu distinge între un anumit drept subiectiv luat în particular și între drept în ansamblu ca și sistem de reglementare a conduitei indivizilor.⁹ Remarcăm existența unor situații în care, aparent, titularul dreptului subiectiv se conformează în totalitate dreptului definit, dar îl realizează contrar normelor generale și scopurilor sociale și economice pentru care a fost instituit. De exemplu, în contextul raporturilor de muncă, când partea raportului se prevalează de dreptul de a declara greva, dar o declară într-o perioadă de timp, care ar prejudicia grav activitatea economică a angajatorului și ar afecta beneficiarii serviciilor prestate de către acesta. Iar jurisprudența franceză¹⁰ prezintă un exemplu clasic al unei asemenea situații, și anume cel al unui proprietar de teren, care a construit pe terenul ce îl are în proprietate o construcție cu intenția de a perturba procesul de decolare și aterizare a dirijabilelor pe un teren din vecinătate, pe care este amplasată pista. Limitele interne ale dreptului trebuie să corespundă finalității în vederea căroră

⁵ PLANIOL, M., *op.cit.*, p. 298.

⁶ Ibidem, p. 299.

⁷ Ibidem, p. 299.

⁸ Gherasim, D., *Buna-credință în raporturile juridice civile*. București: Editura Academiei, 1981, p. 111.

⁹ Ibidem, p. 111.

¹⁰ *Cassation social 03.08.1915, pourvoi no. 00-02.378. Affaire Clément Bayard: Décision attaquée: Cour d'appel d'Amiens du 12.11.1913* [online]: audience publique 3 août 1915 [citat 01.12.2022]. Disponibil: https://cours.unjf.fr/repository/coursefilearea/file.php/105/Cours/10_item/files/00/03/17/77.html

au fost recunoscute legal. Astfel, ilegalitatea nu se identifică cu abuzul de drept, deoarece, conform alin. (1) din art. 1998 al Codului civil al Republicii Moldova, cel care acționează față de altul în mod ilicit, cu vinovăție, este obligat să repare prejudiciul patrimonial, iar în cazurile prevăzute de lege, și prejudiciul moral cauzat prin acțiune sau omisiune, antrenându-se astfel răspunderea civilă delictuală.¹¹

Personalități notorii ai științei juridice franceze, precum Demogue și Ripert, erau sceptici în privința necesității modelării unui fundament teoretic al conceptului. Chiar și promotori înflăcărați ai doctrinei s-au arătat deranjați de formula stângace atribuită acestui concept. Profesorul argentinian Julio Cueto-Rua considera că noțiunile **abuz de drept** sau **exercitare abuzivă a drepturilor** este o expresie derutantă și contradictorie fără a avea un sens bine definit.¹² O poziție similară este observată și la o parte dintre doctrinarii din perioada interbelică din România. În opinia autorilor români Constantin Hamangiu, Ion Rosetti-Bălănescu, Alexandru Băicoianu – „cel care depășește limitele drepturilor sale a săvârșit un fapt ilicit, dar în acest caz este indiscutabil că a depășit arealul de exercitare a dreptului său și a încălcat drepturile unui terț păgubit”.¹³

O altă parte a doctrinei franceze a dezvoltat ideea că un drept, chiar dacă ne referim la unul absolut, este susceptibil de a fi exercitat abuziv. Grație acestui principiu, a fost generată o nouă tendință în dreptul civil francez, în cadrul căreia accentele se puneau pe conceptul de echitate prin prisma doctrinei abuzului de drept, care nu leza sub nici o formă principiul libertății contractuale, atât de cultivat de doctrina civilistă franceză. În viziunea lui Louis Josserand, cel mai remarcabil promotor al teoriei abuzului de drept și oponent al teoriei absolutismului drepturilor, libertatea contractuală este indispensabilă chiar pentru existența societății înseși, fiind atât o condiție a activității, cât și o condiție de funcționalitate a demnității umane. Totodată, această libertate nu trebuie percepută ca una absolută și infinită, ea se intersectează cu alte libertăți la fel de consacrate de către instituțiile statului, de o intensitate sau de o importanță egală. Cu alte cuvinte, această libertate trebuie exercitată cu bună-știință și înțelepciune.¹⁴

¹¹ Codul civil al Republicii Moldova: nr.1107 din 06.06.2002. In: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*. 2019, nr. 66-75. ISSN 2587-389X.

¹² CUETO-RUA, J. Abuse of rights. In: *Louisiana Law Review* [online]: Special issue. 1975, vol. 35, no. 5, pp. 965-1013 [citată 23.11.2021]. ISSN 0024-6859. Disponibil: <https://digitalcommons.law.lsu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=4113&context=lalrev>

¹³ HAMANGIU, C., ROSETTI-BĂLĂNESCU, I., BĂICOIANU, A.I. *Tratat de drept civil roman*. București: Ed. Națională, 1929, p. 761, apud NECULĂESCU, S. *Rațiuni care impun reforma Codului civil (VIII)* [online]. 2022 [citată 01.02.2023]. Disponibil: https://www.juridice.ro/essentials/5359/ratiuni-care-impun-reforma-codului-civil-viii#_ftnref201

¹⁴ JOSSERAND, L. *De l'esprit des droits et de leur relativite: Théorie dite de l'Abus des Droits* [online]. 2e ed. Paris: Dalloz, 1939, p. 130 [citată 11.03.2023]. Disponibil: <https://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k3413740p/f27.item.zoom>

De-a lungul timpurilor, doctrina franceză a purtat numeroase discuții cu referire la teoria abuzului de drept. Henri Capitant definește abuzul de drept ca fiind un act prejudiciabil, care poate fi licit din perspectiva unui examen obiectiv al acțiunii, dar poate fi considerat ilicit, deoarece titularul dreptului îl exercită cu intenția de a leza interesul unui terț.¹⁵ Îndrăznind să parafrăzăm ceea ce enunță Henri Capitant, constatăm că o asemenea acțiune este ireproșabilă obiectiv, dar reprobabilă subiectiv. În acest sens, Josserand, într-o manieră exhaustivă, afirmă că interesul legitim, cauza legitimă, motivul legitim, exercițiul legitim al unui drept sunt niște noțiuni omniprezente, precum un laitmotiv care caracterizează și evidențiază întreaga teorie a abuzului de drept. La fel, acesta face distincția între excesul de putere, excesul de drept și abuzul de drept.¹⁶ Distincția între acestea constă că, în primele două situații, autorul acțiunii își exercită dreptul conferit într-o manieră distinctă de cea pentru care dreptul a fost consacrat, iar, în ultima situație, autorul acționează în afara scopului social pentru care un anumit drept a fost instituit.

Această *contradictio in terminis* a fost analizată de către Louis Josserand din perspectiva confuziei dintre cele două conotații ale cuvântului **drept**: *primo* este **dreptul** care reprezintă ansamblul regulilor juridice și *secondo* vorbim de **dreptul** care, în calitate de prerogativă, putere, aparține unui subiect, adică un drept subiectiv al unei persoane.¹⁷ Astfel, în continuare nu vom aborda abuzul de drept obiectiv, ci abuzul de drept subiectiv, mai exact, demersul nostru va viza exercițiul abuziv al drepturilor subiective, or dreptul subiectiv este întotdeauna premisa săvârșirii unui abuz de drept, precum și un element intrinsec al acestuia.

Transformarea variilor școli de drept pe parcursul diverselor etape de dezvoltare a societății a marcat apariția teoriilor negativiste (cele care neagă existența abuzului de drept) și a teoriilor care recunosc și consacră situații de intervenție a abuzului de drept.

Maxime ale cugetătorilor romani au servit numeroșilor autori drept temei pentru a adopta sau renege instituția abuzului de drept din experiența juridică romană. Oponenții existenței acesteia afirmau următoarele: cel care se folosește de dreptul său se consideră că nu cauzează nicio daună sau cum afirma Gaius: *Nullus videtur dolo facit qui suo iure utitur*/Nimeni nu cauzează nicio daună, cu excepția celui căruia îi este interzis să o facă așa cum afirma Paulo în Digeste: *Nemo damnum facit, nisi qui id fecit quod facere ius non habet* (Nimeni nu dăunează, decât acel ce face ceea ce nu este în drept să o facă) și, finalmente, maxima lui Ulpian *Qui suo iure utitur neminem laedit, nemo damnum facit* (Cel care se

¹⁵ CAPITANT, H. *Vocabulaire Juridique* [online]. Paris: PUF, 1936, vol. 1, p. 17 [cit. 15.13.2021]. Disponibil: <https://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k54707914/f29.item.texteImage.zoom>

¹⁶ JOSSERAND, L. *op. cit.*, p. 55, <https://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k3413740p/f27.item.zoom>

¹⁷ JOSSERAND, L. *op. cit.*, p. 333, <https://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k3413740p/f27.item.zoom>

folosește de dreptul său nu prejudiciază pe nimeni și nu cauzează nici o daună).¹⁸ Aceste afirmații reiterează ideea că în dreptul roman era recunoscut caracterul absolut al drepturilor cetățeanului *pater familias* – *patria potestas*, constată cercetătorul român Sache Neculăescu. Pe de altă parte, promotorii teoriei abuzului de drept scoteau în evidență următoarele reguli, menite de a reface echilibrul în conflictul dintre drepturile subiective: Gaius afirma: *Male enim nostro iure uti non debemus* (Nu trebuie să facem uz cu rea voință de dreptul nostru); maxima lui Paulo *Non omne quod licet honestum est* (Nu totul ce este licit este corect); bine cunoscuta expresie ciceroniană *Summum ius, summa iniuria* (Anume dreptul este marea injustiție) și *Malitiis non est indulgendum* (Nu va exista indulgență acolo unde este rea voință sau răutate).¹⁹

Ideea general acceptată este că dreptul roman nu cunoștea instituția abuzului de drept, drept temei servind dogma *Qui suo iure utitur neminem laedit* (Cine face uz dreptul său nu dăunează nimănui).²⁰ În plus, considerăm că nu se putea abuza de un drept atâta timp cât noțiunea dreptului în lumea antică era obiectivă și nu subiectivă, altfel zis, funcția dreptului era să dea fiecărui ce îi aparține (un precept fundamental al lui Ulpian *Ius suum cuique tribuere*) și nu să acorde prerogative individuale. Și, dacă dreptul nu era prerogativă, nu era avantaj, nu era atribuit de către o autoritate ierarhică, atunci nu putea exista abuz de drept. Deci abuzul de drept reprezintă rodul unei concepții subiective a dreptului și nu a unei concepții obiective a acestuia. Astfel, au fost puse fundamentele unei prime teorii în domeniul abuzului de drept, și anume **cea a negării acestuia**, întemeiată pe ideea absolutismului drepturilor, care se reflectă în adagiul *Qui suo iure utitur neminem laedit*. Promotorii acestei teorii, inclusiv juriștii francezi Planiol și De Vareilles-Sommieres, considerau teoria abuzului de drept ca fiind inexactă și chiar periculoasă, deoarece conduita titularului unui drept nu poate prejudicia un terț, iar în cazul în care această conduită este prejudiciabilă, aceasta nu este conformă legii, ci contrară acesteia. În asemenea situații, titularul dreptului săvârșește o faptă ilicită, pentru care va interveni răspunderea juridică sub una dintre formele ei. În această privință Planiol afirma că putem vorbi despre abuzul de drept doar atunci când sunt depășite drepturile și nu atunci când acestea sunt exercitate. Din motivele invocate supra, fenomenul abuzului de drept nu se regăsește în nici una dintre legile civile europene ale perioadei. Spre exemplu, Codul civil austriac din 1811 considera că acel care face uz de propriul său drept în limitele stabilite nu este responsabil de prejudiciul cauzat altuia în urma exercitării acestui drept, iar Codul civil francez de la

¹⁸ NECULĂESCU, S. *Rațiuni care impun reforma Codului civil (VIII)* [online]. 2022 [citat 01.02.2023]. Disponibil: <https://www.juridice.ro/essentials/4963/ratiuni-care-impun-reforma-codului-civil-ii>

¹⁹ DOMILESCU, I. *Incursiune civilă în abuzul de drept* [online]. 2015 [citat 12.12.2021]. Disponibil: <https://www.juridice.ro/362557/incursiune-civila-in-abuzul-de-drept.html>

²⁰ NECULĂESCU, S., *op. cit.*, <https://www.juridice.ro/essentials/4963/ratiuni-care-impun-reforma-codului-civil-ii>, accesat 01.02.2023

1804 califica aceste drepturi ca fiind nelimitate și necontrolate de către instanțe. Din categoria acestor drepturi făceau parte libertatea personală, egalitatea în drepturi și proprietatea.²¹

Această teorie a fost influențată inclusiv de curentul filosofic al Iluminismului, al cărui exponent Immanuel Kant considera că Echitatea este o zeitate mută, care nu poate pretinde că a auzit de Drept, precum nici judecătorul nu poate emite o hotărâre, bazându-se pe dovezi confuze și incerte și, în consecință, orice decizii ale instanțelor, care trebuie să se pronunțe asupra unor aspecte de drept discutabile, vor avea un caracter contradictoriu.

Eminentul jurist englez William Blackstone, în celebrele sale Comentarii ale Legilor Angliei, dedică un întreg capitol caracterului absolut al drepturilor individului. Astfel, acesta descrie dreptul de proprietate ca fiind un drept absolut inherent fiecărui englez, cu cele trei atribute ale sale: posesia, folosința și dispoziția, care nu pot fi diminuate sau controlate de către nimeni și care ar putea fi restrânse doar de lege, în nici un caz de un alt individ. Or în concepția lui Blackstone, judecătorul nu era făuritor de Lege, doar Parlamentul putea limita acest drept.²²

Și în epoca contemporană există anumiți promotori ai absolutismului dreptului. Exponentul Școlii de drept americane, unul dintre cei mai citați autori în domeniul dreptului, Richard Allen Epstein promovează ideea că, ținând cont de domenii variate de activitate ale omului, caracterul absolut al drepturilor reprezintă o limită de referință împotriva oricăror tranzacții de pe piață. Nici o tranzacție de piață, nici un raport juridic, care afectează într-un fel sau altul proprietatea, nu poate funcționa fără să fie protejat de către caracterul absolut al dreptului de proprietate, așa cum acesta este garantat de către sistemul de drept common-law.²³ Totuși, acesta recunoaște că ar fi greșit să considerăm că toate litigiile care se referă la dreptul de proprietate, mai ales proprietatea imobiliară, ar trebui să fie soluționate prin prisma caracterului absolut Blackstonian al dreptului de proprietate. Acesta admite că, în unele circumstanțe, mai ales în domeniul dreptului de vecinătate, caracterul absolut al drepturilor arată, cel puțin, „grotesc”.²⁴

Cel mai vehement critic al Teoriei negativiste a fost Louis Josserand, în opinia căruia promotorii acestei teorii confundau dreptul subiectiv ca prerogativă cu dreptul privat ca totalitate de norme de conduită, titularul unui drept subiectiv poate să trateze cu respect prerogativa instituită sau instituția care beneficiază de protecție juridică în cadrul unui anumit drept (de exemplu, dreptul la proprietate privată),

²¹ Ibidem.

²² BLACKSTONE, W. *Commentaries on the Laws of England* [online]. [citat 23.11.2021]. Disponibil: https://avalon.law.yale.edu/18th_century/blackstone_bk1ch1.asp

²³ EPSTEIN, R. A. Rights and „Rights Talk”: The Impoverishment of Political Discourse by Mary Ann Glendon. In: *Harvard Law Review*. 1992, vol. 105, no 5, pp. 1106-1123, apud PERILLO, J. Abuse of Rights: A Pervasive Legal Concept [online]. In: *Pacific Law Journal*. 1995, vol. 27, pp. 37-97 [citat 23.11.2021]. ISSN 0030-8757. Disponibil: https://ir.lawnet.fordham.edu/faculty_scholarship/784/.

²⁴ PERILLO, J. Abuse of Rights: A Pervasive Legal Concept [online]. In: *Pacific Law Journal*. 1995, vol. 27, issue 1, pp. 37-98 [citat 23.11.2021]. ISSN 0030-8757. Disponibil: https://ir.lawnet.fordham.edu/faculty_scholarship/784/

dar să devieze de la rațiunea, precum și de la obiectivul economic, social al acestuia. De exemplu, când titularul dreptului, exercitându-l, împiedică un terț în realizarea dreptului său. Este cazul abordat în Decizia Curții de Apel din Amien în Cauza Clément Bayard²⁵, în temeiul căreia a fost sancționat proprietarul unui teren, al cărui vecin își amenajase o zonă destinată aterizării și decolării dirijabilelor. Astfel că, primul a instalat niște piloni de lemn cu tije metalice la vârf, a căror înălțime periclita aterizarea și decolarea dirijabilelor. Ulterior, instanțele au constatat săvârșirea abuzului de drept de către acesta, deoarece tijele metalice au fost instalate cu intenția de a provoca o daună vecinului.

O critică deosebită au adus acestei teorii negativiste doctrina ideologico-socialistă, în special doctrina sovietică. Cercetătorul rus Mihail Agarcov²⁶ considera că abuzul de drept este un produs al orânduirii capitaliste, care are drept scop exploatarea celor săraci de către cei bogați și nu se regăsește în sistemul dreptului sovietic. Chiar în condițiile în care abuzul de drept era interzis prin Codul civil al URSS din anul 1922, această interdicție avea un caracter temporar, vizând doar relațiile sociale ale Noii Politici Economice. În viziunea lui Agarcov,²⁷ nu există loc pentru abuz de drept în cadrul raporturilor civile în sistemul socialist, deoarece acesta nu corespunde normelor statului sovietic, insistând în același timp asupra interzicerii șicanei în cadrul raporturilor de drept civil sovietic.

Urmare a studiului realizat, considerăm că dreptul roman nega existența abuzului de drept, dar constatăm că acest sistem de drept a fost cel care a dat naștere principiilor care apărau buna-credință și echitatea, precum *Nemo auditur propriam turpitudinem allegans* (Nimeni nu își poate invoca propria vinovăție în apărare) – Cod Iust 7, 8, 5 Alexandru Severus și 8, 55, 4 Dioclețian²⁸; *Summum ius summa iniuria* (Supremul drept – suprema nedreptate)²⁹. În aceste considerente ne raliem opiniei profesorului Ion Deleanu, care afirmă că intenția de a prejudicia pe altul trebuie să fie sancționată, nu era străină nici romanilor, dar teoria abuzului de drept nu avea loc în sistemul lor de drept pragmatic.³⁰ Respectarea acestor precepte exclude *ab initio* exercitarea abuzivă a drepturilor conferite. Rezultă că, în principiu, exercitarea unui drept subiectiv nu poate cauza vătămarea sau prejudicierea altor persoane, deci nu întrunește trăsăturile unei fapte pasibilă de a atrage răspunderea civilă a celui care o săvârșește. Această axiomă a servit drept imbold pentru dreptul civil modern de a crea și dezvolta *teoria abuzului de drept*, care a luat naștere din necesitatea identificării unei soluții pentru remedierea prejudiciilor cauzate prin exercitarea abuzivă a drepturilor subiective.

²⁵ Cour de Cassation, Chambre des requêtes, du 3 août 1915, 00-02.378 [citat 11.03.2023]. Disponibil: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007070363/>

²⁶ АГАРКОВ, М. М. Проблема злоупотребления правом в советском гражданском праве. В: Известия АН СССР. Отделение экономики и права. 1946, № 6, с. 425.

²⁷ АГАРКОВ, М. М., *op. cit.*, p. 435.

²⁸ MOTICA, R. I., NEGRESCU, D., *op. cit.*, p. 176.

²⁹ Idem, p. 261.

³⁰ DELEANU, I. *Drepturile subiective și abuzul de drept*. Cluj Napoca: Dacia, 1988, p. 57.

Sub presiunea realităților sociale, doctrina drepturilor absolute a fost substituită de cea a relativității acestora, fiind obligată să accepte existența abuzului de drept. După o perioadă lungă, în care doctrina a considerat că nimic nu poate îngredi dreptul subiectiv – aceeași acțiune nu poate fi atât conformă, cât și contrară dreptului – după cum afirmă Marcel Planiol, ulterior atât doctrina, cât și practica au constatat necesitatea recunoașterii acestui fenomen, mai ales necesitatea sancționării lui³¹. Astfel s-au conturat două teorii referitoare la abuzul de drept: cea subiectivă și cea obiectivă sau a scopului social. Este de menționat că aceste teorii, care recunoșteau abuzul de drept, nu au apărut drept o alternativă a teoriei negării abuzului de drept. În această privință, Liviu Pop considera că teoriile cu privire la abuzul de drept „apar ca forme specifice de expresie a teoriilor având ca obiect fundamentul răspunderii civile delictuale. Potrivit concepției subiective, această răspundere își are originea în ideea de greșeală, culpă sau vinovăție, dovedită ori prezumată, iar, potrivit celei obiective, la baza obligației de reparare a prejudiciului stă fapta ilicită care l-a cauzat, indiferent de vinovăția făptuitorului.”³² În viziunea lui Liviu Pop, în locul principiului vinovăției este introdus astfel principiul cauzalității.

Teoria subiectivă. Această teorie a mai fost denumită teoria psihologică sau a intenției cu privire la răspunderea civilă delictuală, deoarece adepții acesteia considerau că intenția de vătămare (*animus nocendi*) reprezintă singurul criteriu de determinare a abuzului de drept, care comportă un caracter psihologic, subiectiv. Promotorii acestei teorii nu acceptau niciun fel de criteriu extern cu privire la urmările de ordin social sau economic, provocate de exercitarea dreptului subiectiv, considerând că răspunderea este determinată de atitudinea psihologică a celui care a săvârșit fapta, adică vinovăția acestuia. Unul dintre susținătorii acestei teorii, George Ripert, cataloga ca fiind abuziv un drept subiectiv, exercitat fără interes pentru titularul său cu singura intenție de a prejudicia pe altul.³³

Raționamentul acestei teorii se axează pe Legea Aquilia, care a scos în evidență elementul răspunderii, care incumbă unei persoane pentru prejudiciul cauzat alteia cu vinovăție.³⁴ Adepții acesteia consideră că existența abuzului de drept este condiționată de vinovăția subiectului (ca factor psihologic, subiectiv) exclusiv sub forma intenției, neadmițând ideea ca abuzul de drept să fie săvârșit din culpa titularului unui drept subiectiv, indiferent de forma acesteia (imprudență sau neglijență). În acest sens, Savatier, unul dintre adepții teoriei respective, califica abuzul de drept ca un conflict între drept și morală,

³¹ DELEANU, I. *op. cit.*, p. 62.

³² POP, L. Încercare de sinteză a evoluției principalelor teorii cu privire la fundamentul răspunderii civile delictuale. In: *Studia Jurisprudentialia*. Cluj-Napoca, 1986, nr. 2, pp. 43-57. ISSN 1220-045X.

³³ RIPERT, G. *Dictionnaire du droit*. Ed. 2. Paris: Dalloz, 1966, p. 11, apud DELEANU, I., *op. cit.*, p. 65.

³⁴ Pentru detalii despre dezvoltarea conceptului de culpa: GIANCOLA, A. The Development of Culpa Under the Lex Aquilia. In: *Vexillum the Undergraduate Journal of Classical and Medieval Studies [on-line]*. 2013, issue3, pp. 8-21 [citat 23.02.2023]. Disponibil: <http://www.vexillumjournal.org/wp-content/uploads/2015/10/Giancola-The-Development-of-Culpa-Under-the-Lex-Aquila.pdf>

iar când persoana în cauză utilizează acest drept contrar unei datorii de ordin moral, ea derapează din arealul moralului.³⁵

Această concepție a fost considerată de autorii Mazeaud și Marty ca fiind restrictivă, strâmtă și individualistă³⁶, anume din motivul limitării abuzului de drept la faptele ilicite intenționate. Deoarece abuzul de drept este, cu siguranță, dependent de instituția răspunderii civile delictuale, nu se justifică distincția între faptele săvârșite în exercițiul drepturilor subiective, fie că sunt săvârșite din intenție sau din culpă. În viziunea autorului Ion Deleanu, caracterul anormal al unui drept înseamnă o greșeală, o formă a greșelii, iar în cazul teoriei subiective aceasta trebuie întregită, deoarece dreptul comun nu are „nici o circumscriere de excepție, el urmează să își găsească deplină aplicare”³⁷.

Considerând criteriul moralei ca fiind unul sensibil și labil, Ion Deleanu evidențiază următoarele lacune ale acestei teorii³⁸:

- Unicul reper al identificării abuzului de drept și, implicit, al răspunderii pentru săvârșirea acestuia este intenția autorului, „fiind de neconceput abuzul de drept săvârșit din culpa propriu-zisă a titularului dreptului subiectiv (adică din imprudență sau neglijență)”³⁹;
- Nu este recunoscut niciun factor exogen, excepție vinovăția în calitate de provocator al abuzului de drept, or vinovăția ca atitudine de conștiință și comportament încă nu poate justifica „de ce un drept exercitat nu trebuie să se bucure de ocrotirea legii sau de ce el angajează răspunderea celui ce l-a exercitat”⁴⁰.

Un alt oponent al acestei teorii, Dumitru Gherasim,⁴¹ evidențiază și el caracterul **strâmt** al acestei teorii, prin prisma următoarelor argumente:

- Calificarea intenției dolosive ca singur criteriu pentru intervenția răspunderii pentru săvârșirea abuzului de drept poate duce la asimilarea abuzului de drept cu reaua-credință, ceea ce este absolut greșit, deoarece „ambele noțiuni sunt produse ale dolului, fraudei și culpei grave”⁴²;
- „Săvârșirea abuzului de drept poate fi atât prin culpă gravă asimilată dolului, cât și prin culpă ușoară sub forma imprudenței sau neglijenței”⁴³. Spre exemplu, indiferența și pasivitatea intenționată în faza precontractuală (netrimiteră contractului în termen,

³⁵ SAVATIER, R. *Des effets et de la sanction du devoir moral*. Paris: Ed. Poitiers, 1916, p. 145.

³⁶ DELEANU, I., *op. cit.*, p. 64.

³⁷ DELEANU, I., *op. cit.*, pp. 64-65.

³⁸ Idem, *op. cit.*, p. 65.

³⁹ Idem, *op. cit.*, p. 65.

⁴⁰ Idem, *op. cit.*, p. 65.

⁴¹ GHERASIM, D., *op. cit.*, pp. 71-73.

⁴² Idem, *op. cit.*, p. 111.

⁴³ Idem, *op. cit.*, p. 115.

nerespectarea procedurii de soluționare amiabilă a litigiului) reprezintă forme ale relei-credințe – culpa gravă, iar culpa ușoară apare atunci când, prin neglijența sau imprudența uneia dintre părți, la încheierea contractului se produce o pagubă celeilalte părți.

Contrar criticelor aduse acesteia, teoria subiectivă rămâne una semnificativă, unii dintre autori îmbrățișând-o până în prezent. Chiar și practica judiciară a asociat criteriului obiectiv și cel subiectiv în cauzele ce țin de sancționarea abuzului de drept, însă aceasta a fost evaluată în sens larg ca vinovăție, făcând referință atât la intenție, cât și la culpă.

Teoria obiectivă denumită și a *scopului social* se fundamentează pe ideea de *deturnare a puterii*. Fondator al teoriei, Louis Josserand vedea **sufletul dreptului în destinația lui socială**. Fundamentul teoriei obiective îl reprezintă finalitatea dreptului, funcționalitatea conform scopului social, iar măsura pentru determinarea abuzului o constituie motivul legitim și adecvat al unui act.⁴⁴ Această teorie își are geneza în conceptul conform căruia drepturile nu sunt, de regulă, absolute, ci doar relative, deoarece fiecare dintre ele servește unei funcții, unui scop social, iar cel care își exercită un drept care îi revine contrar funcției sociale a acestuia săvârșește un abuz de drept și nu se poate bucura de protecție juridică.⁴⁵ În această privință, merită, totuși, să menționăm că Josserand nu a neglijat întru toate rolul factorului subiectiv, acesta contribuind inclusiv la definiția greșelii, care, în opinia lui, constă în vătămarea unui drept, fără a se putea sprijini pe un drept superior sau, cel puțin, echivalent. Autorul român Sache Neculaescu argumentează că Josserand promovează concepția obiectivă cu privire la abuzul de drept, care o abordează prin prisma răspunderii titularului unui drept deturnat de la scopul său social, iar echilibrul drepturilor individuale este asigurat de *abuz* și de *risc*.⁴⁶

Teoria obiectivă asupra abuzului de drept a fost îmbrățișată și în doctrina românească interbelică. În viziunea lui Matei Cantacuzino, calificarea exercițiului unui drept ca fiind licit sau normal depinde de faptul dacă acesta corespunde funcției sociale și interesului economic pentru care a fost instituit.⁴⁷ Ceea ce îl diferențiază pe Matei Cantacuzino de alți promotori ai teorii obiective este concepția sa potrivit căreia culpa în sensul ei larg este cea care fundamentează criteriul obiectiv. Potrivit acestuia: „[...] ideea de exercițiu abuziv al unui drept a contribuit a îmbogăți și rafina principiul responsabilității”.⁴⁸

⁴⁴ GHERASIM, D. *op. cit.*, p. 67.

⁴⁵ JOSSERAND, L. *De l'esprit des droits et de leur relativité: Théorie dite de l'Abus des Droits* [online]. 2e ed. Paris: Dalloz, 1939, p. 130 [cit. 11.03.2023]. Disponibil: <https://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k3413740p/f27.item.zoom>

⁴⁶ NECULAESCU, S. Ambiguități ale teoriei abuzului de drept. In: *Dreptul*. București, 2011, nr. 3, p. 81. ISSN 1018-0435.

⁴⁷ CANTACUZINO, M. *Elementele dreptului civil*. București: Ed. C. H. Beck, 1998, p. 431. ISBN 978-973-939-225-3.

⁴⁸ *Ibidem*, p. 431

Reputatul civilist român Gheorghe Beleiu, într-o ediție revizuită a unui tratat de drept civil, califică abuzul de drept ca fiind un exercițiu contrar principiilor exercitării sale,⁴⁹ iar într-o altă lucrare acest autor consideră abuzul de drept ca fiind „greșeală ce constă în exercitarea dreptului propriu fără vreun interes pentru sine, cu singurul scop de a-l deranja pe altul sau după orice alt criteriu, cu ignorarea sau necunoașterea datoriilor sociale”⁵⁰. Cu toate că autorul utilizează noțiunea de greșeală, ceea ce caracterizează abuzul de drept este exercitarea dreptului cu ignorarea sau necunoașterea datoriilor sociale, în vederea cauzării anumitor inconveniente unor terți. Deci, suntem în prezența aceluși element obiectiv al voinței sau al interesului titularului dreptului subiectiv, care îl exercită în mod intenționat în detrimentul interesului altuia. Un alt reprezentant al doctrinei civiliste românești, Ovidiu Ungureanu, a punctat că abuzul de drept „constituie o vinovăție care constă în a-ți exercita dreptul fără interes pentru tine însuși și numai cu scopul de a-l prejudicia pe altul sau, după un alt criteriu, de a-ți exercita dreptul cu nesocotirea îndatoririlor tale sociale”⁵¹. În opinia acestuia, elementul-cheie al abuzului de drept îl constituie intenția de a cauza o daună altuia, de a produce un prejudiciu, chiar dacă autorul nu are nici un interes și nu obține nici un avantaj, intenția fiind doar de a șicana altă persoană.

În viziunea susținătorilor teoriei obiective, rolul factorului subiectiv intențional în abuzul de drept este un element secundar, deoarece, în opinia acestora, pentru a antrena răspunderea autorului este suficient ca un drept să fie exercitat contrar scopului social pentru care a fost instituit. Ideea enunțată a fost preluată de autorii proiectului franco-italian de Cod al obligațiilor din 1926, la scrierea căruia au participat și reprezentanți ai juriștilor români și belgieni. Această opera remarcabilă, care, însă, nu a fost adoptată în nici una dintre cele două țări, statua următoarele la art. 74, alin. 2: *Que celui qui a causé un dommage à autrui en excédant, dans l'exercice de son droit, les limites fixées par la bonne foi ou par le but en vue duquel ce droit lui a été conféré, doit également réparation* – Cineva, care a cauzat altuia prejudiciu prin depășirea, în exercitarea dreptului său, a limitelor stabilite de buna-credință sau de scopul pentru care i-a fost conferit acest drept, datorează de asemenea reparație.⁵²

Cu toate acestea, teoria enunțată nu este suficientă pentru definirea abuzului de drept, în mare parte tocmai din lipsa elementului subiectiv, or abuzul de drept nu poate fi imaginat în absența vinovăției.

⁴⁹ BELEIU, Gh. *Drept civil român. Introducere în dreptul civil. Subiectele dreptului civil*. Ed. a 11-a rev. și adăug. București: Universul Juridic, 2007, p. 87. ISBN 978-973-8929-97-5.

⁵⁰ BELEIU, Gh. *Drept civil român. Introducere în dreptul civil. Subiectele dreptului civil*. Ed. rev. și adăug. București: Șansa, 1995, p. 81. ISBN 973-916749-7.

⁵¹ UNGUREANU, O. *Drept civil: Introducere*. Ed. a 8 a. București: Ed. C. H. Beck, 2007, p. 105. ISBN 973-115-133-5.

⁵² DEROUSSIN, D. Le Projet de Code des obligations et des contrats franco-italien de 1927: chant du cygne de la culture juridique latine? In: *Clio@Themis* [online]. 2009, no. 2 [citat 11.03.2023]. Disponibil: <https://doi.org/10.35562/cliothemis.1795>

În opinia lui Traian Gradea,⁵³ această teorie se îndepărtează atât de criteriul subiectiv, cât și de cel obiectiv, substituindu-le acestora un criteriu funcțional, desprins din funcția și finalitatea drepturilor civile, în baza căreia abuzul de drept este transformat într-o faptă ilicită. O și mai mare obiecție a acestei teorii o aduce Ion Deleanu, considerând că ea face abstracție de natura de clasă a scopului social și economic care stă la baza drepturilor subiective, deoarece chiar Josserand consideră că această teorie ar putea contribui la concilierea claselor sociale.⁵⁴

Teoria asimilării abuzului de drept cu răspunderea civilă delictuală și cvasidelictuală. Reieșind din faptul asimilării teoriei abuzului de drept elementului subiectiv al culpei, doctrina franceză a identificat răspunderea pentru exercitarea abuzivă a unui drept subiectiv cu răspunderea civilă delictuală și cvasidelictuală. Această teorie a fost îmbrățișată de o bună parte a doctrinarilor francezi. Autori precum Mazeaud și Tunc⁵⁵ identificau abuzul în orice exercitare greșită a dreptului, greșeala fiind definită după criteriile obișnuite. Un alt autor, G. Ripert⁵⁶, vedea abuzul de drept ca o specie a culpei, fiind foarte aproape de răspunderea civilă delictuală sau chiar asimilat acesteia. Mai mult ca atât, Ripert afirma că, pentru a găsi cazuri reale ale abuzului de drept, trebuie ca actul însuși să fie ireproșabil, deoarece cazurile de abuz de drept sunt foarte rare, reprezentând doar niște ipostaze ale răspunderii civile delictuale. O poziție similară au adoptat-o și autorii francezi Colin și Capitant, care, în manualul lor de drept civil – *Cours elementaire de droit francais* din 1973, au evidențiat că utilizarea dreptului cu prudență și diligență de către titular nu constituie abuz drept.⁵⁷

Există și doctrinari români care au îmbrățișat această teorie. Spre exemplu, M. Eliescu considera că abuzul de drept propriu-zis este un aspect al răspunderii civile delictuale, cu care tinde să se confunde, iar C. Stătescu preciza că, pentru pagubele ocazionate de exercitarea abuzivă a dreptului, se circumscrie răspunderii civile delictuale.

O generalizare a acestei teorii presupune că un drept este exercitat abuziv în toate cazurile când modalitatea de exercitare a acestuia este greșită. În lumina acestei teorii, autorul român Dumitru Gherasim a calificat buna-credință prin opoziție cu reaua-credință și abuzul de drept. În viziunea acestuia, reieșind din cele trei noțiuni în forma lor pozitivă: intenția dreaptă (opusă dolului și culpei grave), prudența (opusă imprudenței) și diligența (opusă neglijenței), care fac parte din conținutul bunei-

⁵³ GRADEA, T. *Exercitarea drepturilor civile potrivit scopului lor economic și regulile de conviețuire socialistă*: tz. de doct. Cluj-Napoca, 1970, apud DELEANU, I., *op. cit.*, p. 67.

⁵⁴ DELEANU, I., *op. cit.*, p. 69.

⁵⁵ Mazeaud și Tunc în „Tratatul teoretic și practic despre responsabilitatea civilă” afirmau că „noțiunea de abuz de drept nu este decât o aplicație a noțiunii de culpă (lato sensu)”. A exercita un drept cu scopul de a cauza o pagubă semnifică, în viziunea acestuia săvârșirea unei culpe delictuale caracterizate prin rea-intenție și prin dorința de a cauza un prejudiciu, apud DELEANU, I. *op. cit.*, p. 72-73.

⁵⁶ RIPERT, G. *La regle morale dans les obligations civiles*. 2e t., apud DELEANU, I. *op. cit.*, p. 72-73.

⁵⁷ IGNATESCU, C. M. C. *Abuzul de drept*. Iași: Lumen, 2013, p. 106. ISBN 978-973-166-349-4.

credințe⁵⁸, distingem **abuzul de drept neintenționat**, asimilat cu cvasidelictul civil (în cazul acțiunii săvârșite din imprudență sau din neglijență), și **abuzul de drept intenționat**, asimilat cu rea-credința (în cazul acțiunii săvârșite cu viclenie sau din culpă gravă).⁵⁹

Urmare a studiului acestor teorii, expuse de doctrinarii din diferite țări, ne raliem opiniei profesorului Ion Deleanu, care afirmă că **nu trebuie confundat abuzul de drept cu răspunderea civilă delictuală**, chiar dacă între aceste două noțiuni există o mulțime de similitudini, mai bine zis între **răspunderea civilă delictuală și răspunderea civilă pentru săvârșirea unui abuz de drept**, care izvorăsc din săvârșirea unor fapte ilicite, culpabile, dolosive sau abuzive.⁶⁰ Distincția respectivă este important de a fi realizată și din perspectiva faptului că abuzul de drept se prezintă ca o posibilitate de a suprima aparența de legalitate în exercitarea unui drept subiectiv, iar răspunderea civilă reprezintă un mecanism de înlăturare a acestei aparențe. În continuare, în secțiunile următoare, vom realiza o încercare de definire a abuzului de drept, inclusiv prin prisma delimitării acestuia de răspunderea civilă delictuală.

1.2. Elemente definitorii și natura juridică a abuzului de drept. Abordări doctrinare și jurisprudențiale în materie

În condițiile actuale ale societății moderne, instituția abuzului de drept își face în mod constant un loc distinct alături de alte instituții ale dreptului, prezența sa fiind resimțită în toate domeniile dreptului. În lipsa unor măsuri de sancționare a abuzului de drept, constatăm existența unor situații de exercitare abuzivă a drepturilor subiective care îi revin unui anumit individ, cu precădere în contextul raporturilor juridice de muncă. Acest fapt este amplificat, mai ales, de **deficitul normativ** național cu care ne confruntăm în acest domeniu. De asemenea, în urma studiului practicii judiciare autohtone, am identificat **lipsa de interes** sau, cel puțin, un **interes scăzut** din partea celor care se adresează în justiție în vederea apărării, constatării etc. exercitării abuzive a unui anumit drept. Astfel că, după examinarea practicii Curții Supreme de Justiție a Republicii Moldova, consemnăm lipsa de popularitate din partea celor care se adresează în instanță pentru a desființa un drept exercitat abuziv în cadrul raporturilor de muncă. O analiză a hotărârilor Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ al CSJ pentru perioada 2013-2023 denotă clar absența cazurilor în care una dintre părțile raportului de muncă invocă săvârșirea abuzului de drept sau încălcarea principiului bunei-credințe. Excepție o reprezintă cererea de recurs declarată de către IMSP Spitalul Clinic Municipal de Copii „V. Ignatenco”, în pricina civilă la cererea de chemare în judecată a lui N. C. împotriva IMSP Spitalul Clinic Municipal de Copii „V. Ignatenco”

⁵⁸ GHERASIM, D. *op. cit.*, p. 109.

⁵⁹ *Idem*, *op. cit.*, p. 109.

⁶⁰ DELEANU, I. *op. cit.*, p. 73.

împotriva deciziei Curții de Apel Chișinău din 22 ianuarie 2013, prin care apelul declarat de către IMSP Spitalul Clinic Municipal de Copii „V. Ignatenco” a fost respins și menținută hotărârea Judecătoreiei Grigoriopol din 21 mai 2012 cu privire la anularea ordinului de aplicare a sancțiunii disciplinare și constatarea faptului încălcării demnității de muncă prin **aplicarea abuzivă a sancțiunii disciplinare**.⁶¹ În speță, reclamantul N. C., medic-traumatolog-ortoped de categorie superioară, cu o vechime în activitate de peste 27 ani, invocă faptul că, la data de 07.12.2010, directorul IMSP Spitalul Clinic Municipal de Copii „V. Ignatenco” a emis ordinul nr. 130, prin care i-a aplicat o sancțiune disciplinară sub formă de mustrare aspră, pentru încălcarea disciplinei de muncă. Reclamantului i s-a adus la cunoștință ordinul respectiv, contra semnătură, însă copia acestuia i s-a refuzat de a fi eliberată. Nu i s-a eliberat copia ordinului nici după indicația insistentă a Judecătoreiei s. Buiucani mun. Chișinău, unde a depus o cerere cu privire la acțiunile de persecutare din partea directorului spitalului. În opinia reclamantului, ordinul de sancționare a fost emis cu încălcarea prevederilor art. 206-210 din Codul muncii al RM și constituie „o altă etapă în șirul acțiunilor întreprinse de către angajator de persecutare a lui, lezându-i cinstea, onoarea și reputația profesională, afectându-i sănătatea, cauzându-i grave prejudicii morale și materiale, creându-i impedimente considerabile la îndeplinirea calitativă a obligațiilor sale în calitate de medic chirurg”⁶². De altfel, aceasta este a treia sancțiune contestată în instanță, cele două sancțiuni precedente fiind anulate prin acte judecătorești irevocabile. Prin hotărârea primei instanțe, acțiunea a fost admisă parțial și s-a dispus anularea ordinului cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare. **Pretenția reclamantului C. N. privind constatarea faptului încălcării de către instituția medicală a demnității în muncă prin aplicarea abuzivă a sancțiunii disciplinare a fost respinsă ca neîntemeiată.** Ulterior, instanța de apel a menținut hotărârea primei instanțe de admitere parțială a acțiunii, iar instituția medicală a atacat în continuare această decizie cu recurs. Instanța de recurs a considerat legală soluția instanțelor de judecată, deoarece de către recurent nu au fost respectate prevederile art. 206 și 208 CM RM, care stabilesc, pe de o parte, că, pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice față de salariat sancțiuni disciplinare sub formă de avertisment, mustrare sau mustrare aspră, iar, pe de altă parte, la aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul trebuie să țină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise și de alte circumstanțe obiective. Conform art. 208 alin. (1) Codul muncii, până la aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul este obligat să ceară salariatului o explicație scrisă privind fapta

⁶¹ *Decizia Colegiului Civil și de contencios administrativ al Curții Supreme de Justiție din 23 octombrie 2013* [online]: dosarul nr. 2ra-2396/13. Chișinău, 2013. 7 p. [cit. 09.11.2023]. Disponibil: https://jurisprudenta.csj.md/search_col_civil.php?id=4494

⁶² Idem, p. 2.

comisă. Trebuie să menționăm că nici **instanța de recurs nu s-a pronunțat asupra constatării faptului încălcării demnității de muncă prin aplicarea abuzivă a sancțiunii disciplinare**, dar **a conchis că procedura legală de tragerea lui C. N. la răspundere disciplinară de către angajator nu a fost respectată**. Astfel, concluzionăm că sintagma **aplicarea abuzivă a sancțiunii disciplinare** în cazul dat semnifică **lipsa de legalitate**, adică nu a fost respectat cadrul legal privind aplicarea sancțiunii disciplinare, or, abuzul de drept presupune exercitarea unui drept contrar scopului cu care a fost instituit și nu lipsa dreptului, așa cum se prezintă situația în cazul ilustrat mai sus.

Din lista hotărârilor soluționate de către Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ al CSJ în ultimii 10 ani⁶³, identificăm un total de 57 de hotărâri în care părțile invocă existența unor clauze abuzive în cadrul unor contracte civile, fie exercitarea abuzivă a unui drept și doar o singură (!) cauză din anul 2022 în care este invocat abuzul de drept⁶⁴. Menționăm că nici prima instanță, nici cea de apel și nici CSJ nu a constatat abuzul de drept, fiind admise parțial cererile reclamantului V. A. împotriva Primăriei mun. Chișinău. Din datele statistice prezentate în Anexa nr. 3, identificăm că 70% dintre pricinile asupra cărora s-a pronunțat CSJ se referă la clauzele contractuale abuzive, iar 28% dintre aceste cauze reprezintă acțiuni abuzive, care reflectă în toate cazurile ilegalități și nu un abuz de drept.

Tot în perioada 2013-2023, CSJ se pronunță asupra 49 cauze în care se solicită recunoașterea în calitate de dobânditor/proprietar/cumpărător de bună-credință, însă nu se pronunță asupra exercitării cu bună-credință a drepturilor și obligațiilor de muncă. O încheiere recentă emisă de CSJ⁶⁵, care se referă la admisibilitatea unui recurs declarat în cauza civilă intentată la cererea de chemare în judecată cu privire la anularea ordinului, restabilirea în funcția anterior deținută, încasarea plăților salariale, prejudiciului moral și a cheltuielilor de judecată, abordează problema abuzului de drept și a exercitării cu bună-credință de către părțile procesului civil a drepturilor procedurale care le revin. Astfel, instanța a reținut că „... participanții în proces, având cunoștința de dispozițiile legale și de actele de dispoziție emise de instanțele judecătorești, urmează să se conformeze acestora și să facă uz de drepturile lor procedurale cu diligență. În conformitate cu art. 56 alin. (3) și art. 61 alin.(1) din Codul de procedură civilă, participanții la

⁶³ Sursa: Baza de date a hotărârilor Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ al CSJ [on-line]. [vizualizat 23.11.2023]. Disponibil: https://jurisprudenta.csj.md/db_col_civil.php

⁶⁴ *Încheierea Colegiului Civil și de contencios administrativ al Curții Supreme de Justiție din 17 august 2022* [on-line]: dosarul nr. 3ra-702/22. Chișinău, 2022. 17 p. [citată 09.11.2023]. Disponibil: https://jurisprudenta.csj.md/search_col_civil.php?id=68199

⁶⁵ *Încheierea Colegiului Civil și de contencios administrativ al Curții Supreme de Justiție din 25 ianuarie 2024* [on-line]: dosarul nr. 2ra-289/23. Chișinău, 2024. 11 p. [citată 25.01.2024]. Disponibil: https://jurisprudenta.csj.md/search_col_civil.php?id=73511

proces sunt obligați să se folosească cu bună-credință de drepturile lor procedurale. În cazul abuzului de aceste drepturi sau al nerespectării obligațiilor procedurale, se aplică sancțiunile prevăzute de legislația procedurală civilă. Instanța judecătorească pune capăt oricărui abuz de aceste drepturi dacă prin abuz se urmărește tergiversarea procesului sau inducerea sa în eroare. Buna-credință prezumă că partea este obligată la intervale rezonabile de timp să manifeste diligență și să se intereseze de soarta dosarelor despre care cunosc cu certitudine că se află pe rolul instanței cu participarea lor și să respecte termenele prevăzute de lege”⁶⁶. În acest context, instanța a declarat inadmisibil recursul înaintat.

Legislația Republicii Moldova consacră anumite principii de exercitare a drepturilor subiective, care le revin subiecților participanți la raporturile juridice.

Articolul 55 din Constituția Republicii Moldova⁶⁷ consemnează principiile, care stau la baza exercitării drepturilor și libertăților, stabilind că orice persoană își exercită drepturile și libertățile constituționale cu bună-credință, fără să încalce drepturile și libertățile altora. Astfel, această normă își are fundamentul pe doi piloni ai dreptului: principiul bunei credințe și respectul drepturilor altora. Buna credință reprezintă un principiu de drept, care incumbă participanților la raportul juridic un comportament bazat pe loialitate, onestitate și respect reciproc. Buna-credință se concretizează, potrivit cercetătorului român Paul Cosmovici, „într-un ansamblu de acțiuni sau inacțiuni, pe care trebuie să și le asume orice participant la viața juridică diligent și rezonabil. Principiul este esențial pentru construirea unor relații bazate pe intenția dreaptă și pe încredere reciprocă.”⁶⁸ Cu referire la respectul drepturilor altora, grupul de autori ai Comentariilor la Constituția RM afirmă că „limita unui drept sau a unei libertăți aparținând persoanei o constituie dreptul și interesul legitim al celorlalți, precum și demnitatea lor. Fiecare este suveran în realizarea drepturilor sale, însă această suveranitate nu este absolută și își pierde caracterul legal atunci când de ea se abuzează în mod neîntemeiat”⁶⁹. Constatăm că, în opinia acestora, textul de lege stabilește o interdicție tacită a abuzului de drept din partea titularului unui drept subiectiv sau a unei libertăți constituționale. Mai mult ca atât, autorii Comentariilor consideră, cu referire la respectul drepturilor altora, că „aceasta reprezintă mai degrabă o condiționare externă, întrucât se are în

⁶⁶ Încheierea Colegiului Civil și de contencios administrativ al Curții Supreme de Justiție din 25 ianuarie 2024[on-line]: dosarul nr. 2ra-289/23. Chișinău, 2024, p. 10. [citat 25.01.2024]. Disponibil: https://jurisprudenta.csj.md/search_col_civil.php?id=73511

⁶⁷ Constituția Republicii Moldova: nr. 1 din 29.07.1994. In: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*. 2016, nr. 78. ISSN 2587-389X.

⁶⁸ COSMOVICI, P., coord. *Tratat de drept civil*. București: Ed. Academiei, 1989. Vol. 1: Partea generală, p. 251. ISBN 973-27-0044-0. ISBN 973-27-0045-9.

⁶⁹ SOLLFRANK, K., coord. de proiect. *Constituția Republicii Moldova: comentariu* [on-line]. Chișinău: Arc, 2012, p. 223 [citat 23.11.2021]. ISBN 978-9975-61-700-0. Disponibil: http://www.constcourt.md/public/files/file/informatie_utilita/Comentariu_Constitutie.pdf

vedere evitarea unei exercitări abuzive a propriilor drepturi și libertăți, prin care se încalcă drepturile sau libertățile altora.”⁷⁰

O prevedere similară se regăsește și în sistemul de drept românesc, la articolul 57 din Constituția României⁷¹, care le impune cetățenilor români, cetățenilor străini și apatrizilor să-și exercite drepturile și libertățile fundamentale cu bună credință, fără să încalce drepturile și libertățile celorlalți. Majoritatea specialiștilor consideră această normă ca echivalent al interzicerii abuzului de drept.⁷² În comentariile la articolul 57 din Constituția României, cercetătorii Ioan Muraru și Elena Simina Tănăsescu consideră abuzul de drept ca fiind „un concept juridic nedeterminat, lipsit de o definiție legală, identificat eminent prin mijloace cazuistice”.⁷³ Totuși, această lipsă a unei definiții legale a abuzului de drept nu poate interzice aplicarea judiciară a acestui principiu, or tocmai lipsa unei definiții legale este ceva caracteristic principiilor de drept.

Din analiza textului inserat la art. 17, alin. 3 al Constituției Federației Ruse se observă că același principiu al exercitării conforme a drepturilor și libertăților omului și cetățeanului prevalează în cadrul raporturilor juridice. În concret, acest articol prevede că exercitarea drepturilor și libertăților omului și cetățenilor trebuie să aibă loc fără încălcarea drepturilor și libertăților altor persoane. Considerăm că, cel puțin, la nivel declarativ, această normă se prezintă ca fiind una de interdicție a abuzului de drept, or la alineatul 1 al aceluiași articol este stabilită că exercitarea drepturilor și libertăților fundamentale ale omului are loc cu respectarea principiilor generale de drept și ale normelor de drept internațional: „1. В Российской Федерации признаются и гарантируются права и свободы человека и гражданина согласно общепризнанным принципам и нормам международного права и в соответствии с настоящей Конституцией. 2. Основные права и свободы человека неотчуждаемы и принадлежат каждому от рождения. 3. Осуществление прав и свобод человека и гражданина не должно нарушать права и свободы других лиц.”⁷⁴

Prevederi similare referitor la limitarea exercițiului drepturilor subiective găsim și în art. 31 din Constituția Poloniei, care statuează că fiecărei persoane îi sunt garantate drepturile și

⁷⁰ Idem, p. 224.

⁷¹ Constituția României [online]. In: *Monitorul Oficial al României: Partea I*. 2003, nr. 767 [cit. 01.02.2023]. ISSN 1453-4495. Disponibil: <https://www.presidency.ro/ro/presedinte/constitutia-romaniei>

⁷² TĂNĂSESCU, E. S. Comentariu la articolul 57. In: MURARU, L., TĂNĂSESCU, E. S., coord. *Constituția României: Comentariu pe articole*. București: Ed. C. H. Beck, 2008, p. 564. ISBN 978-973-115-419-0.

⁷³ Idem, p. 564.

⁷⁴ *Конституция Российской Федерации* [online]: Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. [cit. 01.02.2023]. Disponibil: <http://www.constitution.ru/10003000/10003000-4.htm>

libertățile, dar și respectul drepturilor și libertăților altora este obligatoriu, iar exercițiul drepturilor se realizează în consonanță ordinii publice, legii și bunelor moravuri.⁷⁵

Chiar și Declarația Universală a Drepturilor Omului⁷⁶ prevede la art. 30 că nicio dispoziție a acesteia nu poate fi interpretată ca implicând pentru vreun stat, grupare sau persoană dreptul de a se deda la vreo activitate sau de a săvârși vreun act îndreptat spre desființarea unor drepturi sau libertăți enunțate în Declarație. Concepută ca un act care semnifică dezideratul statelor semnatare în materia drepturilor omului, declarația reprezintă un model de garanție a respectului drepturilor și libertăților persoanei și, totodată, un mijloc juridic de a stabili limitele de exercitare a unor drepturi și libertăți individuale și care ar preveni deturnarea drepturilor de la scopul lor economic pentru care au fost instituite.

Același interes pentru apărarea drepturilor și libertăților fundamentale ale omului îl descoperim și în Convenția Europeană a Drepturilor Omului⁷⁷. Cu referire la acest subiect, unul din principalii redactori ai Convenției, juristul francez Pierre-Henri Teitgen, în ședința din 7 septembrie 1949 a Adunării consultative a Consiliului Europei, a afirmat „că un principiu fundamental legitim și necesar impune limitarea, uneori chiar restrângerea drepturilor și libertăților individuale, pentru a permite tuturor liniștită exercitare a libertăților lor și pentru a asigura preeminența moralei, a binelui general, a binelui comun și a utilității publice”⁷⁸. Potrivit acestuia, definirea și limitarea la nivel legislativ de către stat a principiilor de exercitare a drepturilor și libertăților este conformă interesului general și, viceversa, este contrar interesului general, atunci când statul suprimă anumite drepturi și libertăți. Urmare a dezbaterilor, în temeiul Protocolului nr. 11 la Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale referitor la restructurarea mecanismului de control stabilit prin convenție, încheiat la Strasbourg la 11 mai 1994, a fost înscris în Convenție textul art. 17 referitor la interzicerea abuzului de drept, conform căruia nicio dispoziție a Convenției nu poate fi interpretată în sensul că presupune vreun drept pentru un stat, un grup sau un individ de a desfășura o activitate sau de a îndeplini vreun act prin care s-ar urmări distrugerea drepturilor și libertăților pe care ea le recunoaște sau a unor limitări mai ample a acestor drepturi și libertăți decât cele prevăzute de Convenție. Norme similare celei invocate mai sus se regăsesc în art. 5 paragraful 1 al Pactului O.N.U. privitor la drepturile civile și

⁷⁵ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej; z dnia 02.04.1997. In: *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej* [online]. 1997, nr. 78 [cit. 01.02.2023]. ISSN 0867-3411. Disponibil: <https://www.sejm.gov.pl/prawo/konst/polski/kon1.htm>

⁷⁶ *Declarația Universală a Drepturilor Omului* [online]. [cit. 01.02.2023]. Disponibil: https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/rom.pdf

⁷⁷ Convenția Europeană a Drepturilor Omului: amendată de Protocoalele nr. 11, 14 și 15, completată de Protocolul adițional și de Protocoalele nr. 4, 6, 7, 12, 13 și 16 [online]. Strasbourg: European Court of Human Rights, [2021]. 60 p. [cit. 01.02.2023]. Disponibil: https://www.echr.coe.int/documents/convention_rom.pdf

⁷⁸ BÂRSAN, C. Comentariul CEDO [on-line]. Vol. 1, p. 944 [cit. 02.01.2018]. Disponibil: <http://cj.md/uploads/Comentariul-CEDO-Birsan-Vol-I.pdf>

politice și în art. 29 lit. a) din Convenția americană a drepturilor omului. Abuzul de drept de la articolul 17 din Convenție interzice utilizarea drepturilor recunoscute de tratat în scopul distrugerii lor. Suplimentar normei de la art. 17, Convenția stabilește la art. 35, inadmisibilitatea oricărei cereri dacă aceasta este abuzivă.

Este însă important să punctăm că noțiunea de abuz de drept utilizată în cadrul Convenției Europene a Dreptului Omului prezintă un caracter dual. În primul caz, cel al art. 17, aceasta are o dimensiune materială, de substanță, iar în cazul art. 35, aceasta are o dimensiune procedurală, reflectată prin abuzul de drept la plângere, consacrat la art. 35, alin. 3. Jurisprudența CEDO și cea a fostei Comisii a calificat ca fiind abuzive următoarele categorii de plângeri: plângerea emulativă (formulată în termeni ofensatori atât la adresa autorităților statutului reclamat, cât și la adresa Curții sau grefei)⁷⁹, plângerea frivolă (bazată pe argumente derizorii)⁸⁰ sau plângerea introdusă cu intenția de a induce Curtea în eroare⁸¹. În ultima perioadă, însă, Curtea preferă, totuși, să declare plângerile abuzive ca fiind plângeri lipsite în mod manifest de fundament, spre deosebire de sistemele de drept intern, în care abuzurile de drepturi procedurale sunt considerate veritabile delikte și sunt sancționate.⁸²

Dacă ne referim la aplicabilitatea art. 17 în cazul cererilor adresate contra Republicii Moldova, constatăm prezența următoarelor cauze:

- 1) **Cauza Mozer vs. Republica Moldova și Rusia**⁸³. Reclamantul a fost reținut de autoritățile autoproclamatei Republice Moldovenești Nistrene (RMN) pentru comiterea unei fraude și plasat în arest preventiv. Acesta s-a plâns de încălcarea art. 17 din Convenție de către Republica Moldova și de către Federația Rusă. Motivul fiind toleranța autorităților ambelor state reclamate față de regimul ilegal instalat în RMN, care nu recunoaște niciun drept garantat de Convenție. Din motiv că nu a fost găsit niciun indiciu care să sugereze că oricare din statele reclamate au intenționat să-i desființeze în mod deliberat oricare din drepturile invocate de reclamant în această cauză sau să-i limiteze oricare din aceste drepturi într-o măsură mai mare decât cea prevăzută în Convenție,

⁷⁹ *L.R. v. Austria: [The case of L. Rafael v. Austria]* [online]; final decision of 24.05.1966. In: Collection 20, pp. 54-60 [citat 01.12.2022]. Disponibil: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-2999>.

⁸⁰ *X. v. the Federal Republic of Germany* [online]; decision of 12.07.1971. In: Collection 38, pp. 77-79 [citat 01.12.2022]. Disponibil: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-3128>.

⁸¹ *De Buck et Koolen (1) contre la Belgique* [online]; la decision no. 1420/62, 1477/62, 1478/62 du 18.12.1963. In: Recueil 13, pp. 71-91 [citat 01.12.2022]. Disponibil: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-27877>.

⁸² CONSTANTIN, V. *Abuzul de drept, o directivă controversată de aplicare a dreptului* [on-line]. In: Universul Juridic Premium. 2016, nr. 11 [citat 23.11.2021]. Disponibil: <https://www.universuljuridic.ro/abuzul-de-drept-o-directiva-controversata-de-aplicare-dreptului>.

⁸³ *Case of Mozer v. the Republic of Moldova and Russia* [online]; final decision of 23.02.2016. In: Reports of Judgments and Decisions 2016, [citat 01.12.2022]. Disponibil: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-176086>

Curtea a decis că această plângere este vădit nefondată și a respins-o în conformitate cu articolul 35 § 3 (a) și § 4 din Convenție;

- 2) **Cauza Mazepa vs. Republica Moldova.**⁸⁴ Reclamantul s-a plâns despre încălcarea prevederilor art. 17 din Convenție, fără însă a da detalii și, prin urmare, au fost respinse ca fiind vădit nefondate pretențiile reclamantului invocate în temeiul art. 17 din Convenție;
- 3) **Cauza Cravenco vs. Republica Moldova.**⁸⁵ Reclamantul a pretins că au fost încălcate dispozițiile art. 17 motiv fiind că sistemul judecătoresc al Republicii Moldova este inefficient și contrar intereselor sale. Ca și în cazul anterior, Curtea a constatat că nu a fost prezentată nicio probă și în materialele de care dispune nu exista nimic care să confirme pretențiile formulate și, astfel, pretențiile reclamantului au fost respinse ca nefondate.

Referitor la poziționarea instituției abuzului de drept în conținutul legislației civile, menționăm art. 10 din Codul civil al RM⁸⁶, care 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. Cu toate că nu se referă expres la abuzul de drept, această normă stabilește condițiile de exercitare ale abuzului de drept, despre care vom oferi detalii în capitolul următor. Mai mult ca atât, acest articol din Codul civil consacră buna-credință drept un principiu fundamental al dreptului, iar rea-credința este necesar a fi probată. Aceste reglementări califică abuzul de drept, asemeni doctrinei, ca fiind o formă de încălcare a bunei-credințe. Art. 13 din Codul civil, intitulat **Abuzul de drept**, stabilește că niciun drept subiectiv nu poate fi exercitat predominant în scopul de a cauza altei persoane un prejudiciu sau a-i dăuna în alt mod. În lumina acestor texte de lege, ținând cont și de unul dintre **obiectivele asumate**, putem defini abuzul de drept ca fiind ***exercitarea dreptului subiectiv cu scopul de a prejudicia pe altul, de o manieră excesivă și nerezonabilă, contrar bunei-credințe.*** Definiția implicită a abuzului de drept, oferită de către legiuitorul moldovean, scoate în evidență atât latura subiectivă, și anume exercitarea cu rea-credință, cât și latura obiectivă, cea a deturnării dreptului de la scopul său social și economic pentru care a fost constituit, care fie este exercitat cu scopul de a prejudicia pe altul, fie este exercitat excesiv și nerezonabil. Textele de lege enunțate mai sus sunt marcate de ideea că dreptul subiectiv nu este absolut, prerogativele, care îi sunt

⁸⁴ *Case of Mazepa v. the Republic of Moldova* [online]: final decision of 10.08.2007. In: Reports of Judgments and Decisions 2007, [cit. 01.12.2022]. Disponibil: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-80502>

⁸⁵ *Case of Cravenco v. the Republic of Moldova* [online]: final decision of 15.04.2008. In: Reports of Judgments and Decisions 2008, [cit. 01.12.2022]. Disponibil: <https://hudoc.echr.coe.int/?i=001-84360>

⁸⁶ Codul civil al Republicii Moldova: nr.1107 din 06.06.2002. In: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*. 2019, nr. 66-75. ISSN 2587-389X.

conferite de către acesta titularului său, pot fi folosite numai în acord cu legea și cu bunele moravuri, în limita normalității și a rezonabilului, conform destinației socio-economice pentru care au fost instituite, respectând drepturile celorlalți membri ai societății. Această condiție de exercitare a drepturilor subiective și de executare a obligațiilor reprezintă un precept moral de a nu cauza altuia o daună. Astfel, doctrina românească a considerat că „edificarea unei construcții de către proprietarul unui imobil constituie un drept recunoscut acestuia, dar numai cu respectarea prevederilor urbanistice aplicabile în domeniu privind amplasarea acesteia față de limitele de hotar, înălțimea, care nu trebuie să afecteze luminozitatea imobilelor învecinate, fără a face deschideri de natură să tulbure intimitatea vecinilor etc. În măsura în care, prin depășirea acestor limite, s-a produs șicanarea, prejudicierea ori vătămarea altor persoane, fapta este abuzivă, fiind calificată ca un fapt antisocial, fraudulos, de natură să antreneze răspunderea civilă a făptuitorului.”⁸⁷ În această privință este relevantă experiența olandeză – cazul clasic al inconvenientelor dreptului de proprietate. Trebuie să menționăm faptul că în Codul civil olandez⁸⁸ nu se regăseau norme care ar consfinți interdicția abuzului de drept, jurisprudența având rolul de creator al doctrinei abuzului de drept în sistemul de drept olandez. În deceniul al treilea al secolului trecut, instanțele olandeze s-au ciocnit cu acest fenomen, în contextul unui litigiu iscat între un avocat și un inginer, ambii titulari ai dreptului de proprietate asupra unor terenuri învecinate, pe valea unui râu.

Odată cu republicarea în anul 2019 a Codului civil al RM în legătură cu modernizarea acestuia, fenomenul abuzului de drept își găsește reglementarea expresă în cadrul Codului civil al RM. Astfel, art. 13 din Codul civil stabilește că niciun drept subiectiv nu poate fi exercitat predominant în scopul de a cauza altei persoane un prejudiciu sau a-i dăuna în alt mod. În cazul abuzului de drept, instanța de judecată, ținând cont de natura și consecințele acestuia, refuză titularului în apărarea dreptului subiectiv exercitat abuziv sau, după caz, îl obligă la încetarea exercitării abuzive, iar persoana, al cărei drept a fost încălcat în urma săvârșirii abuzului de drept, este în drept să ceară repararea prejudiciului cauzat. Codul de procedură civilă sancționează abuzul de drept, stabilind la alineatul 3 al art. 56 că participanții la proces sunt obligați să se folosească cu bună-credință de drepturile lor procedurale, iar în cazul abuzului de aceste drepturi sau al nerespectării obligațiilor procedurale, se aplică sancțiunile prevăzute de legislația procedurală

⁸⁷ BOILĂ, L. R. Instituția abuzului de drept din perspectiva actualei reglementări a Codului civil român [on-line]. In: *Universul Juridic Premium*. 2015, nr. 11 [citată 23.11.2021]. Disponibil: <https://www.universuljuridic.ro/institutia-abuzului-de-drept-din-perspectiva-actualei-reglementari-a-codului-civil-roman/>

⁸⁸The law of obligations. In: *Dutch Civil Code (Burgerlijk Wetboek)* [online]: entry into force on 01.01.1992. Koninkrijk der Nederlanden. Book 6 [citată 01.02.2023]. Disponibil: <http://www.dutchcivillaw.com/civilcodebook066.htm>

civilă. Similar, art. 61 din Codul de procedură civilă al Republicii Moldova⁸⁹ incumbă în sarcina părților obligația de a se folosi cu bună-credință de drepturile lor procedurale, iar instanța judecătorească va pune capăt oricărui abuz de aceste drepturi dacă prin abuz se urmărește tergiversarea procesului sau inducerea sa în eroare. La art. 10 al Codului de procedură civilă sunt descrise sancțiunile aplicabile în caz de neîndeplinire sau de îndeplinire defectuoasă a unui act de procedură, precum și în caz de exercitare abuzivă a unui drept procedural. Deoarece nu sunt indicate expres sancțiunile pentru exercitarea abuzivă a drepturilor procedurale, dintre cele enumerate de legiuitor, considerăm că, în cazul studiat de către noi, sancțiunile aplicabile constau în decăderea din drepturi sau în restabilirea în drepturile încălcate astfel. Drept exemplu, menționăm Decizia Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ al Curții Supreme de Justiție din 12 iulie 2023 de examinare a recursului depus de recurentul A. P. împotriva încheierii Curții de Apel Chișinău din 28 martie 2023⁹⁰, prin care a fost restituită cererea de apel depusă de către recurent, pe motiv că nu au fost executate în termen indicațiile instanței de apel (necesitate prezentării cererii motivate). Astfel, instanța de recurs a menținut încheierea instanței de apel, invocând că recurentul, în virtutea principiului exercitării cu bună-credință a drepturilor procedurale prevăzut la art. 56 alin. (3) CPC și fiind persoană interesată în examinarea prezentei cauze, urma să întreprindă toate acțiunile și să se intereseze la intervale de timp rezonabile despre soarta cauzei civile deduse judecății și să depună în termen toate actele, inclusiv apelul motivat. Deci, constatăm că instanțele judecătorești pot aplica sancțiunea decăderii din drepturile procedurale în cazul utilizării abuzive a drepturilor, contrar principiului bunei-credințe. Sub acest aspect, reține instanța, prin prisma art.10 din Codul de procedură civilă, recurentul este ținut să suporte consecințele nefavorabile, rezultate din necunoașterea ori interpretarea viciată a prevederilor legii. Astfel, neîndeplinirea indicațiilor instanței de apel în termenul stabilit de instanță are ca efect pierderea unui drept procedural ce nu a fost exercitat în termenul legal imperativ, fără a aduce atingere dreptului subiectiv civil. Instanța a considerat că recurentul nu a dat dovadă de diligență și bună credință în realizarea drepturilor sale și, respectiv, soluția, adoptată de instanța de apel prin emiterea unei încheieri de restituire a cererii de apel în rezultatul nelichidării în termen a neajunsurilor, este compatibilă cu respectarea garanțiilor unui proces echitabil, conform prevederilor art. 6 § 1 din Convenția Europeană pentru Apărarea Drepturilor

⁸⁹ Codul de procedură civilă al Republicii Moldova: nr. 225 din 30.05.2003. In: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*. 2018, nr. 285-294. ISSN 2587-389X.

⁹⁰ *Decizia Colegiului Civil și de contencios administrativ al Curții Supreme de Justiție din 12 iulie 2023* [on-line]: dosarul nr. 2r-208/23. Chișinău, 2023. 6 p. [cit. 09.11.2023]. Disponibil : https://jurisprudenta.csj.md/db_col_civil.php

Omului și a Libertăților Fundamentale, reieșind din obligația părților privind exercitarea drepturilor procedurale cu bună credință și în termen.

Codul de procedură penală al Republicii Moldova⁹¹ stabilește sancțiuni pentru săvârșirea abuzului de drept la art. 34, alineatul 4, în care este menționat că *în cazul în care cererea de recuzare se înaintează în mod repetat cu rea-credință și în mod abuziv, cu scopul de a tergiversa procesul, de a deruta judecata sau din alte intenții răuvoitoare, instanța care soluționează cauza poate aplica față de persoana vinovată o amendă judiciară*. Este evident că legiuitorul nostru îmbrățișează, după cum am menționat și anterior, teoria conjuncției dintre concepția subiectivă, fundamentată pe ideea de greșală, culpă sau vinovăție, dovedită ori prezumată și cea obiectivă, care are drept reper fundamental finalitatea dreptului, funcționalitatea lui potrivit destinației sociale. Această opțiune a legiuitorului se bazează pe ideea că exercitarea dreptului într-un mod abuziv, contrar scopului pentru care a fost instituit, presupune o atitudine subiectivă și de rea-credință a titularului său. Conchidem că ignorarea scopului de instituire de către legiuitor a unui drept subiectiv este realizată întotdeauna contrar principiului bunei-credințe.

De altfel, aceeași opțiune o regăsim și în cazul legiuitorului român. Codul de procedură civilă⁹² sancționează abuzul de drepturi procesuale la articolul 12. Alineatul 2 stabilește răspunderea pentru prejudicii materiale și morale și, de asemenea, plata unei amenzi judiciare. Răspunderea poate interveni atât pentru exercitarea abuzivă a drepturilor, cât și pentru neîndeplinirea cu bună-credință a obligațiilor procesuale.

Un aspect, care necesită o atenție particulară este determinarea autorului abuzului de drept procedural și identificarea subiecților, intereselor cărora li s-a adus o atingere datorită exercitării abuzive a drepturilor procedurale. Referitor la autorii abuzului de drept procedural, această calitate o pot deține atât părțile, titulare ale drepturilor procedurale exercitate abuziv, cât și judecătorul, ale cărui acțiuni abuzive îmbracă forma abuzului de serviciu, excesul de putere etc. În toate cazurile de abuz de drept procedural, pe lângă interesele particulare ale persoanei ale cărei drepturi sunt încălcate, sunt lezate și interesele statului, în calitatea sa de garant al actului de justiție. Astfel, instanțele au misiunea de a stabili dacă în urma exercitării abuzive a drepturilor procedurale acestea au fost deturnate de la scopul pentru care au fost instituite, aducând atingere actului

⁹¹ Codul de procedură penală al Republicii Moldova: nr. 122 din 14.03.2003. In: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*. 2013, nr. 248-251. ISSN 2587-389X.

⁹² Codul de procedură civilă al României [online]: nr. 134 din 01.07.2010. In: *Monitorul Oficial al României: Partea I*. 2015, nr. 247 [cit. 12.11.2022]. ISSN 1453-4495. Disponibil: <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/140271>

procedural. În asemenea cazuri revine misiunea judecătorului de a stabili dacă drepturile procedurale au fost exercitate abuziv și a fost adusă atingere actului procedural.

În cazul abuzului de drepturile procedurale, sunt necesare a fi întrunite anumite condiții, comune pentru exercitarea abuzivă a tuturor drepturilor. *Primo*, autorul abuzului de drept trebuie să fie titularul dreptului procedural în cauză sau al obligațiilor procedurale ce trebuie îndeplinite, precum și să exercite dreptul în limitele sale externe fixate de lege. Totuși, este important de a face distincția între actul abuziv și actul nelegal, ca, de exemplu, când se înaintează o cerere în judecată fără a fi semnată de către reclamant. *Secundo*, dreptul procedural trebuie să fie exercitat contrar scopului pentru care acesta a fost recunoscut de lege. Spre exemplu, părțile, formulând o anumită cerere, urmăresc scopul tergiversării judecății, iar nu exercitarea efectivă a dreptului procedural conferit. O ultimă condiție este cea referitoare la exercitarea cu rea-credință a drepturilor procedurale, titularul acestora urmărind să producă un prejudiciu celeilalte părți. Stabilirea acesteia revine judecătorului, sarcină adeseori dificilă, deoarece, invocând accesul liber la justiție, părțile pot exercita diferit drepturile procedurale conferite de legiuitor. Merită să se rețină sub acest aspect instituirea unor criterii obiective de sancționare a abuzului de drept procedural.

Referitor la reglementările abuzului de drept în cadrul Codului muncii al Republicii Moldova⁹³, constatăm, cu regret, o lacuna legislativă sub acest aspect. Nici principiul bunei-credințe, în calitate de standard de conduită nu se regăsește reglementat expres în legislația muncii. Cu o anumită excepție vine art. 9, alin. 2 al CM RM, care incumbă salariatului sarcina de a-și îndeplini conștiincios obligațiile prevăzute în contractul individual de muncă. În varianta rusă a acestui cod, articolul respectiv sună în următorul mod: „*Работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, предусмотренные индивидуальным трудовым договором*”, într-o traducere liberă „*добросовестно исполнять свои трудовые обязанности*” ar semnifica să exercite cu bună-credință obligațiunile sale de muncă. Totodată, atributul **conștiincios** utilizat de legiuitor în art. 9 al Codului muncii este o transpunere fidelă a normei din art. 2 din CM Republicii Sovietice Socialiste Moldovenești, care stabilea că: *Salariatul este dator (1) să-și îndeplinească în mod conștiincios obligațiile de muncă* și doar o interpretare logico-gramaticală, inclusiv prin prisma principiului de exercitare a drepturilor și libertăților persoanelor cu diligență și prudență, ne permite să fim îndreptățiți să credem că **conștiinciozitatea** în raport cu atitudinea salariatului reprezintă o fațetă a bunei-credințe. Totodată, tindem să apreciem că nivelul sau gradul **conștiinciozității** salariatului este direct proporțională modalității în care este asigurată

⁹³ Codul muncii al Republicii Moldova: nr. 154 din 28.03.2003. In: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*. 2003, nr. 159-162. ISSN 2587-389X.

și garantată **demnitatea în muncă**, așa cum este definită de art. 1 din Codul muncii al RM – climat psihoemoțional confortabil în raporturile de muncă.

Nu putem neglija, în contextul intenției noastre de studiu a evoluției principalelor teorii cu privire la abuzul de drept, și poziția dreptului socialist, inclusiv a celui sovietic, care, cu siguranță, a influențat și abordarea acestuia de către unii doctrinari din Republica Moldova sau, mai bine zis, cu părere de rău, lipsa de interes față de acesta. În viziunea dreptului socialist, abuzul de drept nu se regăsește în condițiile unui cadru reglatoriu, care stabilea limite stricte pentru exercitarea drepturilor subiective. Cu titlu de exemplu sunt normele de la art. 5 din Codul civil al Republicii Sovietice Socialiste Moldovenești *Drepturile civile sînt ocrotite de lege, cu excepția cazurilor, cînd sînt exercitate contrar menirii, pe care o au în societatea socialistă în perioada construirii comunismului. În timpul exercitării drepturilor și îndeplinirii obligațiilor cetățenii și organizațiile trebuie să respecte legile, regulile convențurii socialiste și principiile morale ale societății care construiește comunismul.*⁹⁴ Limitări și mai stricte se regăsesc și în contextul dreptului socialist al muncii. Spre exemplu, art. 2 din Codul muncii al Republicii Sovietice Socialiste Moldovenești prevedea în sarcina salariatului următoarele obligații, stabilind că: *Salariatul este dator*

- 1) să-și îndeplinească în mod conștiincios obligațiile de muncă;
- 2) să respecte disciplina muncii;
- 3) să aibă o atitudine gospodărească față de averea întreprinderii, instituției, organizației;
- 4) să îndeplinească normele de muncă stabilite.⁹⁵

iar art. 135 din același Cod consolida **îndatoririle salariaților**, stabilind un set de reguli imperative, inclusiv obligația de a munci cinstit și conștiincios. În acest context, considerăm că în dreptul socialist al muncii abuzul de drept nu era recunoscut, deoarece orice exercitare cu rea-credință (*neconștiincios sau necinstit*) presupunea intervenția forței de coerciție a statului prin aplicarea de sancțiuni disciplinare, de asemenea și de organele ierarhic superioare față de cele cărora li s-a atribuit dreptul de angajare.⁹⁶

În același timp și doctrina autohtonă este foarte **reținută** în a oferi anumite caracteristici noțiunii de abuz de drept, cu atât mai mult de a fi realizată o cercetare a intervenției acestuia în cadrul raporturilor juridice de muncă. Considerăm că această **reținere** se datorează inclusiv aspectelor ideologice, care se regăsesc cu prisosință în conținutul actelor normative menționate mai sus.

⁹⁴ Codul civil al RSSM [online]: nr. Civil din 26.12.1964; abrogat prin LP1107/06.06.02, MO082/22.06.02 art.661 la data 12.06.03. In: Buletin Oficial. 1964, nr. 000 [citât 01.02.2023]. Disponibil: <http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=286216>

⁹⁵ Codul muncii al RSSM [online]: nr. CM din 25.05.1973. In: Veștile Sovietului Suprem. 1973, nr. 5 [citât 01.02.2023]. Disponibil: <http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=286183>

⁹⁶ Ibidem.

Anumite cercetări în domeniul teoriei generale a dreptului în contextul studiului interpretării normelor juridice relevă careva abordări ale abuzului de drept. Astfel, de exemplu, profesorul Gheorghe Avornic⁹⁷ consideră abuzul de drept ca fiind „neexecutarea sau executarea necorespunzătoare a prevederilor normei juridice, exprimate în formă de drepturi sau anumite competențe stabilite de către puterea publică cetățenilor, persoanelor juridice, organelor de stat sau altor subiecte de drept, prin care nu se realizează scopul, finalitatea urmărită de legiuitor”, încalcându-se, astfel, **spiritul legii**. La fel, acesta este săvârșit și în situația când este încălcată **litera legii**, prin care se atentează la drepturile și interesele legitime ale oricărui subiect de drept, sau, *per a contrario*, în situația când aceasta este utilizată în mod ilegal, fapt prin care se produc anumite consecințe negative pentru oricine protejat de legiuitor.⁹⁸ Și autorul Dumitru Baltag⁹⁹, în contextul teoriei interpretării normelor juridice, analizează noțiunile de litera și spiritul legii prin prisma problemelor conexe ale abuzului de drept și ale fraudei la lege.¹⁰⁰ În viziunea acestuia, atât abuzul de drept, cât și fraudă la lege reprezintă antipodii ai spiritului și literei legii, elemente care influențează în mod negativ interpretarea, denaturând însuși sensul literar și logic al textului de lege. Consonant acestei viziuni este și definiția oferită de cercetătorii Boris Negru și Alina Negru, în viziunea cărora există abuz de drept atunci când drepturile, libertățile, competențele, atribuțiile conferite de normele juridice subiecților (cetățenilor, autorităților publice, persoanelor juridice etc.) nu sunt exercitate cu bună-credință, încalcându-se spiritul legii, intenția legiuitorului, finalitățile normelor juridice.¹⁰¹ O cercetare mai recentă este realizată în contextul scrierii și susținerii tezei de doctorat a cercetătorului George Tragone „Abuzul de drept (probleme teoretico-practice)” în anul 2015. În viziunea acestuia, abuzul de drept reprezintă „o categorie a Teoriei generale a dreptului, care trebuie înțeleasă ca o modalitate de exercitare a dreptului subiectiv într-o manieră în care aceasta contravine menirii inițiale a dreptului și prin intermediul căreia subiectul de drept cauzează daune altor raporturi sociale”.¹⁰²

Din perspectiva cercetărilor în domeniul dreptului privat, doctrina din Republica Moldova s-a bucurat de o monografie editată în anul 2013 de către dl Eugen Bejenaru, care analizează acest concept contradictoriu în cadrul tezei de licență, pe care ulterior o și publică. Curajul și perseverența cu care abordează acest tânăr cercetător noțiunea abuzului de drept, noțiune care nu s-a bucurat de cercetări profunde și numeroase, iar adesea chiar negată de către unii mari cercetători, deschide discuțiile privind

⁹⁷ AVORNIC, Gh. *Tratat de teoria generală a statului și dreptului*. Chișinău: USM, 2004. Vol. 2, p. 456.

⁹⁸ AVORNIC, Gh., *op.cit.*, p. 456.

⁹⁹ BALTAG, D. *Teoria generală a dreptului*. Chișinău, 2010, p. 406.

¹⁰⁰ Idem, p. 406.

¹⁰¹ NEGRU, B., NEGRU, A. *Teoria generală a dreptului și statului*: Curs universitar. Chișinău: Bons Offices, 2006, p. 441. ISBN 978-9975-928-90-8.

¹⁰² TRAGONE, G. *Abuzul de drept: (probleme teoretico-practice)* [online]: tz. de doct. în drept. Chișinău, 2015, p. 203 [citat 01.02.2023]. Disponibil: http://www.cnaa.md/files/theses/2015/22521/george_tragone_thesis.pdf

recunoașterea abuzului de drept și delimitarea acestuia de răspunderea civilă delictuală. Acest fapt este evidențiat și de concluziile formulate de către dl E. Bejenaru, care consideră abuzul de drept ca fiind exercitarea drepturilor subiective, cu deturnarea acestora de la rațiunea sa intrinsecă modelată de principiile de exercitare conformă (cu scopul economic și social, cu bună-credință și cu respectarea ordinii publice și bunelor moravuri), în vederea atingerii unor scopuri și realizarea unor interese neprevăzute de norma care a instituit dreptul subiectiv exercitat.¹⁰³

Tot din perspectiva dreptului privat, civilisti Ugo Matei, Sergiu Baieș și Nicolae Roșca analizează noțiunea de abuz de drept, în contextul aspectelor negative ale proprietății, limitelor și obligațiilor.¹⁰⁴

Cu regret, din perspectiva cercetătorilor din domeniul dreptului muncii, abuzul de drept nu s-a bucurat de o analiză distinctă și doar tangențial a fost abordată în contextul altor interese de cercetare. Spre exemplu, profesorul Eduard Boișteanu¹⁰⁵ invocă necesitatea reformulării principiilor care guvernează parteneriatul social, înglobându-le în **principiul bunei-credințe în cadrul parteneriatului social**. Același autor¹⁰⁶ semnalează necesitatea modificării normei de la art. 27 alin. (4) CM al RM, care identifică principiul reprezentativității proporționale, reieșind din numărul de membri al organizației sindicale, în calitate de criteriu de reprezentare și participare la negocierile colective etc. Pentru evitarea unui abuz de drept din partea organizației sindicale cu un număr mai mare de membri în raport cu organizațiile sindicale mai mici, cercetătorul Boișteanu optează pentru transpunerea în Codul muncii al Republicii Moldova a principiilor referitoare la reprezentativitatea organizațiilor sindicale, conținute în Capitolul V Titlul II al Legii nr. 62/2011 române a dialogului social¹⁰⁷. În viziunea autorului, aceste prevederi ar putea conduce la lezarea unor interese legitime ale sindicatului mai puțin reprezentativ, urmare a manifestării unei strategii **agresive** la tratativele cu sindicatele care au reprezentativitate mai redusă.

Tocmai lipsa acestui **interes**, în sensul frumos al cuvântului, ne-a impulsionat să arondăm cercetarea în jurul acestui fenomen, ale cărui intervenție în contextul raporturilor de muncă se face observată în ultima perioadă. Mai ales, urmare a intrării în vigoare a Codului civil modernizat, care i-a atribuit un loc distinct abuzului de drept în conținutul normativ, iar alin. 2 al art. 2 din Codul civil al RM circumscrie raporturile de muncă sferei de reglementare a legislației civile.

¹⁰³ BEJENARU, E. *Abuzul de drept în dreptul privat al Republicii Moldova: Studiu monografic. Colecție de articole*. Chișinău: Grafema Libris, 2013, p. 26. ISBN 978-9975-52-078-2.

¹⁰⁴ UGO, M., BAIEȘ, S., ROȘCA, N. *Principiile fundamentale ale dreptului de proprietate*. Chișinău: ARC, 2000, p. 131, 301. ISBN 9975-61-147-8.

¹⁰⁵ BOIȘTEANU, E. *Parteneriatul social în sfera muncii*: Monografie. Chișinău: CEP USM, 2014, pp. 71-72. ISBN 978-9975-71-497-6.

¹⁰⁶ Idem, p. 126.

¹⁰⁷ Legea dialogului social [online]; nr. 62 din 10.05.2011. In: *Monitorul Oficial al României*: Partea 1. 2012, nr. 625 [citat 12.11.2022]. ISSN 1453-4495. Disponibil: <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/128345>

Doctrina românească, reprezentată de civilişti, precum Ion Deleanu, Dumitru Gherasim, Sache Neculăescu etc. şi de reputaţi cercetători în domeniul dreptului muncii, precum Şerban Beligrădeanu, Ion Traian Ştefănescu au semnalat situaţiile de intervenţie a abuzului de drept în raporturile de muncă. Cercetări mai recente, realizate de către dna Veronica Pribac în 2007 (Abuzul de drept în contractele de muncă) şi de către dna Camelia Maria Cezara Ignătescu în 2013 (Abuzul de drept), semnalează situaţiile frecvente de intervenţie a abuzului de drept în cadrul raporturilor juridice de muncă.

Analizând textul de lege de la art. 10 din Codul civil al RM¹⁰⁸, opinăm că legiuitorul moldovean a consacrat criteriul obiectiv pentru aprecierea şi sancţionarea abuzului de drept. *Stricto sensu* şi interpretate izolat, fără o analiză ulterioară a altor norme, prevederile textului de lege citat generează o asemenea concluzie, întrucât drepturile civile (drepturile subiective în general) trebuie exercitate cu bună-credinţă, în acord cu legea. Această concluzie este influenţată şi de faptul că textul de lege respectiv nu face nici o referire la criteriul vinovăţiei.

Totuşi, o analiză de ansamblu a cadrului legal aferent conceptului de abuz de drept ne permite să concluzionăm că ambele criterii – atât cel subiectiv, cât şi cel obiectiv, au fost îmbinate organic şi îmbrăţişate de către legiuitorul nostru. Astfel, art. 13 din Codul civil al RM stabileşte că *niciun drept subiectiv nu poate fi exercitat predominant în scopul de a cauza altei persoane un prejudiciu sau a-i dăuna în alt mod, iar în cazul abuzului de drept, instanţa de judecată, ținând cont de natura şi consecinţele acestuia, refuză titularului în apărarea dreptului subiectiv exercitat abuziv sau, după caz, îl obligă la încetarea exercitării abuzive. Dacă abuzul de drept a dus la încălcarea dreptului subiectiv al unei alte persoane, aceasta poate cere repararea prejudiciului cauzat.* În aceeaşi ordine de idei sunt şi prevederile art. 56, alin. 3, precum şi ale art. 61 din Codul de procedură civilă al RM¹⁰⁹, care incumbă părţilor obligaţia de a se folosi cu bună-credinţă de drepturile lor procedurale. Aşadar, constatăm că, în conformitate cu aceste texte de lege, exerciţiul abuziv sau abuzul de aceste drepturi, exercitarea cu rea-credinţă a acestora, semnifică exercitarea cu vinovăţie, deoarece reaua-credinţă este o faţetă a vinovăţiei, expresie a dolului, fraudei şi culpei grave, **aflându-ne la o conjuncţie între teoria obiectivă şi cea subiectivă.**

Totuşi, nici una dintre aceste două teorii – subiectivă sau obiectivă – nu poate oferi o explicaţie exhaustivă a complexităţii instituţiei abuzului de drept. Ca şi în cazul răspunderii civile, există situaţii când aceasta poate fi angajată chiar dacă nu se poate dovedi vreo culpă¹¹⁰, dar şi în cazul în care un risc antrenează răspunderea civilă, trebuie să analizăm ideea de culpă. Conjuncţia acestor două criterii a

¹⁰⁸ Codul civil al Republicii Moldova: nr.1107 din 06.06.2002. In: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*. 2019, nr. 66-75. ISSN 2587-389X.

¹⁰⁹ Codul de procedură civilă al Republicii Moldova: nr. 225 din 30.05.2003. In: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*. 2018, nr. 285-294. ISSN 2587-389X.

¹¹⁰ NECULĂESCU, S., *op. cit.*, p. 81.

condus la o concepție eclectică, în care, alături de principiul subiectiv al culpei, se regăsește și ideea de risc sau aceea de garanție legală.

Într-o altă ordine de idei, răspunderea pe care o atrage săvârșirea abuzului de drept se aseamănă (fără a se identifica cu totul), așa cum vom demonstra de altfel, în capitolele următoare cu răspunderea civilă delictuală, al cărei element constitutiv intrinsec îl reprezintă vinovăția. Și un ultim argument, care susține ideea conjuncției ambelor teorii, este și faptul că una dintre condițiile abuzului de drept este săvârșirea faptei abuzive cu vinovăție, din care rezultă implicit că la fundamentul răspunderii pentru exercițiul abuziv al dreptului stă atât factorul obiectiv, cât și cel subiectiv. Astfel, înțelegerea instituției abuzului de drept nu poate avea loc în condițiile în care unul dintre criterii va fi abordat, iar celălalt abandonat.¹¹¹

Constatăm că pentru a identifica acele elemente definitorii ale abuzului de drept este necesar să realizăm o sinteză a celor două concepții și anume: a) teoria obiectivă sau finalistă și b) existența vinovăției, sub forma intenției sau culpei.¹¹²

În acest sens, doctrina civilistă a enunțat o multitudine de criterii pentru a determina situațiile de configurare a abuzului de drept. Unii autori, precum Ion Deleanu, Veronica Pribac, consideră două elemente ca fiind constitutive ale abuzului de drept, și anume: elementul subiectiv al relei-credințe și cel obiectiv al deturnării dreptului de la rațiunea sa intrinsecă. Alți autori, de exemplu, Dumitru Gherasim, nu procedează la o clasificare propriu-zisă a elementelor constitutive, ci le descrie în totalitatea lor. În ceea ce ne privește, formulăm următoarea concluzie: **criteriul mixt este cel care determină existența abuzului de drept, constituindu-se în cele două elemente: de ordin subiectiv și de ordin obiectiv.**¹¹³

Din analiza elementului subiectiv rezultă că suntem în prezența abuzului de drept atunci când subiectul de drept acționează cu intenția de a prejudicia pe altul (intenție răuvoitoare) și atunci când acesta acționează din culpă. În acest caz, poate fi confundat cu reaua-credință. La fel, abuzul de drept poate fi săvârșit și din ușurință sau din o simplă neglijență, deci din culpă obișnuită. În ambele cazuri, abuzul de drept este contrar bunei credințe, abuzul de drept și reaua-credință constituind cele două forme opuse ale bunei-credințe, dar fiecare dispune de o sferă de acțiune proprie: reaua-credință circumscriindu-se în sfera înșelăciunii, fraudei, pe când abuzul de drept are drept fundament intenția de a păgubi pe altul, neglijență și ușurință în exercițiul unui drept subiectiv, comise pentru a deturna acest drept de la finalitatea sa economică și socială. Referitor la reglementarea abuzului de drept, ținând cont de elementul subiectiv al

¹¹¹ În această privință achiesăm la opinia profesorului Dumitru Gherasim, care afirmă că: „Abaterea unui drept subiectiv de la scopul pentru care a fost recunoscut de lege se comite întotdeauna cu greșală (intenție, culpa gravă, culpa ușoară). Folosirea anormală și excesivă, cu intenție sau din neglijență ori ușurință a unui drept subiectiv, prin depășirea limitelor interne ale acestuia, cuprinde implicit și deturnarea dreptului subiectiv de la scopul social și economic. GHERASIM, D. *op. cit.*, p. 115.

¹¹² Idem, p.115.

¹¹³ Pentru detalii asupra naturii juridice a abuzului de drept a se vedea: POJAR, D. Natura juridică a abuzului de drept. In: *Legea și Viața*. 2016, nr. 12(300), p. 50. ISSN 1810-309X.

instituției, menționăm următoarele texte de lege: art. 10, alin. 1 din Codul Civil al RM, art. 13 din Codul Civil al RM și, respectiv, art. 9, alin. 2 din Codul muncii al RM. Ultimul text de lege nu reglementează expres instituția abuzului de drept, dar incumbă salariatului obligația de a-și îndeplini conștiincios obligațiile prevăzute în contractul individual de muncă, ceea ce presupune stabilirea unor limite de exercitare a dreptului subiectiv al salariatului în contextul realizării raportului juridic de muncă.

Analizând elementul obiectiv, ajungem la concluzia că suntem în prezența abuzului de drept atunci când titularul deturneză dreptul de la rațiunea sa intrinsecă, de la finalitatea care îi justifică existența, chiar și atunci când nu se acționează cu dol sau din culpă. Unii doctrinari afirmă că elementul obiectiv al abuzului de drept se profilează atunci când dreptul subiectiv este exercitat contrar limitelor impuse de normele moralei, bunelor moravuri și bunei-credințe. Spre exemplu, profesorul argentinian Guillermo Borda examinează criteriul/elementul obiectiv prin prisma moralității, insistând și evidențiind importanța acesteia. Sus-numitul afirmă că „dacă teoriei abuzului de drept i-a fost deschisă calea, aceasta este din cauza unei rațiuni de ordin moral. Toate argumentele marilor doctrinari în contra recunoașterii abuzului de drept s-au concentrat în jurul acestui sentiment de justete/adevăr/dreptate, care persistă în sufletul unui om și care nu poate admite justificarea în numele dreptului a ceea ce este arbitrar, imoral, prejudiciabil. Dacă pentru instituția abuzului de drept morala reprezintă fundamentul, atunci aceasta trebuie să devină linie directoare care ne-ar permite să facem distincție între uz și abuz în exercițiul unui drept subiectiv”.¹¹⁴ La fel, acesta a afirmat că „Această teorie a abuzului de drept se fundamentează doar pe criterii de ordin moral; drepturile nu pot fi puse în serviciul răului, intenției de a face rău altuia, al relei-credințe”.¹¹⁵

Sediul materiei și în acest caz îl constituie același art. 10 din Codul civil și art. 9 al aceluiași Cod civil, care statuează la alin. (1) că *drepturile și obligațiile civile apar în temeiul legii, precum și în baza actelor persoanelor fizice și juridice care, deși nu sînt prevăzute de lege, dau naștere la drepturi și obligații civile, pornind de la principiile legislației civile*. Astfel, persoanele fizice și juridice sunt libere să stabilească pe bază de contract drepturile și obligațiile lor. Drepturile și obligațiile prevăzute de contract trebuie să fie însă în concordanță cu normele imperative și să nu fie contrare ordinii publice, bunelor moravuri, precum și a legii. Având originea în viața socială și fiind determinate de ea, drepturile subiective reprezintă atât semnificația juridică a libertății umane, cât și expresia libertății ca necesitate înțeleasă. Ion Deleanu consideră că acestea trebuie „valorizate potrivit cu destinația lor economică și socială, în deplină concordanță cu sensurile

¹¹⁴ BORDA, G. A. *Manual de Derecho Civil* [online]: Parte General. Buenos Aires: Editorial Abeledo Perrot, 1999, p. 29 [citat 23.11.2021]. Disponibil:

<http://todosderecho.com/recopilacion/Tratados%20y%20Manuales%20Basicos/Civil%20I/Borda%20Guillermo%20-%20Manual%20de%20derecho%20civil%20-%20parte%20general%28full%20permission%29.pdf>

¹¹⁵ Idem, p. 30.

majore ale mișcării sociale, sintetizate și exprimate prin **interesul obștesc**. Destinația social-economică a dreptului subiectiv este – pentru el – un fel de **tunică a lui Nessus**, de care niciodată nu se poate despuia”.¹¹⁶

Abuzul de drept presupune exercitarea dreptului subiectiv în limitele sale externe: materiale sau juridice, după caz, dar prin încălcarea limitelor sale interne, din moment ce „s-a produs deturnarea dreptului de la scopul în vederea căruia a fost recunoscut”¹¹⁷, deoarece „actul încalcă limitele interne obiective, teleologice *ale dreptului subiectiv, nesocotind scopul social-economic în vederea căruia legea recunoaște acest drept*”¹¹⁸.

Dacă ne referim la elementul-cheie al instituției abuzului de drept, observăm că însăși sintagma **abuz de drept** semnifică faptul că fenomenul juridic desemnat prin ea implică existența unui drept subiectiv al cărui exercitare se realizează în afara limitelor sale interne, prin deturnarea lui de la scopul economic și social în vederea căruia a fost recunoscut și garantat.¹¹⁹ Problema abuzului de drept nu se poate pune decât acolo unde autorul daunei a exercitat un anumit drept definit: fie un drept subiectiv în sensul obișnuit al termenului (de ex. un drept real), fie o prerogativă legală, precum o acțiune în justiție.¹²⁰ Este evident că abuzul de drept nu este posibil în lipsa dreptului subiectiv. Fapta ilicită săvârșită fără vreo legătură cu existența unui drept subiectiv, având chiar aparența de legalitate și conformitate cu normele sociale, nu indică un posibil abuz de drept, ci, eventual, un delict civil.¹²¹

Indubitabil că spectrul cauzelor nelegitime este destul de variat, iar instanțelor le incumbă sarcina să determine care sunt situațiile concrete de deturnare a dreptului de la finalitatea sa și dacă această deturnare a fost realizată din intenție sau în mod involuntar de către titularul dreptului subiectiv.

Autorul român Șerban Beligrădeanu face distincție între noțiunea abuzului de drept (noțiune juridică) și noțiunea de abuz, care în limbajul comun este considerat a fi o depășire a legalității, o faptă ilegală, o ilegalitate, o încălcare a legalității, altfel zis *abuzul este sinonim nelegalitatea*, în timp ce *abuzul de drept constituie acea modalitate (formă) a nelegalității*, rezultând din exercitarea unui drept subiectiv cu nesocotirea limitelor lui interne, după cum,

¹¹⁶ DELEANU, I., *op. cit.*, p. 50.

¹¹⁷ *Idem*, p. 75.

¹¹⁸ ELIESCU, M. *Răspunderea civilă delictuală*. București: Ed. Academiei, 1972, p. 166.

¹¹⁹ DELEANU, I., *op. cit.*, p. 78.

¹²⁰ MAZEAUD, H., MAZEAUD, L., TUNC, A. *Traité théorique et pratique de la responsabilité civile, délictuelle et contractuelle* [online]. 5e éd. Paris: Ed. Montchrestien, 1957, t. 1, pp. 822-824 [cit. 11.03.2023]. Disponibil: https://ulyse.univ-lorraine.fr/discovery/fulldisplay/alma991007811599705596/33UDL_INST:UDL

¹²¹ БАРУ, М. И. О статье 1 Гражданского кодекса (об охране гражданских прав). В: *Советское государство и право*. 1958, № 12, с. 117-120. ISSN 0132-0769.

mutatis mutandis abuzul de încredere, abuzul în serviciu și purtarea abuzivă reprezintă infracțiuni prevăzute și pedepsite de Codul penal.¹²²

Reieșind din definiția prezentată mai sus, caracterizarea abuzului de drept prin deturnarea dreptului de la finalitatea lui cu intenția de a prejudicia pe altul plasează cele două modalități distincte de realizare în sfera intenției malefice, făcând inutilă distincția clasică dintre criteriul subiectiv și cel obiectiv în această materie. Una este exercitarea dreptului cu intenția de a prejudicia pe altul și alta este exercitarea dreptului cu depășirea limitelor interne, în mod excesiv și nerezonabil, contrar bunei-credințe. Prin urmare, nu suntem în situația exercitării unui drept de către titularul acestuia cu rea-credință prin încălcarea finalității dreptului, ci de exercitarea cu intenție sau deturnarea dreptului de la scopul social pentru care a fost recunoscut. Or, deturnarea dreptului de la finalitatea sa socială și economică, exercitarea lui cu depășirea limitelor interne, în mod excesiv, nerezonabilă, contrar bunei-credințe poate fi săvârșită și din culpă.¹²³ Această afirmație, căreia îi dăm dreptate, aparține juristului Valentin-Stelian Bădescu, care consideră că în această situație este aplicabilă atât regula *culpa lata dolo aequiparatur* (culpa gravă este echivalentă cu dolul), cât și pentru că, așa cum *in lege Aquilia et culpa levissima venit* (și cea mai mică greșală intră sub incidența Legii Aquilia), principiu aplicabil răspunderii delictuale, pentru identitate de rațiune, tot astfel ar trebui de aplicat și în materia abuzului de drept conform principiului *ubi eadem est ratio, eadem solutio debet esse*. Sus-numitul consideră că „exercitarea excesivă și nerezonabilă a unui drept, *contrar bunei-credințe*, sunt modalități de înfăptuire a abuzului de drept care pot fi săvârșite și din culpă”.¹²⁴

Doar depășirea limitelor interne ale unui drept subiectiv concret, prin deturnarea acestuia de la scopul său social și economic, constituie un abuz de drept și atrage răspunderea civilă a autorului, fiind un aspect prin care se diferențiază abuzul de drept de fapta ilicită, care este săvârșită în lipsa unui drept subiectiv sau prin depășirea limitelor materiale ale acestuia. Distincția între aceste două noțiuni este adesea greu de realizat, iar doctrina juridică civilă a formulat diverse opinii referitor la natura juridică a abuzului de drept. Există anumiți autori care deosebesc abuzul de drept de fapta ilicită generatoare a răspunderii juridice sub forma răspunderii civile delictuale. Spre exemplu, Gheorghe Fekete și Silviu Curticeanu consideră că, desi, atât abuzul de drept, cât și fapta

¹²² BELIGRĂDEANU, Ș. Reflectarea - în doctrină și jurisprudență - a noțiunii abuzului de drept în domeniul raporturilor juridice de muncă [online]. In: *Revista Română de Drept*. 1989, nr. 7, pp. 30-43 [cit. 12.15.2022]. Disponibil: <https://www.costelgilca.ro/doctrina/document/1/265/>.

¹²³ BADESCU, V.-S. Abuzul de drept din perspectiva noului cod civil, între concept și realitate. In: *ProExcelsior* [online]. 2011, anul 3, nr. 2 [cit. 01.11.2022]. Disponibil: <http://www.aafduim.ro/revista/nr-1-mai-2011/revista-nr-1-mai-2011/nr-1-mai-2011-revista-nr-1-mai-2011/abuzul-de-drept-din-perspectiva-noului-cod-civil-intre-concept-si-realitate/>

¹²⁴ Idem.

ilicită au drept rezultat încălcarea normelor juridice, totuși, în cazul abuzului de drept există cel puțin formal un drept subiectiv ce se manifestă ca atare, pe când fapta ilicită delictuală nu se întemeiază nici formal pe un asemenea drept, săvârșindu-se în lipsa totală a acestuia.¹²⁵

Caracterizarea abuzului de drept ca o faptă ilicită este realizată de diverși autori, precum Dumitru Rădescu¹²⁶, Mircea Costin, Mircea Mureșan și Victor Ursa¹²⁷ – deoarece abuzul de drept se regăsește în afara dreptului subiectiv, iar o data depășite aceste limite, ne deplasăm în sfera ilicitului. Pentru alți autori (Ion Pitulescu, Ion Ranete et al.)¹²⁸, noțiunea de **abuz** este sinonimă cu **fapta ilicită**. Asimilarea abuzului de drept cu fapta juridică ilicită este motivată prin faptul că abuzul de drept este prezent în cazul depășirii limitelor stabilite ale dreptului subiectiv, iar atunci când aceste limite sunt depășite, titularul dreptului se deplasează în domeniul ilicitului. În asemenea situație subiectul de drept nu mai exercită nici un drept subiectiv al său, nici existent, nici aparent, conduita acestuia circumscriindu-se, la fel, domeniului ilicitului, precum conduita celui care, înainte de a se afla în domeniul ilicitului, nu se găsea în exercitarea vreunui drept. Altfel zis, atunci când limitele externe ale dreptului civil se depășesc, trecem în zona lipsei oricărui drept, deci în prezența unei fapte ilicite, care, dacă sunt întrunite condițiile necesare, atrage răspunderea autorului. Deci, suntem îndreptățiți să concluzionăm că, depășirea limitelor externe ale unui drept nu semnifică faptul săvârșirii abuzului de drept, ci lipsa dreptului.

La această opinie achiesează și civilisții autohtoni – profesorii Sergiu Baieș și Nicoale Roșca, care, în contextul limitelor exercitării drepturilor subiective civile, analizează abuzul de drept.¹²⁹ În concepția acestora, abuzul de drept, de cele mai multe ori se face sub formă de șicană, identificându-l materia exercitării dreptului de retenție, atunci când debitorul reține bunul, chiar și după ce creditorul a oferit o garanție reală. Totodată, sancțiunea pentru săvârșirea abuzului de drept ar consta în refuzul de a acorda protecție dreptului săvârșit abuziv, precum și sarcina reparării prejudiciului de către cel care l-a cauzat.¹³⁰

Analizând opiniile diverse din doctrina juridică, ajungem la concluzia că negarea oricăror deosebiri dintre abuzul de drept și fapta ilicită este imposibilă. În acest sens, Ion Deleanu afirma că „abuzul de drept este, fără îndoială, o faptă ilicită, săvârșită cu vinovăție (intenție sau culpă). Așa fiind,

¹²⁵ FEKETE, Gh., CURTICEANU, S. Exercițiul drepturilor civile ale persoanelor fizice numai potrivit cu scopul lor economic și social. In: *Justiția Nouă*. 1965, nr. 3, p. 65.

¹²⁶ RĂDESCU, D. *Dicționar de drept privat*. București: Ed. Mondan' 94, 1997, p. 1.

¹²⁷ COSTIN, M., MUREȘAN, M., URSA, V. *Dicționar de drept civil*. București: Ed. Științifică și Enciclopedică, 1980, p. 7.

¹²⁸ PITULESCU, I., DERSIDAN, E., ABRAHAM, P., RANETE, I. *Dicționar de termeni juridici uzuali*. București: Ed. Națională, 1997, p. 13. ISBN 973-97767-3-6.

¹²⁹ BAIEȘ, S., ROȘCA, N. *Drept civil: Partea generală. Persoana Fizică. Persoana juridică*. Ed. a 4-a. Chișinău: [S. n], 2011, p. 135. ISBN 978-9975-78-968-4.

¹³⁰ Idem, p. 136.

este imposibil de contestat conexiunile ce există între responsabilitatea civilă angajată pe acest temei și cea delictuală, care, de asemenea, izvorăște din săvârșirea unei fapte ilicite, dolosiv sau culpabilă, imputabilă unei persoane, care are capacitate delictuală. Dar asemenea elemente de conexiune și altele – constatarea unui prejudiciu, existența raportului de cauzalitate între faptă și rezultatul ei prejudiciabil – nu pot justifica identificarea celor două forme de răspundere”.¹³¹

Autoarea din România, Veronica Pribac, lansează o ipoteză în care abuzul de drept este asimilat cu interesul. Ipoteza respectivă se axează pe criteriul exercitării abuzive a unui interes prin prisma relației dintre drept și interes.¹³² Sub acest aspect este necesar a fi clarificat dacă exercițiul abuziv al unui interes constituie abuz de drept, dacă implică răspunderea și, pe cale de consecință, sancționarea unei asemenea fapte.

Juristul și filosoful român Octavian Ionescu afirma că interesul nu poate fi identificat cu dreptul subiectiv, invocând următoarele argumente: „a) interesul este o noțiune greu de precizat, nu constituie decât scopul dreptului subiectiv, fără a caracteriza prin el însuși această noțiune; b) concepția are în vedere interesele materiale, or există și interese spirituale – valori morale, care fiind obiectul unor drepturi subiective, se bucură și ele de acțiuni în justiție”.¹³³

Această opinie este adoptată și de către autorul rus Volkov, care afirmă că existența unui interes nu semnifică neapărat existența unui drept subiectiv și numai un interes care beneficiază de protecție legală conferă titularului posibilitatea exercitării unui drept subiectiv, iar abuzul de drept *a priori* desemnează o acțiune contrară scopului dreptului subiectiv, contrar principiului bunei-credințe.¹³⁴

Analizând conceptele doctrinare în domeniu, achiesăm la opinia enunțată de către autoarea Veronica Pribac, care consideră că „exercițiul abuziv al unui interes nu constituie un abuz de drept, ci poate îmbracă cel mult – dacă este de natură să producă, cu vinovăție, un prejudiciu – forma unei fapte ilicite, de vreme ce titularul său a acționat fără drept, sau, în măsură în care nu produce efecte juridice, nici nu se poate lua în vedere sancționarea legală a unei asemenea manifestări”¹³⁵.

Întrucât, dreptul subiectiv apare ca un avantaj privind valorificarea sau apărarea unui interes propriu, avantaj creat sau recunoscut prin normele juridice în vigoare, pe care subiectul de drept îl deduce și îl valorifică,¹³⁶ așadar, dreptul subiectiv presupune un interes. Acest adevăr este

¹³¹ DELEANU, I., *op.cit.*, p. 73.

¹³² PRIBAC, V., *op. cit.*, p. 53.

¹³³ IONESCU, O. *Théories nouvelles sur le droit subjectif*. Athenes: Xenion, 1973, t. 1, p. 123.

¹³⁴ БОЛКОВ, В. А. *Злоупотребление гражданскими правами. Проблемы теории и практики*. Москва: Волтерс-Клувер, 2009, с. 111. ISBN 978-5-466-00XXX-X.

¹³⁵ PRIBAC, V., *op. cit.*, p. 53.

¹³⁶ MIHAI, Gh. *Fundamentele dreptului. Dreptul subiectiv. Izvoare ale drepturilor subiective*. București: All Beck, 2005, vol. 4, p. 23. ISBN 978-973-655-558-5.

consacrat în mod formal în diferite ramuri de drept. Astfel, procedura civilă consacră principiul potrivit căruia nu există acțiune fără interes. Prima condiție ca cineva să intenteze o acțiune este să aibă un interes, lipsa acestuia având drept consecință respingerea acțiunii. Dreptul civil consacră, la rândul său, principiul potrivit căruia nu există convenție valabilă fără niciun interes¹³⁷. Dar **nu orice interes constituie un drept, ci doar acel protejat de lege, al cărui subiect de drept are mijloace legale de a se adresa instanței pentru a-și valorifica și realiza dreptul.**

De altfel, această concluzie poate fi lesne trasă, urmărind cele două elemente constitutive ale abuzului de drept: elementul obiectiv și elementul subiectiv. În situația promovării unui interes care nu beneficiază de protecție juridică nu este posibilă stabilirea finalității legale a acestui interes, deoarece dacă acesta nu este protejat de legiuitor, atunci nu pot fi stabilite nici limitele interne și externe ale interesului. Conchidem că nu putem pune problema abuzului de drept, în situația promovării abuzive a unui interes în ceea ce privește sfera raporturilor juridice civile. O situație distinctă se profilează în ceea ce privește promovarea unui interes în materia raporturilor juridice de muncă, cu precădere în materia raporturilor colective de muncă, deoarece promovarea anumitor interese beneficiază de protecție juridică. În cadrul raporturilor de muncă, cel ce exercită un drept subiectiv urmărește un interes personal (de ex., în virtutea dreptului la muncă liber aleasă sau acceptată, fiecare cetățean urmărește interesul de fi remunerat echitabil pentru această muncă), dar acest interes trebuie să fie direct, actual, legitim și să beneficieze de protecție juridică, fiind în acord cu interesul general și cu normele de conviețuire socială¹³⁸. Este elocvent exemplul realizării dreptului la grevă, în scopul apărării intereselor sociale și economice ale salariaților. În acest context, prezintă interes abordarea cercetătoarei Raluca Dimitriu, care spunea că „Deși reglementată ca un drept, ea apără (greva) un interes”¹³⁹. Tocmai acest fapt de apărare a interesului augmentează posibilitatea de exercitare abuzivă a acestui drept. Acest aspect urmează a fi detaliat în capitolul următor, care abordează incidențele abuzului de drept în cadrul raporturilor juridice de muncă, insistând asupra manifestării unui interes în cadrul raporturilor contractuale de muncă, fie cele colective sau cele individuale de muncă.

Referitor la noțiunea de interes în cadrul dreptului muncii, aducem drept exemplu art. 389 CM RM, care stabilește că activitatea sindicatelor este orientată spre apărarea drepturilor și intereselor de muncă, profesionale, economice și sociale ale salariaților membri de sindicat și îi

¹³⁷ DELEANU, I. *Tratat de procedură civilă*. București: Ed. C. H. Beck, 2005, vol. 1, p. 134.

¹³⁸ POJAR, D. Dreptul subiectiv - între uz și abuz de drept. In: *Aspecte ale dezvoltării potențialului economico-managerial în contextul asigurării securității naționale: materialele conf. șt. intern.*, 6-7 iulie 2015. Bălți: Tip. din Bălți, 2015, pp. 220-223. ISBN 978-9975-132-35-0.

¹³⁹ DIMITRIU, R. *Legea privind soluționarea conflictelor de muncă. Comentarii și explicații*. București: Ed. C. H. Beck, 2007, p.138. ISBN 978-973-115-216-5.

oferă o reglementare, inclusiv de legislația cu privire la sindicate și de statutele acestora noțiunii de grevă, expresie a unui drept fundamental, care trebuie exercitat în scopul apărării intereselor sociale și economice ale salariaților. În general, dreptul muncii consfințește noțiunea de „interes profesional”, căruia îi conferă o protecție juridică.¹⁴⁰

Pentru o mai bună înțelegere a naturii juridice a abuzului de drept în contextul raporturilor de muncă, vom prezenta o analiză a oportunismului contractual ca formă de încălcare a principiului bunei-credințe în materia contractelor.

Oportunismul contractual constă în comportamentul uneia dintre părți, contrar modului în care cealaltă parte înțelege contractul, fără a fi în mod necesar contrar literei contractului (nu neapărat contrar clauzelor contractuale) și are drept efect transferul unor valori materiale de la cealaltă parte, care nu făceau obiectul contractului. În linii mari oportunismul contractual se manifestă prin conduita unei părți contractante contrară așteptărilor rezonabile ale celeilalte părți, așteptări care se fundamentează pe noțiuni precum buna-credință, legea contractului, moralitate, înțelegeri ale părților etc. Articolul 12 din Codul civil al RM apreciază *caracterul rezonabil*, prevăzut într-o dispoziție legală sau într-un act juridic, în mod obiectiv, luând în considerare natura și scopul elementului supus aprecierii, circumstanțele cazului, precum și uzanțele și practicile pertinente. Profesorul canadian Ejan Mackaay¹⁴¹ identifică următoarele tipuri de oportunism contractual:

- *free riding* (călătorie gratuită) – reprezintă acea situație în care rezultatul scontat poate fi atins doar cu contribuția tuturor, dar nu există posibilitatea ca contribuția fiecăruia să fie urmăribilă, deci, chiar dacă oportunistul nu contribuie la obținerea rezultatului, acesta participă la profit;

- *shirking* (neglijență, delăsare, eschivare) în contextul relațiilor de muncă – reprezintă acea situație în care salariatul dă angajatorului o performanță mai mică decât cea promisă. Considerăm că *shirking-ul* se manifestă în cazul îndeplinirii neconștiincioase a obligațiilor de muncă, expresie a atitudinii lipsite de bună-credință și, implicit, un abuz din partea salariatului;

- *agency problems* (reflectă anumite carențe în supervizare) – reprezintă situația în care cineva încredințează unui terț îndeplinirea anumitor activități și, bazându-se pe experiența acestuia

¹⁴⁰ Pentru detalii a se vedea: POJAR, D. The abuse exercise of the right to strike/Exercițiul abuziv al dreptului la grevă. In: *Journal of Social Sciences*. 2023, vol. 6, nr. 1, pp. 107-115. ISSN 2587-3490. Disponibil: <https://press.utm.md/index.php/jss/article/view/2023-6-1-10>

¹⁴¹ MACKAAY, E. The Economics of Civil law Contract and of Good Faith. In: *Symposium in honour of Michael J. Trebilcock* [online], Toronto, 1-2 October 2009, p. 10 [citat 12.03.2022]. Disponibil: <https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/handle/1866/3016>

în îndeplinirea sarcinilor, nu supraveghează acea persoană, iar acesta își realizează interesele sale în detrimentul mandatarului;

- *moral hazard* (risc moral) – își are originea în contractele de asigurare, dar *in extenso*, se referă de asemenea la carențele de supervizare, atunci când asiguratul, odată ce contractul de asigurare este semnat, se comportă cu mai puțină grijă decât cea pe care a promis-o la momentul stabilirii primei de asigurare;

- *holdout behaviour* (comportament monopolist) reprezintă o altă fațetă a oportunistului contractual – atunci când un proiect colectiv va merge numai cu acceptul tuturor, iar o parte nu-și dă consimțământul din motivul că dorește să obțină o parte disproporționată a profitului, făcând uz de calitatea de monopolist pe care i-o conferă dreptul de veto.

- *hold-up* (numim alegoric *tâlghărie*) – apare atunci când o parte forțează pe cealaltă să renegocieze contractul.

Toate aceste situații de oportunism contractual denotă o gravă încălcare a principiului bunei-credințe în procedura contractuală. Jacques Ghestin afirmă că „măsura corectitudinii procedurilor contractuale o reprezintă buna-credință și teoria abuzului de drept.”¹⁴²

A acționa cu bună-credință înseamnă a te abține de la acțiuni oportuniste în măsura în care o parte contractuală se pretează la asemenea acțiuni. Profesorii Universității din Montreal, Canada, Ejan Mackaay și Violette Leblanc menționează că oportunismul poate fi considerat echivalentul economic al conceptului legal de rea-credință sau, cel puțin, al lipsei bunei-credințe¹⁴³. Aceștia disting trei caracteristici fundamentale ale comportamentului oportunist: (1) relația contractuală trebuie să fie asimetrică, (2) o parte trebuie să profite de această asimetrie în detrimentul celeilalte părți, (3) avantajul obținut trebuie să fie semnificativ. Analizând aceste caracteristici ale oportunismului contractual, distingem anumite asemănări cu instituția abuzului de drept:

- asimetria contractuală constă în diferențele dintre informațiile pe care părțile le dețin la momentul încheierii contractului sau când situația de fapt sau de drept face ca o parte să devină dependentă una de cealaltă instaurând o situație de monopol;

- o parte profită de asimetrie atunci când încearcă să obțină o cotă mai mare din câștigurile comune decât a fost anticipat (*undue advantage*);

¹⁴² J GHESTIN, J. The contract as economic trade. In: BROUSSEAU, E., GLACHANT, J.-M., eds. *The Economics of Contracts: Theories and Applications* [on-line]. Cambridge: Cambridge University Press, 2002, p. 99-115 [cit. 23.11.2021]. ISBN 978-0511613807. Disponibil: <https://doi.org/10.1017/CBO9780511613807.006>.

¹⁴³ MACKAAY, E., LEBLANC, V. The Law and Economics of Good Faith in the Civil Law of Contract [online]. In: *Conference of the European Association of Law and Economics*, Nancy, France, 18-20 September 2003 [cit. 23.11.2021]. Disponibil: <https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/bitstream/handle/1866/125/Article%20papyrus.pdf>

- pentru a determina avantajul obținut de către o parte trebuie să se facă evaluarea dezavantajelor produse celeilalte părți, iar acestea trebuie să depășească un anumit nivel de toleranță.

Abuzul de drept semnifică încălcarea scopului social și economic al dreptului recunoscut și garantat, abaterea dreptului de la rațiunea sa, altfel spus, respectarea literei legii, dar violarea spiritului ei, precum oportunismul contractual, semnifică comportamentul unei părți contractuale contrar spiritului contractului, dar nu neapărat contrar literei contractului. La fel, suntem în prezența celor două elemente ca constitutive ale abuzului de drept, și anume: elementul subiectiv al relei – credințe și cel obiectiv al deturnării dreptului de la rațiunea sa intrinsecă (în cazul oportunismului contractual – *undue advantage* – când o parte, profitând de asimetrie, încearcă să obțină avantaje mai mari decât cele stabilite inițial de către părți).

Utile pentru domeniul raporturilor de muncă considerăm abordarea juriștilor francezi Philippe Malaurie și Patrick Morvan¹⁴⁴, care au enumerat o serie de fapte/atitudini care au fost considerate în diferite perioade de către diverși doctrinari abuz de drept, unele considerându-le actuale și astăzi:

- Lipsa **motivului legitim**, care este un criteriu de identificare a situației de deturnare a dreptului de la misiunea și finalitatea sa socială. Pe de altă parte, aceștia consideră că exercitarea unui drept este legitimă chiar dacă-i cauzează altuia o daună, în situația inversă, atunci când există acel motiv legitim;

- Absența **interesului serios și legitim** reprezintă un criteriu de identificare a abuzului de drept, când titularul dreptului uzează de acest drept în scopul de a face rău altuia în mod conștient, chiar dacă acesta nu are niciun folos din uzul abuziv al dreptului. Considerăm că, de fapt, acest uz abuziv este ceea ce doctrina a numit șicana;

- Caracterul **anormal** reprezintă criteriul obiectiv de calificare a unui drept exercitat excesiv, chiar și în lipsa unei intenții rău-voitoare;

- Manifestarea relei-credințe;
- Deturnarea dreptului de la funcția sa socială și economică;
- Existența unei greșeli simple ;
- Existența unei daune excesive.

¹⁴⁴ MALAURIE, Ph., MORVAN, P. Drept civil. Introducerea Generală. DĂNIȘOR, D., trad. București: Wolters Kluwer România, 2011, pp. 50-51. ISBN 978-606-8201-38-2.

În următoarele capitole vom analiza situațiile de manifestare a abuzului de drept din partea participanților la raportul de muncă și prin prisma criteriilor enumerate de către Philippe Malaurie și Patrick Morvan.

1.3. Concluzii la capitolul I

(1) Prezentul capitol realizează o incursiune în evoluția teoretică a conceptului abuzului de drept, realizându-se o sinteză a principiilor și tezelor fundamentale, care au contribuit la formarea teoriei abuzului de drept. Teoria abuzului de drept este determinată de antagonismul a două teorii: cea a absolutismului drepturilor, ai cărei promotori erau Planiol și De Vareilles-Sommieres, și teoria relativității drepturilor, reprezentată de către Louis Josserand. Primii considerau teoria abuzului de drept ca fiind inexactă și chiar periculoasă, deoarece conduita titularului unui drept nu poate prejudicia un terț, iar în cazul în care această conduită este prejudiciabilă, aceasta nu este conformă legii, ci contrară acesteia. În asemenea situații titularul dreptului săvârșește o faptă ilicită, pentru care va interveni răspunderea juridică sub una dintre formele ei. Totodată, promotorii celei de-a doua teorii imputau primilor faptul că nu făceau diferența între un drept subiectiv particular și între drept ca un ansamblu de reguli de comportament și atitudini. În opinia acestora, titularul unui drept subiectiv respectă ideea unui drept, dar îl deturneză de la rațiunea pentru care acest drept a fost instituit.

(2) Astfel, din diversitatea conceptelor preocupate să ofere abuzului de drept o definiție au fost formulate două mari teorii: prima (teoria subiectivă) axându-se pe ideea de intenție în cadrul răspunderii civile delictuale, iar cea de-a doua (teoria obiectivă) are drept punct de pornire scopul social al drepturilor subiective. Promotorii teoriei subiective utilizează, în aprecierea abuzului de drept, criteriul moralei, un criteriu psihologic, subiectiv, care constă în intenția de a prejudicia pe altul. La rândul lor, promotorii teoriei obiective ignoră criteriul moralei în săvârșirea abuzului de drept și fixează ca reper fundamental finalitatea dreptului, funcționalitatea lui conform scopului social.

(3) Din analiza conceptelor, care au stat la baza acestor teorii, concluzionăm că nici una dintre aceste două teorii – subiectivă sau obiectivă – nu reflectă complexitatea instituției abuzului de drept. Conjunția dintre conceptele care au stat la baza fundamentării teoriilor abuzului de drept a condus la o concepție eclectică, în care, alături de principiul subiectiv al culpei, se regăsește și ideea de risc sau cea de garanție legală.

(4) Chiar dacă teoria asimilării abuzului de drept cu răspunderea civilă delictuală și cvasidelictuală s-a bucurat de susținere în rândul doctrinei franceze, iar jurisprudență franceză și-a formulat uneori soluțiile bazându-se pe această teorie, nu putem fi de acord cu această abordare, deoarece abuzul de drept reprezintă o sursă distinctă de răspundere, urmare a săvârșirii unei fapte abuzive.

(5) În ceea ce privește poziția legiuitorului moldovean, considerăm că ambele criterii – atât cel subiectiv, cât și cel obiectiv, au fost îmbrățișate de către acesta. Astfel, art. 13 din Codul civil consacră interdicția abuzului de drept, statuând că niciun drept subiectiv nu poate fi exercitat predominant în scopul de a cauza altei persoane un prejudiciu sau a-i dăuna în alt mod. La fel și art. 56, alin. 3 din Codul de procedură civilă al RM statuează că participanții la proces sunt obligați să se folosească cu bună-credință de drepturile lor procedurale. În cazul abuzului de aceste drepturi sau al nerespectării obligațiilor procedurale, se aplică sancțiunile prevăzute de legislația procedurală civilă. Consonant acestor prevederi este și regula de la art. 61, care incumbă părților obligația de a se folosi cu bună-credință de drepturile lor procedurale, instanța judecătorească fiind obligată să pună capăt oricărui abuz de aceste drepturi dacă prin abuz se urmărește tergiversarea procesului sau inducerea sa în eroare, iar, în caz de înaintare cu rea-credință a unor cereri procedurale, partea culpabilă poate fi antrenată la răspundere și să fie obligată să repare prejudiciul cauzat celeilalte părți. În conformitate cu aceste texte de lege, exercițiul abuziv/abuzul de aceste drepturi, exercitarea cu rea-credință a acestora, semnifică exercitarea cu vinovăție, deoarece reaua-credință reprezintă o fațetă a vinovăției, exprimată prin dol, fraudă și culpă gravă. Aceste reglementări, similar doctrinei, consideră abuzul de drept ca fiind o formă de încălcare a bunei-credințe.

(6) Aceste aspecte, elucidate în primul capitol, ne îndreptățesc să formulăm următoarea concluzie: **criteriul mixt este cel care determină existența abuzului de drept, constituindu-se în cele două elemente: de ordin subiectiv și de ordin obiectiv.**

(7) Referitor la natura juridică a abuzului de drept, s-a realizat o delimitare clară între noțiunea de abuz de drept și alte accepțiuni, precum interesul și oportunismul contractual. Chiar dacă la prima vedere există o serie de similitudini între aceste accepțiuni și instituția abuzului de drept, totuși, acestea sunt concepte diferite, buna-credință fiind pilonul în jurul căruia gravitează aceste instituții. Doar nesocotirea principiului bunei-credințe, care presupune atât încrederea pe care o acorzi partenerului la raportul juridic, cât și încrederea pe care o obții de la acești parteneri, diferențiază abuzul de drept de celelalte accepțiuni. O situație diferită este în cazul oportunismului contractual, o noțiune relativ nouă, operă a sistemului de drept *Common Law*. În ambele cazuri sunt respectate prevederile normative (litera Legii sau a contractului, după caz), dar se violează spiritul normei sau al actului juridic (al contractului). De asemenea, în cazul oportunismului contractual sunt întrunite atât elementul subiectiv al relei – credințe și cel obiectiv al deturnării dreptului de la rațiunea sa intrinsecă (în cazul oportunismului contractual are loc subminarea normelor de etică și morală de către interesul economic și de către intenția de a realiza un profit cu orice mijloc.

(7) Urmare a studiului jurisprudenței, doctrinei și a cadrului legal național, putem defini abuzul de drept ca fiind ***exercitarea dreptului subiectiv cu scopul de a prejudicia pe altul, de o manieră excesivă și nerezonabilă, contrar bunei-credințe.***

(8) Referitor la abuzul de drept în contextul raporturilor de muncă, constatăm că acesta nu a fost abordat în detaliu de către doctrina autohtonă, cu anumite mici excepții, în cadrul cărora a fost abordat tangential. Totodată, nici legiuitorul nu a reglementat abuzul de drept în cadrul legislației muncii. Astfel că în studiul nostru vom încerca să clarificăm acest subiect, sintetizând cercetările doctrinare, jurisprudența și prevederile cadrului legal în domeniu. Această sinteză va facilita oferirea soluțiilor sub aspect teoretic și practic al subiectului abordat.

CAPITOLUL 2. INCIDENȚA ABUZULUI DE DREPT ÎN CADRUL RAPORTURILOR JURIDICE DE MUNCĂ

2.1. Exercițiul dreptului subiectiv în cadrul raporturilor juridice de muncă

Definirea și cantonarea limitelor de exercitare ale dreptului subiectiv au reprezentat o preocupare permanentă a doctrinei juridice. Teza general agreată de doctrină este că dreptul subiectiv este diferit de cel obiectiv, iar trăsăturile și natura juridică a acestuia sunt acele criterii care fac diferența. Este bine cunoscut că drepturile subiective nu pot exista în afara celui obiectiv, din moment ce fac parte din conținutul normelor juridice.¹⁴⁵ Totodată, prescripțiile normei juridice se realizează prin drepturi subiective, în relații interumane. Prin urmare, drept obiectiv și drept subiectiv ca noțiuni fundamentale de drept, nu numai că nu sunt antinomice, dar se condiționează reciproc, adică: drepturilor subiective le corespund, în plan normativ, drepturi obiective.¹⁴⁶

Savantul român Gheorghe Mihai, în cel de-al patrulea volum al „Fundamentelor dreptului”, „cu perseverența adevăratului și devotatului artizan”, cercetând dreptul subiectiv în raport cu cel obiectiv, puncta că „înțelegerea lumii complicate a dreptului este condiționată de cunoașterea rostului său în raport cu orizontul valorilor, fără de care normele juridice ar adăsta într-un formalism calculatoriu neuman. Or, formalismului de acest gen îi este aproape imposibil să dezvăluie omenitatea dreptului, atât a celui obiectiv, cât și a dreptului subiectiv.”¹⁴⁷.

Legislația civilă din RM nu conține noțiunea acestui concept, doar se referă la acesta, la art. 13, art. 311, art. 359 și art. 409, art. 2671 și altele din Codul civil, unde este noțiunea abuzului de drept, a actului de conservare, a actelor juridice încheiate sub condiție și la termenele de prescripție a drepturilor subiective civile.

În consecință, doctrina a formulat mai multe definiții ale dreptului subiectiv. În continuare vom prezenta unele dintre aceste definiții.

Cercetătorul român, Gheorghe Beleiu consideră dreptul subiectiv a fi „posibilitatea recunoscută de legea civilă subiectului activ – persoană fizică ori juridică – în virtutea căreia acesta poate, în limitele dreptului și moralei, să aibă o anumită conduită, să pretindă o conduită

¹⁴⁵ Pentru detalii referitor la elementul intrinsec al abuzului de drept – dreptul subiectiv, a se vedea: POJAR, D. (2013) *Необходимость анализа злоупотребления правом в трудовых отношениях*. În: «Тенденции развития науки трудового права и права социального обеспечения», 25 – 26 апреля 2013 года в Киевском национальном университете имени Тараса Шевченко, Ed.: Ніка-Центр, Київ, 2013, pp. 366-370, ISBN 978-966-521-631-5.

¹⁴⁶ DELEANU, I. *op.cit.*, p. 39.

¹⁴⁷ MIHAI, Gh. *Fundamentele dreptului. Dreptul subiectiv. Izvoare ale drepturilor subiective*. București: All Beck, 2005, vol. 4, p. 15. ISBN 978-973-655-558-5.

corespunzătoare – de a da, de a face ori de a nu face ceva – de la subiectul pasiv și să ceară concursul forței coercitive a statului în caz de nevoie.”¹⁴⁸

O altă definiție este formulată de către Teofil Pop, care privește dreptul subiectiv ca fiind „posibilitatea juridică a titularului său de a desfășura în limitele legii o anumită conduită în virtutea căreia poate pretinde persoanei obligate să aibă o comportare corespunzătoare, ce poate fi impusă, în caz de necesitate, prin forța coercitivă a statului”.¹⁴⁹

În mod corespunzător, juristul român Ovidiu Ungureanu, înțelege prin obligația corelativă dreptului subiectiv „o îndatorire a subiectului pasiv al raportului juridic de a avea o anumită comportare, corespunzătoare conduitei subiectului activ – adică de a da, de a face sau a nu face ceva, comportare care îi poate fi impusă la nevoie prin forța coercitivă a statului.”¹⁵⁰ Obligația debitorului față de creditor decurge din dreptul subiectiv al creditorului față de debitor și nu invers; dreptul obiectiv civil îl apără pe creditor, iar forța coercitivă a statului intervine numai atunci când debitorul nu își respectă obligația.

Ion Deleanu afirma că „*dreptul subiectiv desemnează o facultate juridică individuală a unei persoane față de o altă persoană, o prerogativă care are drept fundament norma juridică, derivă din ea și aparține subiectului de drept determinat.*”¹⁵¹ Noțiunea dreptului subiectiv în contextul raporturilor de muncă trebuie analizată din perspectiva categoriilor de subiecți participanți la raporturile juridice de muncă. Vom aborda subiecții individuali (salariatul și angajatorul) și subiecții colectivi (reprezentanții salariaților și reprezentanții angajatorului). Afirmatia autorului precum că titularul acestui drept „...*poate sau trebuie să desfășoare o anumită conduită*” constă în faptul că anumite drepturi rezidă în obligația de a le exercita, spre exemplu, dreptul angajatorului de a aplica anumite sancțiuni disciplinare pentru salariații, care au încălcat disciplina de muncă, iar din perspectiva salariatului obligația de a adopta un anumit comportament implică îndatorirea de a se conforma unui set de reguli de disciplina muncii.

Titularul dreptului la... reprezintă persoana fizică, care are capacitatea juridică de folosință și de exercițiu și care este conform art. 23 Codul civil al RM titular de drepturi și obligații civile. Momentul nașterii dreptului subiectiv îl reprezintă existența capacității juridice - premisa acestuia consacrată în dreptul obiectiv. În acest sens, Leon Duguit face următoarea remarcă: „Nu există un drept pentru a dobândi alte drepturi, ci numai o capacitate de a dobândi drepturi stabilite de

¹⁴⁸ BELEIU, Gh. *Drept civil român: Introducere în dreptul civil. Subiectele dreptului civil*. București: Șansa, 1993, p. 75. ISBN 973-9167-03-9.

¹⁴⁹ POP, T. *Drept civil român: Teoria generală*. București: Lumina Lex, 1993, p. 82. ISBN 978-973-958053-3.

¹⁵⁰ UNGUREANU, O. *Drept civil: Partea generală*. Cluj-Napoca: Cordial Lex, 1994, pp. 71-72.

¹⁵¹ Idem, pp.49-50.

lege”.¹⁵² Capacitatea, la rândul său, nu este un drept subiectiv, ci precondiție pentru apariția unor asemenea drepturi,¹⁵³ adică nici un drept nu poate fi dobândit și nici o obligație nu poate fi asumată în afara capacității juridice, totodată, obținerea capacității juridice de către persoana fizică nu are drept rezultat dobândirea unui drept și asumarea unei îndatoriri; capacitatea juridică este conferită prin lege, fără a fi necesară manifestarea de voință a beneficiarului acesteia (art. 24 Codul civil al RM). Pe de altă parte, conform art. 9 al Codului civil al RM, drepturile subiective și obligațiile reprezintă manifestări de voință ale titularilor acestora, deoarece acestea apar în temeiul legii, precum și în baza actelor persoanelor fizice și juridice care, deși nu sunt prevăzute de lege, dau naștere la drepturi și obligații civile, pornind de la principiile generale și de la sensul legislației civile. În acest sens, într-o exprimare metaforică, juristul român Ion Deleanu afirma că „capacitatea reprezintă startul în viața juridică, drepturile și datoriile reprezintă traseul ales de fiecare, capacitatea marcând începutul și sfârșitul vieții juridice, unele drepturi sau unele dintre atributele acestora pot supraviețui titularului lor. Fiind egală și neîngrădită, capacitatea reprezintă o constantă a personalității umane, iar drepturile sunt o variabilă, deoarece sunt diferențiate și condiționate în exercițiul lor.”¹⁵⁴

Capacitatea juridică, în cele două forme ale sale, semnifică, pe de o parte, aptitudinea persoanei de a avea drepturi și obligații (capacitatea de folosință), iar, pe de altă parte, aptitudinea persoanei de a dobândi prin fapta proprie și de a exercita drepturi civile, de a-și asuma personal obligații civile și de a le executa – capacitatea de exercițiu – așa cum este definite aceasta la art.25 din Codul civil al RM. Această definiție a capacității juridice conturează ideea titularului de drepturi și obligații subiective, adică a subiectului de drept. Dreptul subiectiv – ca pregorativă – poate fi sau nu propriu unui anumit subiect de drept, în măsura în care acesta posedă capacitatea juridică de a avea sau nu un anumit atribut. În acest sens, dreptul obiectiv, prin mijlocirea normelor de dreptul muncii, conturează cadrul juridic pentru posibilitatea persoanei fizice să obțină calitatea de angajator, cu posibilitatea de a încheia contracte individuale de muncă. În același timp, art. 46, alin. (7) din CM al RM statuează că acest drept subiectiv poate fi exercitat doar de persoana fizică cu capacitate deplină de exercițiu.¹⁵⁵ Trebuie să menționăm că, în contextul dreptului muncii, nu este relevantă diferențierea între capacitatea de folosință și cea de exercițiu și ne aflăm în prezența capacității juridice de muncă. Autorii Eduard Boișteanu și Nicolae Romandaș definesc capacitatea

¹⁵² DUGUIT, L., apud DELEANU, I., *op. cit.*, p. 11.

¹⁵³ S. GHIMPU, S., GROSSU, S. *Capacitatea și reprezentarea persoanelor fizice în dreptul Republicii Populare Române*. București: Ed. Științifică, 1960, pp. 12-13.

¹⁵⁴ DELEANU, I., *op.cit.*, p. 11.

¹⁵⁵ POJAR, D. Dreptul subiectiv - între uz și abuz de drept. In: *Aspecte ale dezvoltării potențialului economico-managerial în contextul asigurării securității naționale: materialele conf. șt. intern.*, 6-7 iulie 2015. Bălți: Tip. din Bălți, 2015, pp. 220-223. ISBN 978-9975-132-35-0.

juridică de muncă ca fiind „aptitudinea generală a asubiecților dreptului muncii de a avea drepturi și obligații generice stabilite de legislația muncii, precum și de a-și exercita aceste drepturi și obligații, concretizându-le prin faptele juridice produse sau executate”.¹⁵⁶

Subiectul de drept poate fi atât persoana fizică, cât și persoana juridică. Nu există limitări generale pentru anumite categorii de persoane fizice sau juridice de a avea drepturi subiective, cu anumite excepții instituite de lege. Spre exemplu, Legea nr. 200 din 16.07.2010¹⁵⁷ privind regimul juridic al străinilor în Republica Moldova restricționează la art.84¹ dreptul persoanelor care nu dețin cetățenia Republicii Moldova de a alege și de a fi ales în organe legislative, executive și în alte organe eligibile, și nici de a participa la sufragiu universal, precum să fie membri de partide și de alte organizații social-politice și nici să satisfacă serviciul militar în forțele armate ale Republicii Moldova. Aceeași situație poate fi regăsită și în cazul persoanelor juridice, acestea beneficiind de o gamă largă de drepturi subiective, iar diferența se circumscrie în principiul specialității capacității de folosință a persoanei juridice, reglementat la art. 176 al Codului civil al RM.¹⁵⁸

Titularul dreptului subiectiv obține, în virtutea acestuia, anumite competențe, puteri și prerogative, care însă nu au un caracter absolut, în sensul că titularul dreptului trebuie să își exercite dreptul, precum și să își execute obligațiile ce-i revin cu bună-credință, în acord cu legea, cu contractul, cu ordinea publică și cu bunele moravuri. Această normă este consfințită la art. 10, alin. 1 al Codului civil al RM. De asemenea Legea fundamentală a țării – Constituția Republicii Moldova instituie la art. 55 principiile de exercitare ale drepturilor subiective: „*Orice persoană își exercită drepturile și libertățile constituționale cu bună-credință, fără să încalce drepturile și libertățile altora.*”. O asemenea limitare expresă, prevăzută de legiuitor, o regăsim la art. 3, alin. (2) al Legii concurenței nr. 183 din 11.07.2012¹⁵⁹, care statuează că este interzis întreprinderilor să-și exercite drepturile în vederea restrângerii concurenței și lezării intereselor legitime ale consumatorului.

Astfel, constatăm încă o dată că drepturile subiective au un rol dublu: reprezintă atât un instrument juridic de canalizare a conduitei terților în raport cu titularul unui drept subiectiv, cât și un limitator al conduitei titularului acestui drept față de terți. Este indubitabil, după cum opinează și Ion Deleanu, că „*dreptul subiectiv reprezintă temeiul garanției juridice de a putea cere altora un anume comportament cât și măsura propriei conduite*”¹⁶⁰.

¹⁵⁶ BOIȘTEANU, E., ROMANDAȘ, N. *Dreptul muncii*: Manual. Chișinău: [S. n.], 2015, p. 138. ISBN 978-9975-53-444-4.

¹⁵⁷ Lege privind regimul străinilor în Republica Moldova: nr. 200 din 16.07.2010. In: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*. 2010, nr. 179-181.

¹⁵⁸ Idem nr. 145.

¹⁵⁹ Legea concurenței: nr. 183 din 11.07.2012. In: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*. 2012, nr. 193-197.

¹⁶⁰ DELEANU, I. *op.cit.*, p. 50.

Din cele expuse se desprind următoarele principii de exercitare ale drepturilor subiective:

a) *Exercitarea dreptului subiectiv de către titularul său trebuie să se realizeze conform unui scop licit, indiferent de natura dreptului;*

Art.1 din Codul civil al RM reglementează principiul exercitării libere a drepturilor civile, stabilind că *legislația civilă este întemeiată pe recunoașterea egalității participanților la raporturile reglementate de ea, protecția vieții intime, private și de familie, recunoașterea inviolabilității proprietății, a libertății contractuale, protecția bunei-credințe, protecția consumatorului, recunoașterea inadmisibilității imixtiunii în afacerile private, necesității de realizare liberă a drepturilor civile, de garantare a restabilirii persoanei în drepturile în care a fost lezată și de apărare a lor de către organele de jurisdicție competente.* Acest principiu garantează persoanelor fizice și juridice posibilitatea de a-și exercita drepturile civile în modul și în condițiile care corespund cel mai bine intereselor acestora. În același timp trebuie de avut în vedere că nu există o libertate absolută de exercitarea a drepturilor civile.¹⁶¹ În acest sens, Gheorghe Mihai afirma că „exercitarea oricărui drept subiectiv, al oricărei persoane - indiferent de ramura de drept pozitiv – nu este permisă decât pe direcția realizării scopului admis de legea în vigoare și de celelalte reguli de conviețuire. Recunoașterea și ocrotirea exercitării dreptului subiectiv de către titularul său sunt justificate numai raportate la o anumită finalitate, concordantă cu interesele generale specificate de legiuitor.”¹⁶²

Este indubitabil că fiecare titular al unui drept subiectiv urmărește, prin exercițiul acestuia, un interes personal (de ex., fiecare cetățean al Republicii Moldova are dreptul la muncă liber aleasă sau acceptată, dreptul dispunerii de capacitățile sale de muncă, dreptul alegerii profesiei și ocupației), dar acest interes trebuie să fie direct, actual, legitim și să beneficieze de protecție juridică, fiind în acord cu interesul general și cu normele de conviețuire socială.¹⁶³

Salariatul, conform definiției legale, enunțate la art. 1 din Codul muncii al RM este persoana fizică (bărbat sau femeie), care prestează o muncă conform unei anumite specialități, calificări sau într-o anumită funcție, în schimbul unui salariu, în baza unui contract individual de muncă. Drepturile subiective ale salariatului (la încheierea și, implicit la modificarea și desfacerea

¹⁶¹ Consfințirea la art. 1 din Codul Civil al RM a principiului realizării libere a drepturilor civile garantează persoanelor fizice și juridice posibilitatea de a-și exercita drepturile civile în modul și în condițiile care corespund cel mai bine intereselor acestora, totodată trebuie de avut în vedere că nu există o libertate absolută de exercitarea a drepturilor civile. BĂIEȘU, A., BĂIEȘU, S., BURUIANĂ, S. et al. *Codul civil al Republicii Moldova: Comentariu.* Art. 1-511. Chișinău: [S. n.], 2006, p. 24. ISBN 978-9975-78-465-8.

¹⁶² MIHAI, Gh. *Fundamentele dreptului. Dreptul subiectiv. Izvoare ale drepturilor subiective.* București: All Beck, 2005, vol. 4, p. 137. ISBN 978-973-655-558-5.

¹⁶³ POJAR, D. (2022) *Some reflections upon the subjective right and the abuse of right doctrine/ Unele reflecții cu privire la dreptul subiectiv și doctrina abuzului de drept*, *Journal of Social Sciences*, Numărul 5(1) / 2022, pp. 106-111, / ISSN 2587-3490 /ISSNe 2587-3504, [doi.org/10.52326/jss.utm.2022.5\(1\).12](https://doi.org/10.52326/jss.utm.2022.5(1).12), cat. B+.

contractului individual de muncă; la muncă, conform clauzelor contractului individual de muncă; la achitarea integrală și la timp a salariului, corespunzător calificării salariatului și în raport cu sarcinile de muncă realizate) vizează realizarea unui interes personal al individului: angajarea în câmpul muncii pentru a realiza câștiguri salariale, care îi vor permite să ducă un mod de viață decent. Însă exercitarea acestor drepturi subiective enumerate mai sus trebuie să satisfacă doar un interes absolut licit: direct, actual, legitim, juridic protejat, în acord cu interesul general și cu normele de conviețuire socială. *Per a contrario*, în situația dezacordului cu interesul general și cu normele de conviețuire socială, exercitarea acestor drepturi ar fi prohibită, după cum a stabilit și legiuitorul autohton la art. 46, alin. (8) din CM al RM – este interzisă încheierea unui contract individual de muncă în scopul prestării unei munci sau a unei activități ilicite ori imorale. În acest caz, litera legii reiterează existența unui interes licit: direct, actual, legitim, juridic protejat, în acord cu interesul general și cu normele de conviețuire socială.

b) Exercițarea cu bună-credință a drepturilor subiective;

Norma cuprinsă la art. 55 din Constituția Republicii Moldova obligă cetățenii țării să-și exercite drepturile și libertățile fundamentale cu bună-credință, fără să încalce drepturile și libertățile altora. Art. 10, alin. 1 CC al RM, care stabilește că persoanele fizice și juridice participante la rapoartele juridice civile trebuie să își exercite obligațiile cu bună-credință, care se prezumă până la proba contrară. Buna-credință este o condiție *sine qua non* atât pentru exercitarea unui drept de către titularul acestuia, cât și pentru îndeplinirea unei obligații, fie că ne referim la o persoană fizică sau la una juridică. *Per a contrario*, dacă la exercitarea dreptului se acționează cu rea-credință, în mod conștient de caracterul abuziv al conduitei sale, titularul acestui drept poate fi sancționat. Spre exemplu, dacă angajatorul dispune cu rea-credință concedierea unui salariat, acest fapt poate atrage răspunderea juridică. Din analiza practicii judecătorești din Republica Moldova, este inadmisibilă exercitarea cu rea-credință a drepturilor și obligațiilor ce îi revin unei părți a raportului juridic. Cu titlu de exemplu prezentăm Decizia din 3 noiembrie 2010 a Colegiului Civil și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție.¹⁶⁴ În conformitate cu această decizie a fost menținută decizia Curții de Apel Chișinău din 31 martie 2010, prin care a fost respins apelul declarat de Cotruță Grigorie și menținută hotărârea Judecătoriei Criuleni din 15 decembrie 2009, prin care a fost admisă acțiunea lui Jomiru Ion în pricina civilă la cererea de chemare în judecată a lui Jomiru Ion împotriva lui Cotruță Grigorie cu privire la repararea

¹⁶⁴ Decizia Colegiului Civil și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție din 3 noiembrie 2010 [on-line]: dosarul nr. 2ra-1667/10. Chișinău, 2010. 4 p. [cit. 09.11.2021]. Disponibil : http://jurisprudenta.csj.md/archive_courts/cauta/info_detailed_pdf.php?hash=dbd26444db82930bb4bf994b623e3b9d1484683536.

prejudiciului material. În fapt, recurentul Cotruță Grigorie, fiind angajat de a paște bovinele la 05 mai 2009, conform graficului și înțelegerii prealabile cu locuitorii satului Mășcăuți, raionul Criuleni, proprietari de bovine, nu a supravegheat bovina lui Jomiru Ion în modul cuvenit, în rezultatul la ce animalul a murit. Prima instanță și-a motivat hotărârea, invocând prevederile art.9 alin. (1), art. 512 alin. (1) și art. 514 al Codului civil (în redacția anterioară), în temeiul cărora 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 până la proba contrară. Articolul 572 alin. (2) al Codului Civil (în redacția anterioară) expres prevedea că obligația trebuie executată în modul corespunzător, cu bună-credință, la locul și în momentul stabilit. Recurentul Cotruță Grigorie nu a prezentat probe că a executat obligațiile de supraveghere a bovinei lui Jomiru Ion în modul stabilit și cu bună-credință. Prin urmare, acțiunea lui Jomiru Ion întemeiat a fost admisă de către instanțele judecătorești din Republica Moldova¹⁶⁵.

c) Exercițarea dreptului subiectiv de către titularul său are loc cu respectarea legii, ordinii publice și moralei.

Un drept protejat este acela care nu contravine ordinii publice și moralei, acel care nu este parte a unui raport juridic contrar legii. Explicarea acestui principiu întâmpină anumite dificultăți, datorită faptului că implică o multitudine de teorii și argumente. Care este conexiunea între ordinea juridică, ordinea socială și morala? Răspunsul este unul simplu: ordinea juridică și morala reprezintă piatra de fundament a ordinii sociale. Normele de morală sunt mecanisme care trasează un anumit comportament tipic unei anumite societăți într-o anumită perioadă, iar normele juridice codifică acest comportament, îmbinând armonios interesele individuale cu cele generale ale întregii societăți. Această legătură indisolubilă între lege, ordinea publică și morală este accentuată de norma introdusă de legiuitorul autohton la alin. (1) și alin. (3) al art. 334 din Codul civil al RM. Acest principiu își găsește aplicabilitatea și în alte norme ale Codului civil al RM (art. 182 alin. (4), art. 224 alin. 1 lit. (d), art. 249 alin. 2 lit. (b), art. 774 alin. 3, art. 1918).

În ceea ce privește practica judecătorească din Republica Moldova referitor la acest principiu de exercitare a drepturilor subiective, menționăm pricina civilă la cererea de chemare în judecată a Întreprinderii cu Capital Străin „Kesif” împotriva lui Rău Valentina cu privire la declararea nulă a contractului de transmitere a automobilului și la cererea de chemare în judecată

¹⁶⁵ Decizia Colegiului Civil și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție din 3 noiembrie 2010 [on-line]: dosarul nr. 2ra-1667/10. Chișinău, 2010. 4 p. [cit. 09.11.2021]. Disponibil : http://jurisprudenta.csj.md/archive_courts/cauta/info_detailed_pdf.php?hash=dbd26444db82930bb4bf994b623e3b9d1484683536

a lui Rău Valentina împotriva Întreprinderii cu Capital Străin „Kesif” cu privire la declararea nulă a contractului de reclamă gratuită. Instanța de fond a respins cererea de chemare în judecată a Întreprinderii cu Capital Străin „Kesif” și a satisfăcut pretențiile reclamantei Rău Valentina privind declararea nulității contractului de reclamă gratuită. Ulterior și instanța de apel a respins apelul declarat de către Întreprinderea cu Capital Străin „Kesif” societate cu răspundere limitată și a menținut hotărârea Judecătoriei Rîșcani municipiul Chișinău din 15 noiembrie 2007. În 25 februarie 2009, prin Decizia Colegiului Civil și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție, au fost menținute hotărârile primelor instanțe¹⁶⁶. Curtea și-a motivat decizia prin faptul că instanțele judecătorești la adoptarea hotărârilor întemeiate au ajuns la concluzia privind nulitatea contractului de transmitere condiționată a automobilului de model Daewoo Matiz n/î CRP 024 încheiat la data de 03 februarie 2006, or actul juridic sau clauza care contravine ordinii publice sau bunelor moravuri sunt nule, conform art. 220 alin. (2) al Codului civil (în vigoare la moment)¹⁶⁷. Art. 235 al. (1) al Codului civil (în vigoare la moment)¹⁶⁸ stipulează că este nulă condiția care contravine legii, ordinii publice și bunelor moravuri sau condiția a cărei îndeplinire este imposibilă. Actul juridic încheiat sub astfel de condiție este nul în întregime. Reieșind din prevederile normelor enunțate, sunt lovite de nulitate absolută actele juridice care contravin normelor imperative, adică acelor norme care prescriu în mod expres o conduită obligatorie. Reieșind din prevederile p. 3 și p. 5 al contractului din 03 februarie 2006, condițiile impuse lui Rău Valentina contravin normelor imperative, ordinii publice și bunelor moravuri.

Exercitarea drepturilor și executarea corelativă a obligațiilor conform principiului legalității presupune ca acțiunile titularului drepturilor să nu fie contrare preceptelor normative. Omul, fiind o ființă liberă, se bucură de libertate și, în același timp, este capabil de acțiuni nedrepte și imorale, iar din acest motiv sunt necesare norme juridice, morale care „mijlocesc între excese dacă și numai dacă provin din naturalitate, dacă au această bizuire, or atitudinea ateistă, ca și cea politică, nu este naturală, ci rezidă dintr-o raționalitate pozitivă și ubicuitară.”¹⁶⁹ Juristul francez Jean Dabin spunea că „un drept subiectiv acoperă pentru titularul său facultatea sau libertatea de a-l exercita, de a dispune de el, iar dreptul obiectiv trasează o limită generică dincolo de care libertatea profesată de cineva devine abuzivă. Acest sincronism al dreptului cu libertatea nu

¹⁶⁶ Decizia Colegiului Civil și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție din 25 februarie 2009 [on-line]: dosarul nr. 2ra-22/2009. Chișinău, 2009. 4 p. [citat 09.11.2021]. Disponibil : http://jurisprudenta.csj.md/archive_courts/cauta/info_detailed_pdf.php?hash=3299f8b35ccf3f0e850fdeb430b9d9661484699273

¹⁶⁷ Art. 334 varianta republicată a Codului civil.

¹⁶⁸ Art. 348 varianta republicată a Codului civil.

¹⁶⁹ MIHAI, Gh., *op.cit.*, p. 103.

întemeiază teza că, dispărând dreptul, dispare și libertatea.”¹⁷⁰ În acest sens, Gheorghe Mihai comenta că „cel care alege ceea ce legea în vigoare prevede, alege din perspectiva libertății juridice, în raport cu aceasta, adică a unei forme de libertate, nu a libertății înseși.”¹⁷¹ Altfel spus, ființa umană, omul ca măsură a lucrurilor alege între a uza de dreptul subiectiv conferit sau a abuza de acesta, ținând că în valorificarea drepturilor subiective nu se admit nici un fel de privilegii și limite fondate pe criterii rasiale, confesionale, etnice, origine socială etc.

Identificarea acestor principii argumentează ideea că dreptul subiectiv se profilează în același timp ca un fundament pentru a pretinde altor titulari ai careva drepturi subiective un anumit comportament, precum și ca o limitare a exercitării de către titularul său,¹⁷² exercițiul drepturilor civile recunoscute și garantate de lege, nu este neîngrădit, ci este necesar să fie îngădite firesc în anumite limite. Literatura de specialitate face referință la limitele materiale ale drepturilor subiective (de ex., dreptul salariatului de a fi informat despre clauzele contractuale esențiale poate fi exercitat numai în privința unui anumit contract încheiat cu un anumit angajator într-o anumită funcție) și limitele juridice ale drepturilor (de ex., dreptul la muncă cuprinde dreptul la munca liber aleasă sau acceptată, dreptul dispunerii de capacitățile sale de muncă, dreptul alegerii profesiei și ocupației etc.), ambele fiind considerate limite externe ale drepturilor subiective, alături de care se evidențiază așa-numitele limite interne ale drepturilor subiective, care constau în scopul economic și social în vederea căruia sunt recunoscute respectivele drepturi.¹⁷³

După cum am arătat și anterior¹⁷⁴, abaterea dreptului de la rațiunea sa intrinsecă, exprimată în scopul pentru care el a fost recunoscut și garantat, ori, altfel spus, „întrebuințarea” dreptului în cu totul alte scopuri decât cele avute în vedere prin norma juridică ce-i stă la bază – scopuri considerate ca fiind incompatibile cu interesul obștesc și exigențele normelor de conviețuire socială – reprezintă nu uzul, ci abuzul de drept, trecerea exercițiului dreptului de la normal la anormal, scoaterea de sub protecția juridică și expunerea sa sancționării. Este fenomenul desemnat prin conceptul *abuz de drept*.¹⁷⁵ Caracterizarea exercițiului unui drept ca fiind normal sau, dimpotrivă, abuziv, se face ținând seama atât de intenția subiectivă a titularului dreptului, cât și de consecințele obiective ale actului de exercitare. Rezultă că exercitarea drepturilor subiective

¹⁷⁰ “La faculté d’agir ou de ne pas agir, en un mot la liberté, intéresse le droit dans la mesure où celui-ci la valide et la garantit... La liberté juridique, entendue comme l’absence de droit au contraire, elle laisse intact comme droit la liberté d’action du sujet.” (DABIN, J., apud MIHAI, Gh., *op. cit.*, p. 103).

¹⁷¹ MIHAI, Gh., *op.cit.*, p. 102.

¹⁷² POJAR, D. Dreptul subiectiv – între uz și abuz de drept. In: *Aspecte ale dezvoltării potențialului economico-managerial în contextul asigurării securității naționale*: materialele conf. șt. intern., 6-7 iulie 2015. Bălți: Tip. din Bălți, 2015, pp. 220-223. ISBN 978-9975-132-35-0.

¹⁷³ POP, A., BELEIU, Gh. *Drept civil*. București: Ed. Universitatea, 1975, p. 178.

¹⁷⁴ *Idem* nr. 161.

¹⁷⁵ DELEANU, I., *op.cit.*, p. 50.

potrivit scopului lor reprezintă „concordanța dintre finalitatea drepturilor exercitate și rațiunea normelor prin care acele drepturi au fost recunoscute și garantate, exigențele principiilor generale ale dreptului și regulilor de conviețuire socială, abuzul de drept fiind corectivul indispensabil al teoriei dreptului subiectiv.”¹⁷⁶

Consonant celor expuse, considerăm oportun completarea Codului muncii al Republicii Moldova cu norme, care ar statua expres că exercitarea drepturilor subiecților raportului de muncă, atât ale celui colectiv, cât și ale celui individual de muncă trebuie realizate cu respectarea principiilor de exercitare a drepturilor subiective, fără să lezeze interesele și drepturile altor subiecți. În particular, propunem completarea Codului muncii al Republicii Moldova cu un nou Capitol – Capitolul II¹, intitulat **Exercițiul și protecția drepturilor de muncă**, precum și includerea în conținutul acestui capitol a **art. 14²**, intitulat **Exercitarea drepturilor de muncă și îndeplinirea obligațiilor de muncă**, în următoarea redacție:

1. În exercitarea drepturilor și îndeplinirea obligațiilor ce le revin, angajatorii, salariații și reprezentanții acestora trebuie să acționeze cu bună-credință. Abuzul de drept al uneia dintre părți este interzis.
2. Exercitarea drepturilor de muncă și îndeplinirea obligațiilor de muncă nu trebuie să încalce drepturile și interesele altor persoane, care sunt protejate de lege.

2.2. Principiul bunei-credințe în raporturile juridice de muncă

Dreptul muncii, în calitatea sa de ramură independentă a dreptului, participă alături de alte ramuri de drept la reformarea principiilor generale ale dreptului. Parte a unui sistem de drept complex, instituțiile dreptului muncii sunt influențate totalmente de principiile generale ale dreptului, aplicabilitatea cărora comportă un caracter specific raporturilor de muncă. Legiuitorul stabilește reguli specifice pentru derularea raportului de muncă, ale căror precepte sunt obligatorii pentru subiecții acestora, însă, atunci când rezolvarea unor situații este dificilă datorită inclusiv ambiguității normelor, se apelează la principiile generale ale dreptului. O asemenea situație este aplicabilă și principiului bunei-credințe, care, fiind un principiu general al dreptului, se aplică într-o formă sau alta diferitor ramuri de drept. Cert este că acest principiu guvernează întreg sistemul de drept al muncii, inclusiv instituția centrală a acestuia – contractul individual de muncă, iar conduita subiecților dreptului muncii trebuie conformată în mod obligatoriu bunei-credințe. Este necesar a fi menționat că natura și caracterele principiului bunei-credințe, aplicabil în dreptul muncii, nu diferă de cele aplicate altor ramuri de drept.

¹⁷⁶ DELEANU, I., *op.cit.*, p. 52.

Dicționarul explicativ al limbii române definește buna-credință ca fiind convingerea unei persoane că acționează în temeiul unui drept sau conform cu legea sau cu ceea ce se cuvine, atribuindu-i drept sinonime noțiunile de *sinceritate*, *onestitate*, *corectitudine*, *loialitate* și *cinste*. Aceste noțiuni exprimă spiritul și fundamentul oricărei relații juridice. În virtutea acestui principiu, afirma Dumitru Gherasim, „se presupune atât întocmirea legii cu corectitudine, cât și realizarea prescripțiilor ei, ținând seama de interesele celeilalte părți, aceasta manifestându-se ca o cerință atât a exercitării dreptului, cât și a îndeplinirii obligației asumate.”¹⁷⁷

Noțiunea juridică de bună-credință, denumită în dreptul roman *bona fides*, reprezintă un principiu fundamental al dreptului propriu tuturor sistemelor de drept și actual în orice perioadă istorică. Fundamentul acestui principiu îl reprezintă valorile general-umane¹⁷⁸ ale noțiunilor de onestitate, loialitate, prudență, ordine și temperanță, convertite în valori juridice (intenția dreaptă, diligența, liceitatea și abținerea de la vătămare).¹⁷⁹ Marcus Tullius Cicero (106-43 î. Hr.), în opera sa *De officiis*, definește buna-credință ca fiind *sinceritate în cuvinte (veritas) și fidelitate (constantia) în angajamente/acțiune și argumente*.¹⁸⁰ Analizând această definiție, obserăm pe bună dreptate, după cum a afirmat și doctrinarul român Dimitrie Gherasim, că faptele psihologice generatoare ale bunei-credințe creează două stări de concordanță sau de conformitate.¹⁸¹ *Primo* ne referim la starea de conformitate între ceea ce gândește un om și afirmațiile acestuia, altfel spus, sinceritatea în cuvinte; *secundo* trebuie să existe conformitate între cuvinte și actele sale, adică fidelitate în angajamente. În continuare, sus-numitul afirmă că „faptele psihologice legate de cele două conformități se prezintă sub forma conștiinței datoriei ce trebuie îndeplinită, fundamentându-se într-o conduită corectă în urmărirea scopului, care se va concretiza în actul juridic ca o expresie a voinței și va fi relevat de intenție (acea stare de spirit care se raportează la rezultatele avute în vedere)”.¹⁸² În acest sens, Cicero spunea: *Semper autem in fide, quid senseris non quid dixeris cogitandum!* – *Adevărata bună-credință se bazează pe intenție și nu pe vorbe!*

În majoritatea actelor normative din domeniul dreptului civil, principiul bunei-credințe este consacrat sub forma unei prezumții legale relative, valabilă până la proba contrară. Originea acestei prezumții se regăsește încă în dreptul roman (*bona fides praesumitur*)¹⁸³. În Codul civil al Republicii Moldova această prezumție figurează ca o normă cu caracter general înscrisă în articolul

¹⁷⁷ GHERASIM, D., *op.cit.*, p. 57.

¹⁷⁸ *Idem*, p.9.

¹⁷⁹ *Idem*, p.17.

¹⁸⁰ CRAIOVAN, I. *Tratat de teoria generală a dreptului*. Ed. a 4-a, rev. și adăug. București: Universul Juridic, 2020, p. 95-96. ISBN 978-606-39-0732-6.

¹⁸¹ GHERASIM, D., *op.cit.*, p. 57.

¹⁸² *Idem*, p.8.

¹⁸³ MOTICA, R. I., NEGRESCU, D., *op. cit.*, p. 45.

10 și 11, la Capitolul II, care reglementează principiile generale ale apariției, exercitării și apărării drepturilor și obligațiilor civile. În ideea acestei norme legale, persoanele fizice și juridice trebuie să-și exercite drepturile și să execute obligațiile care le revin cu bună-credință, iar actele juridice încheiate în asemenea condiții nu vor putea fi declarate nule.

În mod univoc doctrina a statuat că buna-credință constituie o regulă de conduită la care trebuie adaptată conduita juridică a persoanelor. *Fides* reprezintă onestitatea, formată din patru valori morale: *loialitatea*, sinonimă cu *probitatea*, *prudența*, *ordinea* și *temperanța*.¹⁸⁴ *Bona fides* reprezintă fidelitatea ajustată ideii de bine, intenției corecte și drepte, dorinței de a acționa bine etc., care reprezintă valori general-umane ale onestității, omniprezente și perpetue.

Per contrario, în viziunea lui Dumitru Gherasim, reaua-credință își are mereu fundamentul pe „fapte psihologice”, respinse de morală și etică socială, poziționate la polul opus valorilor general umane. În măsura în care aceste „fapte psihologice” condamnabile se circumscriu sferei de acțiune a dreptului, pot fi sancționate „în funcție de gravitatea faptei care va rezulta din activitatea concretă a subiectului”.¹⁸⁵

În rezultat vom avea valori contrare celor enunțate mai sus: intenție răufăcătoare, imprudență, ilicite și cauzarea unei vătămări, toate ca rezultat al neonestității. Iar faptele concrete, în opinia lui Dumitru Gherasim, care sunt rezultatul relei-credințe, au o gradație în gravitatea lor, și anume: dolul, fraudă și abuzul de drept, ca noțiuni de drept civil, având aspectele lor proprii de pericol social și fiind sancționate de legea civilă prin anularea actelor făcute prin mijloace viclene, fraudă și abuz de drept, precum și plata de despăgubiri către persoana prejudiciată.¹⁸⁶ Tot în opinia aceluiași autor „buna-credință apare ca o noțiune cu efecte juridice proprii”.

Codul civil al RM consacră buna-credință la art. 4, 10, 11, 47, 186, 260, 355 și altele, evidențiind posibilitatea producerii unor efecte juridice nerespectării acestui principiu. Art. 11 din Codul civil statuează că buna-credință reprezintă un standard de conduită a unei părți, caracterizată prin corectitudine, onestitate, deschidere și luarea în cont a intereselor celeilalte părți la raportul juridic, circumscriind acesteia aceleași valori general-umane, considerate a fi expresia și manifestarea bunei-credințe.

Profesorul Sergiu Băieșu relevă faptul că buna-credință, după 1 martie 2019, pe bună dreptate, poate fi atribuită la categoria principiilor fundamentale ale dreptului civil.¹⁸⁷ Acest aspect se datorează, în viziunea sa, faptului că buna-credință se regăsește în lista principiilor de drept civil

¹⁸⁴ Pentru amănunte a se vedea GHERASIM, D., *op. cit.*, pp. 8-18.

¹⁸⁵ GHERASIM, D., *op.cit.*, p. 31.

¹⁸⁶ Idem, p. 32.

¹⁸⁷ BĂIEȘU, S. *Buna-credință. Principiu fundamental al dreptului civil* [online]. 2020 [citat 12.02.2021]. Disponibil: <https://juridicemoldova.md/5808/buna-credinta-in-drept-civil.html>.

enumerate la art. 1 al Codului civil al RM. În continuare, autorul propune următoarea noțiune acestui principiu: „*standard de conduită a unei părți a raportului juridic civil, caracterizată prin corectitudine, onestitate, deschidere și luarea în cont a intereselor celeilalte părți la raportul juridic, ce presupune că această parte să nu acționeze în contradicție cu declarațiile pe care le-a făcut anterior sau cu comportamentul pe care l-a avut anterior în cazul în care cealaltă parte, în detrimentul său, s-a bazat în mod rezonabil pe acele declarații sau acel comportament*”.¹⁸⁸

Autoarea Elena Arapu¹⁸⁹ afirmă că „*definiția bunei-credințe, dată de Codul Civil, va constitui reper și pentru alte ramuri de drept cu ocazia aplicării principiului bunei-credințe*”. Astfel că suntem în drept să afirmăm că, și în domeniul raporturilor de muncă, buna-credință incumbă participanților o multitudine de drepturi și obligații care limitează autonomia de voință și exercițiul drepturilor subiective. Buna-credință, reprezentând un principiu fundamental, influențează toate instituțiile dreptului muncii și obligă subiecții raportului de muncă să-și ajusteze comportamentul în conformitate cu spiritul acestui principiu.

După cum este cunoscut, buna-credință se prezintă în dreptul civil, implicit și în dreptul muncii sub două aspecte: *buna-credință obiectivă* și *buna-credință subiectivă*.

Buna-credință obiectivă este sinonimă cu loialitatea apreciată în mod obiectiv, conform regulilor stabilite între oamenii onești. Aceasta se opune dolului, fraudei și abuzului de drept la încheierea actelor juridice, inclusiv celor care reglementează raporturile de muncă. Prin intermediul acestei forme a bunei-credințe, „*judecătorul interpretează convenția pentru a-i atenua rigoarea sau pentru a-i face aplicabile circumstanțe noi*”¹⁹⁰.

Buna-credință subiectivă reprezintă credința eronată, sinceritatea, antiteză a disimulării și minciunii. De regulă, aceasta se sprijină pe un număr mare de situații aparente, denumite în dreptul civil *teoria aparenței*.

În domeniul dreptului muncii buna-credință subiectivă are varii incidente, cu precădere în domeniul dreptului colectiv al muncii și, anume referitor la interdicția anumitor practici neloiale (art.17, lit. g) din CM RM stabilește că unul dintre principiile de bază ale parteneriatului social o reprezintă încrederea mutuală între părțile acestui sistem de raporturi), în stabilirea temeiurilor ce pot conduce la desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă, la emiterea și utilizarea

¹⁸⁸ BĂIEȘU, S. Buna-credință. Principiu fundamental al dreptului civil [online]. 2020 [citat 12.02.2021].

Disponibil: <https://juridicemoldova.md/5808/buna-credinta-in-drept-civil.html>

¹⁸⁹ ARAPU, E. Buna-credință în lumina Codului civil modernizat. In: *Dezvoltări recente în dreptul obligațiilor: Conferința internațională științifico-practică*, Chișinău, 4-5 octombrie 2018. Chișinău, 2020, pp. 470-474. ISBN 978-9975-149-89-1.

¹⁹⁰ VOUIN, R., *op.cit.*, p. 34.

cu rea-credință a înscrisurilor referitoare la activitatea de muncă și la interdicția simulațiilor care comportă un caracter ilicit.

Aceste teorii privind aspectele bunei-credințe, expuse mai sus, sunt pe deplin aplicabile raporturilor de muncă. Referitor la CIM, ne aflăm în prezența bunei-credințe obiective, deoarece conduita părților contractante este guvernată de ideea generală de onestitate și decență. Dacă buna-credință este o regulă care are la bază anumite aprecieri de ordin individual, atunci este logic ca buna-credință să fie evaluată în funcție de parametrii obiectivi. În acest sens, buna-credință obiectivă are menirea să îmbine armonios interesul particular cu cel general în realizarea obligațiilor contractuale. Astfel, „partea contractului individual de muncă își va exercita drepturile și își va executa obligațiile ce îi revin neabuziv, cu bună-credință, aspectul obiectiv al acesteia fiind mai degrabă o normă de comportament decât o stare subiectivă a conștiinței. Buna-credință obiectivă impune standarde înalte pentru ajustarea conduitei subiecților raportului juridic de muncă la normele de morală și etică și la cele juridice”¹⁹¹.

Importanța pe care principiul bunei-credințe o are în cadrul raporturilor de muncă este evidențiată de către cele trei funcții de bază pe care le exercită în domeniu, care sunt prezentate schematic în figura 1 de la Anexa nr. 1. În primul rând, este vorba despre funcția de informare care se referă la sistematizarea și aplicarea cadrului normativ. În acest sens, se pune accentul pe ajustarea normelor juridice la valorile socio-morale ale acestui concept, a conformării conduitei subiecților raportului de muncă la noțiunile de onestitate și loialitate, ambele noțiuni fiind exigențe ale principiului responsabilității în procedura de negociere (clauzele contractului individual de muncă sau ale contractului colectiv de muncă, convențiilor colective etc.). Reieșind din cele expuse, principiul bunei-credințe are menirea de a stabili o relație între normele juridice și sistemul de valori morale acceptate de către societate, ceea ce ne permite să concluzionăm că dreptul nu reprezintă un sistem pur formal, iar aplicarea normelor juridice solicită o legătură strânsă cu valorile socio-morale.

În al doilea rând, buna-credință realizează funcția de integrare a normelor. Această funcție este evidențiată, mai ales, în cazul negocierii contractelor, deoarece, atât prin voința părților contractante (în virtutea principiului libertății contractuale), cât și prin actul de creație a legiuitorului, nu pot fi anticipate toate situațiile care rezultă dintr-un act juridic. Spre deosebire de dreptul pozitiv, principiile generale de drept, inclusiv buna-credință, au menirea să remedieze lacunele normative. Aceste principii au menirea de a da plenitudine întregii ordine juridice,

¹⁹¹ POJAR, D. (2015), *Principiul bunei-credințe în raportul juridic de muncă*. In: lucrările Conferinței Internaționale PROCESUL CIVIL SI EXECUTAREA SILITA, TEORIE SI PRACTICA, 25-27 august 2015, Târgu Mureș, România, București: Ed. Universul Juridic, 2015, pp. 250-256, ISBN 978-606-673-682-4.

prezentând-o ca un sistem omogen și, cel mai important, fără anumite lacune. În materia contractului individual de muncă, principiul bunei-credințe incumbă părților obligații clar definite de natura obiectivă a acestuia. Altfel spus, obligațiile de diligență și onestitate, corectitudine, proprii bunei-credințe obiective, vin să completeze anumite lacune sau omiteri, care apar în urma stabilirii obligațiilor contractuale. În cadrul acestui raport, buna-credință permite să protejeze încrederea generală în litera legii, să interpreteze prevederile neclare, să regleze conținutul contractului (respectând principiul libertății contractuale), datorită caracterului pe care îl deține în calitate sa de principiu general al dreptului.

În cele din urmă, principiul bunei-credințe are un caracter de remediere și limitare a drepturilor subiective. În spiritul legii, nu există drepturi absolute sau obligații executate abuziv, de aceea, în mod evident, rezultă că buna-credință constituie un remediu de corectare a exercițiului drepturilor subiective. În mod practic, acest remediu se realizează în următoarele moduri: repararea prejudiciului cauzat de întreruperea nejustificată a negocierilor, în pierderea încrederii sau în exercitarea necorespunzătoare a atribuțiilor de muncă a titularului unei funcții etc. Grație acestui remediu, se reușește canalizarea comportamentului părților în ideea de just și rezonabil, cu atât mai mult cu cât aceasta nu semnifică în niciun caz că părțile trebuie să execute ale obligații suplimentare celor incluse în contract sau celor stabilite de legiuitor. Rațiunea acestui principiu constă în faptul că relația dintre angajator și salariat să aibă la bază ideea de onestitate, loialitate și colaborare.

Datorită faptului că raporturile de muncă au la bază o relație care implică un profund angajament personal, cerința de onestitate și decență în executarea obligațiilor și exercitarea drepturilor este una esențială, neadmiterea abuzului de drept în relațiile dintre părți fiind o condiție fundamentală a raportului de muncă. Această afirmație demonstrează încă o dată că dreptul muncii este o ramură de drept, care are în calitate de linii directoare aceleași principii de drept aplicabile întregului sistem juridic.

Concluzia de mai sus a fost precedată de o evoluție de durată a conceptelor de fidelitate, loialitate și bună credință. Această evoluție a condus la renegarea unor concepții corporatiste, care asimilau noțiunea de bună-credință cu noțiunea de loialitate. Această doctrină avea la bază conceptul de loialitate/fidelitate a salariatului față de angajator, buna-credință a acestuia fiind măsurată prin prisma loialității/fidelității față de un angajator, ultimul nefiind ținut de această obligație. Ulterior, s-a statuat că ambele părți ale raportului de muncă, atât salariatul, cât și angajatorul, trebuie să acționeze cu bună-credință. În această perspectivă, în cadrul dreptului muncii, buna-credință este strâns legată de obligația de loialitate mutuală între părțile contractante, exprimate în obligațiile de informare, cooperare, transparență și dialog permanent între salariat și

angajator. Cercetătoarea Olesea Plotnic, în contextul analizei clauzelor abuzive în contractele de consum, consideră loialitatea „o noțiune mult mai largă decât buna-credință și, prin consecință, mai largă decât abuzul de drept în cazul clauzelor abuzive”.¹⁹² Această opinie este marcată de doctrinari precum Y. Picod și Ph. Stoffel-Munck, care fac distincție între loialitatea contractuală și loialitatea contractanților. Prima se referă la determinarea conținutului obligatoriu al contractului și impune executarea utilă a contractului, iar cea de-a doua facilitează aprecierea conduitei părților contractante.¹⁹³ Achiesăm la opinia autoarei referitor la aplicabilitatea principiului loialității *in extenso* față de cel al bunei-credințe, dar în contextul contractelor de consum, însă nu și în contextul contractelor de muncă.

Din perspectiva aplicabilității sale, principiul bunei-credințe poate fi analizat în întreagă plenitudine a raportului de muncă, părțile fiind ținute să-și exercite drepturile și să-și execute obligațiile în virtutea acestui principiu atât la momentul încheierii contractului de muncă, cât și pe parcursul executării și încetării raporturilor de muncă. O viziune asupra folosirii cu bună-credință de către subiecții raportului de muncă o prezintă profesorul Tudor Capșa, care consideră că, inclusiv drepturile procedurale ale acestora ce țin de soluționarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă în instanța de judecată, trebuie să fie realizate sub auspiciul acestui principiu. În articolul „Folosirea cu bună-credință a drepturilor și obligațiilor de muncă: unele aspecte juridico-practice”¹⁹⁴, autorul consideră necesar elucidarea coliziunii identificate de către acesta între prevederile art. 55 din Constituție și art. 61 alin. (1) CPC. Primul text de lege se referă la exercitarea cu bună-credință a drepturilor și libertăților de către orice titular ale acestora (în speță persoane fizice), iar al doilea text de lege incumbă părților procesului civil (care pot fi atât persoane fizice, cât și persoane juridice) obligația de a se folosi cu bună credință de drepturile care le revin. Această clarificare va contribui, în opinia autorului, la „eliminarea neconcordanței/contradicției existente între respectivele prevederi procedurale și constituționale”¹⁹⁵.

Este bine cunoscut faptul că raportul juridic dintre salariat și angajator nu apare instantaneu, ci în urma unor proceduri premergătoare. În cadrul acestor proceduri nu se verifică numai competențele profesionale ale salariatului, ci se informează potențialul salariat referitor la

¹⁹² PLOTNIC, O. Încălcarea bunei-credințe – element de apreciere a clauzei abuzive în contractul de consum. In: Studia Universitatis Moldaviae. Seria Științe Sociale. 2012, nr. 3(53), pp. 102-105. ISSN 1814-3199.

¹⁹³ PLOTNIC, O. Încălcarea bunei-credințe – element de apreciere a clauzei abuzive în contractul de consum. In: Studia Universitatis Moldaviae. Seria Științe Sociale. 2012, nr. 3(53), pp. 102-105. ISSN 1814-3199.

¹⁹⁴ CAPȘA, T. Folosirea cu bună-credință a drepturilor și obligațiilor de muncă: unele aspecte juridico-practice. In: Legea și viața. 2016, nr. 11(299), pp. 4-7. ISSN 2587-4365 /ISSNe 2587-4373.

¹⁹⁵ CAPȘA, T. Folosirea cu bună-credință a drepturilor și obligațiilor de muncă: unele aspecte juridico-practice. In: Legea și viața. 2016, nr. 11(299), pp. 4-7. ISSN 2587-4365 /ISSNe 2587-4373.

obligațiile de muncă concrete, la specificul postului de muncă pentru a se forma o imagine asupra ceea ce au de făcut. Este de menționat că aceste acțiuni premergătoare nu semnifică în nici un caz o obligație de a iniția un raport de muncă, chiar și în temeiul principiului bunei-credințe.

În ceea ce privește aplicarea principiului bunei-credințe referitor la salariați, menționăm că aceștia, conform prevederilor art. 9 din CM al RM, au obligația de a-și îndeplini conștiincios îndatoririle de muncă. Aceasta semnifică, printre altele, că salariatul, în temeiul principiului bunei-credințe, este obligat să-și exercite drepturile și să-și execute obligațiile cu sârguință, diligență și cu un spirit colaborativ. Pentru angajator, la rândul său, principiul bunei-credințe reprezintă un mecanism de limitare și control al drepturilor sale. Drepturile acestuia nu trebuie exercitate sub nici o formă în mod abuziv, acestea nu sunt atotcuprinzătoare și au limite bine determinate de exercitare, inclusiv în conformitate cu principiul bunei-credințe. Raportul de subordonare tipic dreptului muncii a conferit trăsăturile specifice ale acestei ramuri de drept, materializându-se într-o relație în care voința salariatului este supusă celei a angajatorului, prin intermediul unui contract care stabilește o legătură de subordonare, pe care n-o întâlnim în altă ramură a dreptului privat. Anume acest principiu, prin funcția sa de integrare a normelor, are menirea de a facilita adaptarea conduitei angajatorului la valorile socio-morale de loialitate și onestitate.

Structura contractului individual de muncă presupune existența bunei-credințe. Buna-credință se manifestă prin referire la dreptul tradițional și valorile esențiale, încrederea reciprocă, loialitatea, onestitatea și corectitudinea subiecților contractului. Deși Codul Muncii al Republicii Moldova nu conține referiri exprese la buna-credință, în practică multe dintre reglementările sale sunt dovada unui set de reguli care au la bază tocmai acest principiu. Ținând cont de natura contractuală a raporturilor de muncă, buna-credință reprezintă un element indispensabil care să asigure că contractul de muncă se va derula conform legii, în spiritul valorilor general-umane ale onestității, loialității, prudenței, ordinii și temperanței. Desigur, acest principiu se aplică nu numai în contextul raporturilor individuale de muncă, dar și în cadrul raporturilor colective de muncă. Art. 17 din Codul muncii al RM stabilește principiile de bază ale parteneriatului social, printre care legalitatea, egalitatea și încrederea reciprocă între părți. La fel, aplicarea principiului bunei-credințe în cadrul raporturilor de muncă este reciprocă și nu are în nici un caz o intensitate mai mare pentru una dintre părți, nefiind posibil de a pretinde unei părți executarea unor obligații în plus sau cealaltă să-și exercite drepturile în mod abuziv. Prin urmare, trebuie să concluzionăm că **buna-credință nu poate fi evaluată, având o intensitate mai mare sau mai mică, deoarece, în cele din urmă, se stabilește dacă partea raportului de muncă a acționat sau nu a acționat în conformitate cu acest principiu.**

În opinia autorilor Eduard Boișteanu și Nicolae Romandaș¹⁹⁶, „dreptul muncii este conceput, în mod tradițional, ca un drept al protecției salariatului”, accentuând că principiile directoare ale dreptului muncii sunt îndreptate preponderent spre protecția salariatului, astfel că autorii afirmă că, „în cadrul raporturilor juridice de muncă, urmează a fi consfințit și principiul bunei-credințe cu scopul de a preveni eventualele abuzuri de drept din partea salariaților”. **Susținem necesitatea includerii acestui principiu director în lista principiilor consfințite de legislația muncii, nu doar în scopul prevenirii eventualelor abuzuri de drept din partea salariatului, ci și de a ne asigura că preceptele legii sunt realizate de către părțile raportului de muncă, cu respectul intereselor tuturor actorilor implicați, nu doar al propriilor interese. Astfel, propunem de *lege ferenda* completarea art. 5 din Codul muncii al RM cu lit. b¹) cu următorul cuprins: lit. b¹) principiul bunei-credințe.**

Urmare a modificării cadrului legal și includerea acestui principiu director, se va scoate în evidență faptul că principiul bunei-credințe constituie fundamentul, care consolidează raportul juridic de muncă, iar exercițiul drepturilor subiective ale subiecților acestui raport cu nesocotirea acestui principiu, în lipsa unui motiv sau a unui interes legitim, reprezintă abuz de drept.

2.3. Subordonarea - determinantă a raportul juridic de muncă – premisă a abuzului de drept. Drepturi din conținutul raportului juridic de muncă care nu sunt susceptibile de abuz.

Raportul juridic de muncă reprezintă o instituție centrală a dreptului muncii. Acesta nu este altceva decât o serie de relații sociale reglementate de normele de dreptul muncii. În opinia autorului Nicolae Sadovei, raportul juridic de muncă prezintă un evident caracter social, care rezidă în două aspecte: pe de o parte, relația dintre persoane ca și participanți ai raportului juridic nu își pierde valoarea de a fi în continuare o relație socială, fiind reglementată de către normele legislației muncii, iar, pe de altă parte, orice normă de dreptul muncii se adresează conduitei oamenilor, în calitatea acestora de ființe sociale dotate cu rațiune.¹⁹⁷ În continuare acesta afirmă că „în cadrul raportului juridic de muncă, pe lângă voința legiuitorului exprimată în norme de drept, care reglementează noțiunea și încheierea contractului individual de muncă, există și voința părților contractante – a salariatului și a angajatorului, – de a încheia realmente acest contract,

¹⁹⁶ BOIȘTEANU, E., ROMANDAȘ, N., *op.cit.*, p. 81.

¹⁹⁷ SADOVEI, N. *Dihotomia raportului juridic de muncă: Studiu monografic*. Chișinău: Garomont-Studio, 2011, p. 34. ISBN 978-9975-4223-0-7.

adică de a da naștere anumitor efecte juridice, care se materializează prin generarea unui raport juridic concret.”¹⁹⁸

Regula general acceptată de către doctrina de specialitate este că contractul individual de muncă generează acest raport, influențând, în mare parte, conținutul acestuia. Ambele instituții au fost cercetate într-un tot întreg pe parcursul formării dreptului muncii ca ramură de drept, iar analiza contractului individual de muncă a permis clarificarea problemelor survenite în cazul instituției raportului juridic de muncă. În același timp, menționăm că aceste două instituții nu sunt identice și nu trebuie să existe confuzii între ele. După cum afirmă cercetătorii Nicolae Romandaș și Eduard Boișteanu, „conținutul contractului individual de muncă constituie un ansamblu de clauze contractuale, care determină drepturile și obligațiile reciproce ale părților contractante, pe când conținutul raportului juridic de muncă se prezintă ca o totalitate de drepturi și obligații ale subiecților raportului juridic de muncă statuate de contractul individual și cel colectiv de muncă, precum și de legislația muncii în ansamblu”.¹⁹⁹ În concluzie, cercetătorii menționați afirmă că conținutul raportului juridic de muncă este mult mai extins și, în același timp, mai variat decât obligațiile contractuale ale părților rezultate din contractele lor individuale de muncă.²⁰⁰

Pionier în domeniul cercetării contractului individual de muncă din România, Eugen Cristoforeanu evidențiază trăsăturile specifice ale raportului juridic de muncă, abordate prin prisma contractului individual de muncă, ca izvor al acestui raport, afirmând că „raporturile juridice care se stabilesc între părțile contractante cu ocazia și din cauza executării contractului individual de muncă, se prezintă sub un aspect cu totul deosebit din cauza naturii specifice a obligațiunilor care se nasc din contract, pe care Legea le creează și le impune în mod obligatoriu părților. Obligațiunea salariaților de a presta un serviciu ca și toate celelalte obligațiuni care îi incumbă pe baza legii, precum și obligațiunile patronului de a remunera munca salariatului, de a-i acorda anual un concediu de odihnă, obligația preavizului, ca și întregul sistem al legii cu privire la desființarea contractului, imprimă un aspect specific contractului de muncă, privit prin natura elementelor lui constitutive”.²⁰¹

Chiar dacă Eugen Cristoforeanu nu definește tranșant raportul juridic de muncă, meritul acestuia este de a puncta principalele trăsături ale acestui raport, și anume: natura juridică a obligațiilor părților contractante; obligația salariatului de a presta o muncă și obligația corelativă a patronului de a-l remunera pentru această muncă; drepturile și obligațiile specifice care se nasc

¹⁹⁸ Idem, p. 34.

¹⁹⁹ BOIȘTEANU, E., ROMANDAȘ, N., *op. cit.*, p. 123.

²⁰⁰ Idem, p.123.

²⁰¹ CRISTOFOREANU, E. *Teoria generală a contractului individual de muncă*. București: Curierul Judiciar, 1937, p. 17.

din contractul individual de muncă; dreptul la concediul de odihnă; obligația de preaviz în cazul încetării raportului juridic de muncă; reguli specifice care guvernează întreaga procedură de încetare a raporturilor juridice de muncă etc.

Doctrina românească contemporană oferă mai multe definiții ale raportului juridic de muncă, definiții adesea chiar laconice, care nu evidențiază însă una dintre trăsăturile caracteristice ale raportului juridic de muncă, și anume: subordonarea salariatului față de angajator. Menționăm că această trăsătură fundamentală a raportului juridic de muncă a fost remarcată de către profesorul Ion Traian Ștefănescu într-un articol publicat în Revista Română de Drept încă în anul 1970. Ulterior, în anul 1997, acesta, împreună cu Șerban Beligrădeanu, oferă o definiție, care, de fapt, reprezintă chintesența majorității definițiilor acceptate de doctrina românească de specialitate, potrivit căreia raportul juridic de muncă reprezintă acea relație socială reglementată prin norme de drept ce se naște între o persoană fizică, și, de regulă, o persoană juridică, pe de altă parte, ca urmare a prestării unei munci determinate de către prima persoană în folosul celeilalte, care se obligă, la rândul ei, să o remunereze și să-i asigure condițiile necesare realizării muncii respective.²⁰² Această definiție nu se deosebește în mod esențial față de definiția prezentată anterior, în anul 1994, de către cercetătorii Sanda Ghimpu și Alexandru Țiclea, care consideră raportul juridic de muncă ca fiind „acele relații sociale reglementate de lege, ce iau naștere (se formează) între o persoană fizică, pe de o parte, și, ca regulă, o persoană juridică (societate comercială, regie autonomă etc.), pe de altă parte, ca urmare a prestării unei anumite munci de către prima persoană în folosul celei de a doua, care, la rândul ei, se obligă să o remunereze și să creeze condițiile necesare prestării acelei munci”²⁰³. După cum observă profesorul Nicolae Sadovei, „doctrina românească de la începutul mileniului nu cunoaște careva modificări esențiale în ceea ce ține de definirea raportului juridic de muncă”²⁰⁴. Acesta menționează faptul că autori notorii precum Alexandru Țiclea și Constantin Tufan preiau noțiunea raportului juridic de muncă expusă în anul 1994, menținând această definiție care devine una consacrată.²⁰⁵

În ceea ce privește doctrina din Federația Rusă, ne raliem opiniei profesorului Nicolae Sadovei, care o consideră ca fiind una dintre cele mai reușite definiții ale cercetătorilor ruși în domeniul dreptului muncii a raportului juridic de muncă cea propusă de către O. V. Smirnov, care califică acest raport drept «юридическая форма выражения общественно-трудового отношения, складывающегося на рынке труда между работником и работодателем

²⁰² BELIGRĂDEANU, Ș., ȘTEFĂNESCU, I. Tr. *Dicționar de drept al muncii*. București: Lumina Lex, 1997, p. 135.

²⁰³ GHIMPU, S., ȚICLEA, AL. *Dreptul muncii*. București: Șansa, 1994, p. 7.

²⁰⁴ SADOVEI, N., *op.cit.*, p. 47.

²⁰⁵ Idem, p. 47.

(организацией), по которому одна сторона (работник), будучи включенной в состав трудового коллектива организации, обязана выполнять определенного рода работу с подчинением, установленному там внутреннему трудовому распорядку, а другая сторона (работодатель) – обеспечивать работника работой в соответствии с обусловленной договором (контрактом) специальностью, квалификацией или должностью, оплачивать его труд и создавать благоприятные для здоровья и развития личности условия труда». Referitor la această definiție, menționăm că prin intermediul ei se reușește a scoate în evidență acea trăsătură specifică a raportului juridic de muncă și anume subordonarea salariatului față de angajator, cât și conceptul de condiții de muncă sigure pentru desfășurarea activității de muncă, precum și propice dezvoltării profesionale.

În ceea ce privește doctrina autohtonă, apreciem efortul tuturor autorilor, care au formulat varii definiții ale raportului juridic de muncă. Printre acestea menționăm în ordine cronologică:

- „raportul juridic de muncă constituie relația cu privire la aplicarea muncii cetățeanului în calitate de salariat prin încheierea contractului individual de muncă cu întreprinderea (patronul)”.²⁰⁶ Această definiție, propusă de cercetătoarea Elena Mocanu în anul 1997, conține o serie de elemente care „tind să o apropie de conceptul clasic al unei definiții în materie”²⁰⁷. În acest sens, autoarea scoate în evidență cele trei componente constitutive ale raportului juridic de muncă: obiectul raportului „aplicarea muncii salariatului”, subiecții raportului – salariatul și „patronul” – termen utilizat de doctrinarii de dreptul muncii în perioada respectivă, care, ulterior, a fost înlocuit cu noțiunea de „angajator” – și izvorul nașterii raportului juridic de muncă – contractul individual de muncă;
- o altă definiție, care la fel conține aceste trei elemente constitutive ale raportului juridic de muncă, este definiția formulată în anul 1997 de către profesorul Nicolae Romandaș, potrivit căruia raportul juridic de muncă reprezintă „forma juridică de exprimare a relațiilor de muncă, care se constituie pe piața muncii între salariat și patron, potrivit căruia o parte (muncitorul sau funcționarul), fiind inclusă în cadrul colectivului de muncă al întreprinderii, este obligată să exercite o anumită muncă, subordonându-se regulilor de ordine interioară a muncii stabilite, iar altă parte – patronul, să-l asigure pe muncitor cu lucru în corespundere cu specialitatea, calificarea pe care o are, cu postul pe care-l ocupă și să-i creeze condiții favorabile pentru sănătatea și dezvoltarea personalității.”²⁰⁸;

²⁰⁶MOCANU, E. *Curs de prelegeri la dreptul muncii: partea generală*. Chișinău: USM, 1997, p. 17.

²⁰⁷SADOVEI, N., *op.cit.*, p. 52.

²⁰⁸ROMANDAȘ, N. *Dreptul muncii: Curs de prelegeri*. Chișinău: Reclama, 1997, p. 82. ISBN 9975-900-28-3.

- cercetătorii Nicolai Gorelko și Boris Sosna ne propun o definiție care ne permite să distingem anumite elemente constitutive ale raportului juridic de muncă, identificând cele două trăsături fundamentale ale acestuia: subordonarea specifică a salariatului față de angajator și caracterul „intuitu personae” al raportului. Promotori ai școlii clasice ruse de drept al muncii, cercetătorii în cauză consideră raportul juridic de muncă ca fiind «урегулированное трудовым законодательством общественное отношение, возникшее между работником и работодателем на основании трудового договора, в соответствии с которым работник обязуется лично выполнять определённую трудовую функцию с подчинением правилам внутреннего распорядка, а работодатель обязуется обеспечивать здоровье и безопасные условия труда, а также выплачивать работнику заработную плату в установленном заранее размере, но не ниже гарантированного законодательством минимума»;²⁰⁹
- cercetătorul Evlampie Donos consideră raportul juridic de muncă ca fiind „relații sociale reglementate prin lege, care iau naștere între o persoană fizică, pe de o parte, și, ca regulă, o persoană juridică (societate comercială, întreprindere de stat etc.), pe de altă parte, ca urmare a prestării unei anumite munci de către prima persoană în folosul celei de a doua, care, la rândul ei, se obligă să o remunereze și să creeze condiții necesare prestării acelei munci”;²¹⁰
- în anul 2010 cercetătorii Teodor Negru și Cătălina Scorțescu au definit raporturile juridice de muncă ca fiind acele „relații sociale de muncă și alte relații sociale indisolubil legate de cele de muncă, reglementate de legislația muncii”²¹¹. Din textul acestei definiții rezultă că raportul juridic de muncă are un conținut dual: relații sociale de muncă și relații indisolubil legate de cele de muncă. La fel, acești doi cercetători realizează o clasificare a raporturilor juridice de muncă în raporturi individuale de muncă, de plasare în câmpul muncii, de parteneriat social, de formare profesională, de supraveghere și control al respectării legislației muncii, de jurisdicție a muncii.²¹² Acești doi cercetători consideră că raporturile juridice individuale de muncă sunt „relații sociale reglementate de normele de dreptul muncii, care se formează în baza acordului dintre salariat și angajator cu privire la prestarea de către angajat contra plată a unei munci (de o anumită specialitate,

²⁰⁹ СОСНА, Б. И., ГОРЕЛКО, Н. А. *Трудовое право Республики Молдова: Научно-практическое пособие (с комментариями отдельных норм КЗоТа РМ)*. Кишинёв: Издательство Реклама, 2001, с. 25. ISBN 9975-900-62-3.

²¹⁰ DONOS, E. *Dreptul muncii*. Chișinău: ASEM, 2005, vol. 1, p. 22. ISBN 9975-75-281-0.

²¹¹ NEGRU, T., SCORȚESCU, C. *Dreptul muncii: Curs universitar*. Chișinău: Labirint, 2010, p. 61 p. ISBN 978-9975-943-19-7.

²¹² Idem, pp. 62-69.

calificare, într-o anumită funcție), subordonându-se ordinii interne, cu asigurarea de către angajator a condițiilor de muncă prevăzute de legislația muncii, contractul colectiv și contractul individual de muncă”²¹³. Această definiție scoate în evidență acele elemente enunțate anterior de către cercetătoarea Elena Mocanu: obiectul raportului juridic de muncă – prestarea muncii de către salariat; subiecții raportului: salariat și angajator și elementul de subordonare și respectare de către salariat a reglementărilor interne;

- o abordare inedită în doctrina Republicii Moldova a noțiunii de raport juridic de muncă o are cercetătorul Nicolae Sadovei care definește acest raport drept o „formă juridică de exprimare a relațiilor sociale de muncă, aflate sub incidența directă sau indirectă a legii, care iau naștere pe piața de muncă între o persoană fizică, pe de o parte, și o persoană juridică sau fizică, pe de altă parte, ca urmare a prestării unei munci de către prima persoană în folosul sau sub autoritatea celei de a doua și care este remunerată direct pentru munca prestată – sub formă de salariu sau indemnizație, sau indirect – sub formă de onorariu, în condițiile legii”.²¹⁴ În opinia acestuia, conceptul de raport juridic de muncă înglobează atât raporturile sociale clasice de prestare a muncii de către o persoană fizică în folosul altei persoane fizice sau juridice, cât și raporturi în care munca este prestată de către o persoană fizică sub autoritatea altei persoane fără ca ultima să fie beneficiar direct al muncii, cum ar fi raporturile juridice de muncă prin agent de muncă temporară, raporturile de prestare a unei munci de către o anumită persoană sub autoritatea directă a unei autorități publice angajatoare, beneficiar al muncii fiind statul, raporturile de prestare a unei munci de către o persoană fizică sub stăpânirea unei autorități asociativ-corporative, care nu sunt beneficiarii finali ai produsului muncii;
- o altă definiție este cea formulată de către cercetătorii Eduard Boișteanu și Nicolae Romandaș, în opinia cărora raportul juridic de muncă reprezintă acea „relație socială reglementată de legislația muncii, care se formează, de regulă, pe durată nedeterminată între o persoană fizică (salariat), pe de o parte, și o persoană juridică sau o persoană fizică (angajator), pe de altă parte, ca urmare a prestării unei anumite munci de către prima persoană în folosul și sub autoritatea celei de a doua, care, la rândul ei, se obligă să-i asigure condiții inofensive și echitabile de muncă și să-i respecte dreptul la demnitate în muncă, precum și să-i achite la timp și integral salariul.”²¹⁵

²¹³ Idem, p. 62.

²¹⁴ SADOVEI, N., *op.cit.*, p. 55.

²¹⁵ BOIȘTEANU, E., ROMANDAȘ, N. *Dreptul muncii: Manual*. Chișinău: [S. n.], 2015, p. 125. ISBN 978-9975-53-444-4.

Autorii Eduard Boișteanu și Nicolae Romandaș scot în evidență următoarele trăsături ale raportului juridic de muncă²¹⁶: a) se formează drept rezultat al încheierii unui contract individual de muncă; b) prezintă un caracter bilateral, în sensul că se formează întotdeauna între două părți (salariat și angajator); c) caracterul *intuitu personae* al contractului, la încheierea căruia considerația persoanei (calitățile acesteia) a fost determinantă; d) raportul de subordonare al salariatului față de angajator, care apare la încheierea contractului individual de muncă; e) prestarea muncii are loc în mod continuu, succesiv; f) salariatul este lipsit de posibilitatea unei „libertăți de decizie în privința metodelor și circumstanțelor asociate în cursul executării muncii”²¹⁷; g) contraprestația muncii – salariul; h) protecția social-juridică a salariatului.

Doctrinarii de dreptul muncii au scos în evidență elementul subordonării salariatului față de angajator ca trăsătură fundamentală a acestui raport. Drept temei pentru formularea acestei opinii a servit necesitatea delimitării acestui raport de raporturile juridice civile care conțin componenta de executare a unor lucrări sau servicii (contractul de antrepriză, contractul de prestări de servicii etc.). Spre deosebire de raportul juridic civil, care este guvernat de principiul egalității părților, în cadrul raportului juridic de muncă executarea contractului individual de muncă este determinată de subordonarea salariatului față de angajator, „subordonare care se concretizează în dreptul acesteia de a da indicații pentru realizarea sarcinilor de serviciu și în obligația angajatului de a executa dispozițiile legale primite în legătură cu munca sa”²¹⁸. Doctrinarii au calificat subordonarea ca fiind poziția salariatului față de reglementările interne, față de anumite norme imperative sau față de disciplina muncii în general. De către unii doctrinari s-a afirmat că „subordonarea ar fi un rezultat al integrării angajatului în colectivul de muncă al unității respective”²¹⁹.

În opinia reputatului jurist român Ion Traiana Ștefănescu, subordonarea reprezintă trăsătura fundamentală a raportului juridic de muncă, exprimând raportul existent între părți pe parcursul executării contractului individual de muncă, unde un subiect al raportului de muncă – angajatul (salariatul) se subordonează celui alt subiect – unitatea (angajatorul).

Un alt reputat cercetător în domeniul dreptului muncii, profesorul Alexandru Țiclea, afirmă că trăsătura fundamentală și determinantă a raportului de muncă o reprezintă subordonarea celui

²¹⁶ Idem, p. 126.

²¹⁷ Idem, p. 127.

²¹⁸ ȘTEFĂNESCU, T. Trăsăturile fundamentale ale raportului juridic de muncă în lumina noii reglementări privind organizarea și disciplina muncii [on-line]. In: *Revista Română de Drept*. 1970, nr. 12 [citat 23.11.2021]. Disponibil: <http://www.costelgilca.ro/doctrina/document/1/47/>.

²¹⁹ CÂMPIANU, V. I. *Dreptul muncii*. București: Ed. Didactică și Pedagogică, 1967, p. 100.

care prestează munca față de celălalt subiect al acestui raport.²²⁰ În viziunea acestuia, „consecința subordonării, sub aspectul conținutului și obiectului raportului juridic de muncă, constă în aceea, că cel ce angajează stabilește programul și locul de muncă al personalului său, având, în același timp, dreptul de a-i da indicații, generale sau amănunțite, cu privire la modalitățile realizării sarcinilor de serviciu.”²²¹

Susținem în totalitate această opinie, invocând drept argument și decizia²²² Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție din 12 iunie 2013 unde s-a enunțat că „unul dintre elementele care caracterizează contractul individual de muncă este subordonarea salariatului față de angajator. Astfel, între cele două părți ale contractului individual de muncă, salariat și angajator, exista o relație de subordonare, caracterizată prin prestarea muncii de către salariat sub autoritatea angajatorului, care are puterea de a da ordine salariatului, de a controla îndeplinirea sarcinilor de serviciu și de a sancționa abaterile de la disciplina muncii”. Articolul 9 din Codul muncii al Republicii Moldova descrie obligațiile generale pe care le au salariații în cadrul raportului juridic de muncă, printre acestea regăsindu-se la lit. c) obligația de a respecta cerințele regulamentului intern al unității și la lit. d) obligația de a respecta disciplina muncii.

Opinia generală promovată de către doctrinarii dreptului muncii este că salariatul reprezintă partea vulnerabilă a raportului juridic de muncă în comparație cu angajatorul, care se află într-o poziție privilegiată. Subordonarea salariatului față de angajator reprezintă de bună seamă trăsătura caracteristică a raportului juridic de muncă. Este de menționat că, inițial, doctrina de specialitate s-a împărțit în două curente cu referire a poziția salariatului față de angajator în cadrul raportului de muncă. Promotorii primului curent, reprezentat de majoritatea cercetătorilor în domeniu, insistă asupra ideii de subordonare a salariatului față de angajator, pe când reprezentanții celui de al doilea curent promovează ideea că părțile raportului juridic de muncă se află pe poziții de egalitate. În acest sens, cercetătorul Nicolae Sadovei afirmă că „elementele raționale cu caracter evident de probațiune epistemologică se regăsesc în ambele curente, ceea ce face uneori destul de dificilă subscrierea sigură la unele dintre ele.”²²³. În aceeași ordine de idei, și cercetătorii ruși Chiseliov și

²²⁰ Țiclea A., Georgescu L. „*Dreptul muncii*” Ed. 7-a rev. și adăg., Ed. Universul Juridic, București 2020, pg. 13.

²²¹ Idem, p.13.

²²² Recursul declarat de Nicolae Capcanari, în pricina civilă la cererea de chemare în judecată depusă de Nicolae Capcanari împotriva Consiliului local Hrușova, raionul Criuleni, intervenient accesoriu Întreprinderea Municipală „Succes-Hrușova” cu privire la anularea deciziei, restabilirea în funcție, încasarea salariului și a prejudiciului moral, împotriva deciziei Curții de Apel Chișinău din 05 decembrie 2012, prin care a fost respins apelul declarat de către Nicolae Capcanari, fiind menținută hotărârea judecătorească Criuleni din 03 august 2012, http://jurisprudenta.csj.md/search_col_civil.php?id=1192.

²²³ SADOVEI, N., *op. cit.*, p. 100.

Leonov consideră că raporturile juridice de muncă nu pot fi guvernate de principiul egalității participanților la acest raport, deoarece în cadrul acestuia întotdeauna persistă un element de putere și subordonare. La fel și doctrina românească din perioada interbelică împărtășea ideea că trăsătura distinctivă a raportului juridic de muncă o reprezintă subordonarea dintre părți. Potrivit lui Eugen Cristoforeanu, criteriul distinctiv al contractului individual de muncă este raportul de subordonare existent între salariat și angajator în tot timpul executării contractului.²²⁴ În opinia acestuia, subordonarea nu reprezintă aservirea voinței salariatului voinței angajatorului, ci, mai degrabă, o dependență ierarhică cu caracter disciplinar. Doctrina contemporană recunoaște în unanimitate existența subordonării salariatului față de angajator. Profesorul Nicolae Sadovei analizează în acest sens raportul juridic sub două aspecte:²²⁵

- Raportul juridic de muncă care apare în momentul încheierii contractului individual de muncă, fiind caracterizat formal prin poziția de egalitate a părților, circumscriindu-se ideii de libertate contractuală. Totuși, datorită statutului social distinct, această poziție de egalitate nu exista nici atunci;
- Raportul juridic de muncă care apare în urma încheierii contractului individual de muncă și care este caracterizat prin acea relație de subordonare a salariatului față de angajator.

Considerăm că anume **obligația generală de a respecta disciplina muncii reprezintă consecința relației de subordonare a salariatului față de angajator, or obligația de a respecta clauzele contractului individual de muncă, precum și a tuturor actelor normative, inclusiv ale celor cu aplicabilitate internă, este o obligație corelativă a angajatorului.** Conform art. 201 din Codul muncii al Republicii Moldova²²⁶, *disciplina muncii reprezintă obligația tuturor salariaților de a se subordona unor reguli de comportare stabilite în conformitate cu prezentul cod, cu alte acte normative, cu convențiile colective, cu contractele colective și cu cele individuale de muncă, precum și cu actele normative la nivel de unitate, inclusiv cu regulamentul intern al unității, dacă acesta este elaborat*, iar art. 202 din cod statuează că *disciplina de muncă se asigură în unitate prin crearea de către angajator a condițiilor economice, sociale, juridice și organizatorice necesare prestării unei munci de înaltă productivitate, prin formarea unei atitudini conștiente față de muncă, prin aplicarea de stimulări și recompense pentru munca conștiincioasă, precum și de sancțiuni în caz de comitere a unor abateri disciplinare*. În opinia lui I. Tr. Ștefănescu, „subordonarea constituie suportul dreptului de a da indicații angajatului, precum și al

²²⁴ CRISTOFOREANU, E., *op. cit.*, pp. 33-35.

²²⁵ SADOVEI, N., *op. cit.*, p. 102.

²²⁶ Codul muncii al Republicii Moldova: nr.154 din 28.03.2003. In: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*. 2003, nr. 159-162.

puterii disciplinare a celui ce angajează”²²⁷. Nerespectarea acestei „puteri”, a disciplinei de muncă, prin încălcarea obligațiilor funcționale și comiterea unor abateri disciplinare are drept consecință răspunderea disciplinară, materială, contravențională sau penală, după caz.

În același timp, la încheierea contractului individual de muncă, principiul egalității părților se manifestă în mod real și deplin. Subordonarea salariatului față de angajator apare după încheierea contractului individual de muncă, în urma unor negocieri purtate de pe poziții de egalitate între părți, conform art. 45 din Codul muncii al Republicii Moldova. În opinia unor doctrinari din România, încheierea contractului individual de muncă reprezintă „acea operațiune juridică” consecință a negocierii individuale, ce presupune realizarea acordului de voință a celor două părți: salariat și angajator.”²²⁸. Anume acest acord al persoanei la încheierea contractului individual de muncă reprezintă în opinia savantului I. Tr. Ștefănescu „suportul volitiv al poziției sale viitoare de subordonare”.²²⁹

În același timp legiuitorul instituie o serie de limitări a subordonării salariatului față de angajator, instituind o serie de garanții în favoarea salariatului. Drepturile subiective ale angajatorului pot fi exercitate, ca și orice alte drepturi subiective civile, numai în conformitate cu scopul lor social și economic pentru care au fost recunoscute și cu respectarea principiului bună-credințe, chiar dacă enunțarea acestui principiu nu se regăsește expres în Codul muncii al RM. Anumite drepturi ale angajatorului precum cele referitoare la transferare în altă funcție sau la încetarea activității, nu pot fi exercitate decât respectând anumite proceduri prestabilite. Astfel, conform prevederilor art. 48 din Codul muncii al Republicii Moldova, angajatorul are obligația de a informa persoana care urmează a fi angajată sau transferată despre condițiile de activitate în funcția propusă, oferindu-i informația referitoare la conținutul contractului individual de muncă, precum și informația privind perioadele de preaviz ce urmează a fi respectate de angajator și salariat în cazul încetării activității. Informația în cauză va face obiectul unui proiect de contract individual de muncă sau al unei scrisori oficiale, ambele semnate de angajator, cu semnătură olografă sau cu semnătură digitală.

În aceeași ordine de idei menționăm că art. 9, alin. 2 al C. mun. al RM incumbă salariatului sarcina de a-și îndeplini conștiincios obligațiile prevăzute în contractul individual de muncă. Reieșind din egalitatea în drepturi a subiecților raportului juridic de muncă, considerăm că și

²²⁷ ȘTEFĂNESCU, T. Trăsăturile fundamentale ale raportului juridic de muncă în lumina noii reglementări privind organizarea și disciplina muncii [on-line]. In: *Revista Română de Drept*. 1970, nr. 12 [citat 23.11.2021]. Disponibil: <http://www.costelgilca.ro/doctrina/document/1/47/>.

²²⁸ ȚICLEA, AL., POPESCU, A., TUFAN, C. et al. *Dreptul muncii*. București: Rosetti, 2004, p. 337

²²⁹ ȘTEFĂNESCU, T. Trăsăturile fundamentale ale raportului juridic de muncă în lumina noii reglementări privind organizarea și disciplina muncii [on-line]. In: *Revista Română de Drept*. 1970, nr. 12 [citat 23.11.2021]. Disponibil: <http://www.costelgilca.ro/doctrina/document/1/47/>

angajatorul are datoria de a-și îndeplini *conștiincios* obligațiile ce izvorăsc din contractul individual de muncă. În acest sens, *executarea obligațiilor cu bună-credință*, imperativ al normei civile și *îndeplinirea în mod conștiincios obligațiile care izvorăsc din contractul individual de muncă*, imperativ al normei de dreptul muncii sunt sinonime. *Bună-credința* și *conștiinciozitatea* în contextul expus mai sus sunt cuvinte-sinonime, conștiinciozitatea în relațiile de muncă presupune că o parte își face datoria corect, onest și scrupulos. Corectitudinea și onestitatea sunt valențe ale bune-credințe, virtuți, care trebuie să guverneze raporturile de muncă.

Ignorând frecvent imperativul legii, participanții la raportul juridic de muncă nesocotesc acest principiu de exercitare a obligațiilor cu bună-credință, utilizând în mod abuziv drepturile și libertățile garantate de lege. Motivul unui asemenea comportament al subiectului raportului de muncă îl reprezintă necesitatea realizării unui interes sau a unui avantaj personal. Poziționarea conduitei părților raportului de muncă pe tărâmul relei-credințe, poate provoca o instabilitate în cadrul raporturilor juridice de muncă, cauzând impedimente și dificultăți majore în exercitarea drepturilor și libertăților participanților la raportul de muncă în consonanță cu scopul pentru care au fost instituite, situându-se în arealul *abuzului de drept*. Figura 2 (Anexa nr. 2) ilustrează modalitatea în care conduita subiecților raportului juridic de muncă deturneză dreptul de la rațiunea sa intrinsecă, săvârșind ceea ce numim abuzul de drept, realizând unul dintre obiectivele asumate în această cercetare.

În următorul capitol ce urmează, vom încerca să scoatem în evidență aspecte care indică clar situații de posibile intervenții ale abuzului de drept din partea participanților la raporturile juridice de muncă or, legislația muncii din Republica Moldova nu statuează expres inadmisibilitatea acestuia în cadrul raporturilor juridice de muncă. Acest lucru permite participanților raportului să se folosească de lacuna legii, utilizând-o (Legea) în interesul său.

După cum am arătat în capitolul anterior, fenomenul abuzului de drept a fost cercetat mai întâi în materia dreptului civil. Referindu-ne la dreptul muncii ca ramură de drept, trebuie de ținut cont de faptul că dreptul civil reprezintă dreptul comun pentru dreptul muncii,²³⁰ reglementând raporturile patrimoniale și nepatrimoniale stabilite între persoane fizice, persoane juridice aflate pe poziții de egalitate, care uneori își exercită drepturile contrar scopului economic și social al acestora, încălcând limitele de exercitare a drepturilor. *Locatio operatum*, locațiunea de servicii prin care un om liber se obliga să muncească la un patron în schimbul unei sume de bani, a servit drept sursă pentru contractul individual de muncă. Consonant acestei poziții a doctrinei sunt și prevederile art. 2 Cod civil al Republicii Moldova, care stabilește că legislația civilă este aplicabilă

²³⁰ ATHANASIU, AL., DIMA, L. *Dreptul muncii*: Curs universitar. București: All Beck, 2005, p. 23.

inclusiv raporturilor de muncă. Prin urmare, temeiurile de exercitare abuzivă a dreptului subiectiv civil sunt aplicabile și în dreptul muncii.²³¹

După cum am menționat, instituția abuzului de drept este consfințită la art. 10, alin. 1 C. civ. al RM, iar art. 13 din Codul civil al RM stabilește că niciun drept subiectiv nu poate fi exercitat predominant în scopul de a cauza altei persoane un prejudiciu sau a-i dăuna în alt mod, în caz contrar ne aflăm în prezența abuzului de drept. **Chiar dacă nu este prevăzut expres în Codul muncii al RM, conduita părților este necesară să se circumscrie acestor precepte, iar includerea principiului bunei-credințe în conținutul normativ al Codului muncii (urmare a propunerii noastre de *lege ferenda*) ne permite să afirmăm că va contribui la stabilirea unor relații de muncă, ferite de exercitări abuzive ale drepturilor părților care participă la acest raport.**

Reglementări ale exercițiului dreptului subiectiv prin prisma principiului bunei-credințe în contextul raporturilor de muncă le putem remarca și în legislația altor state. În acest context menționăm:

- Codul muncii al României²³² la art. 8, alin. 1 stabilește că *Relațiile de muncă se bazează pe principiul consensualității și al bunei-credințe;*
- Codul muncii al Federației Ruse²³³ enunță în art. 21 (drepturile și obligațiile părților) următoarele: *Работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором* - salariatul este obligat să-și îndeplinească obligațiunile de muncă cu bună-credință;
- Codul muncii al Republicii Franceze²³⁴ la art. L1222-1 prevede că executarea contractului de muncă se realizează cu bună-credință – *Le contrat de travail est exécuté de bonne foi.*
- Codul muncii al Republicii Bulgaria²³⁵, la art. 8 statuează: *Трудовите права и задължения се осъществяват добросъвестно съобразно изискванията на законите* - Drepturile și obligațiile referitor la muncă vor fi exercitate cu bună-credință, potrivit cerințelor legii.

²³¹ Pentru detalii a se vedea: POJAR, D. (2013) *Необходимость анализа злоупотребления правом в трудовых отношениях* în («Тенденции развития науки трудового права и права социального обеспечения»), 25 – 26 апреля 2013 года в Киевском национальном университете имени Тараса Шевченко, Ed.: Ника-Центр, Київ 2013, pp. 323-329, ISBN 978-966-521-631-5

²³² Codul muncii al României [online]: nr. 53 din 24.01.2003. In: *Monitorul Oficial al României: Partea I*. 2011, nr. 345 [citat 12.11.2022]. ISSN 1453-4495. Disponibil: <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliuDocument/128647>

²³³ *Трудовой кодекс Российской Федерации* [online]: № 197-ФЗ от 30.12.2001 [citat 12.07.2023]. Disponibil: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/.

²³⁴ *Code du travail* [online]: Dernière mise à jour des données: 09.07.2023. République Française [citat 12.07.2023]. Disponibil: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/.

²³⁵ *Labor Code* [online]: In force from 01.01.1987. Republic of Bulgaria. 185 p. [citat 12.07.2023]. Disponibil: <https://www.mlsp.government.bg/uploads/37/politiki/trud/zakonodatelstvo/eng/labour-code.pdf>.

După cum se observă în textele de lege menționate principiul bunei-credințe reprezintă un fundament pe care se întemeiază raportul juridic de muncă, exercitarea de către subiecții raportului a drepturilor sale subiective cu nesocotirea acestui principiu, fără un motiv, interes legitim constituie abuz de drept.

Există, însă drepturi din conținutul raportului de muncă nesusceptibile de abuz. Sunt incluse în această categorie așa-numitele drepturi potestative, recunoscute inclusiv de către doctrina noastră și consacrate de către sistemele de drept german și italian. Acestea reprezintă o varietate a drepturilor subiective, ale căror tipologie rezidă în puterea conferită unei persoane de a provoca un efect juridic asupra situației juridice a altei persoane, fără ca ultimul să se poată opună.²³⁶ Reieșind din această prerogativă de a interveni în situații juridice preexistente, în care sunt prezente și interesele altor persoane decât titularul acestor drepturi, fără un drept de opunere din partea celui alt subiect, juristul român Valeriu Stoica²³⁷ consideră că există o incompatibilitate conceptuală între abuzul de drept și drepturile potestative. Acesta scoate în evidență trăsăturile caracteristice ale acestor drepturi subiective, care generează această incompatibilitate și anume:

a) *lipsa limitei interne de exercitare*, deoarece „dreptul potestativ are prerogativa ingerinței în situația juridică preexistentă, iar persoanele respective au obligația să se supună acestei ingerințe” și

b) posibilitatea de a fi exercitate până la *limitele lor externe*, adică până la epuizarea prerogativelor care alcătuiesc substanța lor juridică.²³⁸

Este important să notăm că prerogativa conferită titularului unui drept potestativ va putea fi realizată doar dacă sunt întrunite acele cerințe enunțate de doctrină cu privire la existența acestuia (o situație preexistentă, prerogativa ingerinței și suportarea consecinței de către alt subiect al raportului juridic).

Doctrina românească²³⁹ consideră ca nefiind susceptibile a fi exercitate acele drepturi pe care legea le lasă la latitudinea exclusivă a uneia dintre părțile contractului de muncă și anume „anumite drepturi, absolute sau discreționare al căror exercițiu nu poate genera niciodată răspunderea pentru săvârșirea unui abuz de drept a titularului, deoarece folosirea lor implică o apreciere exclusiv personală. Există anumite drepturi subiective care nu se pot exercita în mod

²³⁶ Pentru detalii a se vedea CAZAC, O. *Adnotare la art. 2* (online), Codul civil adnotat (cit. la 23.02.2023), disponibil <https://animus.md/adnotari/2/>.

²³⁷ STOICA, V. *Pot fi drepturile potestative exercitate abuziv?* [online]. 2016 [cit. 01.02.2023]. Disponibil: https://www.juridice.ro/essentials/517/pot-fi-drepturile-potestative-exercitate-abuziv#_ftnref17.

²³⁸ STOICA, V. *Pot fi drepturile potestative exercitate abuziv?* [online]. 2016 [cit. 01.02.2023]. Disponibil: https://www.juridice.ro/essentials/517/pot-fi-drepturile-potestative-exercitate-abuziv#_ftnref17.

²³⁹ ȘTEFĂNESCU, I. T. *Tratat de dreptul muncii*. București: Lumina Lex, 2003, vol. 2, p.45-46. ISBN 973-588-705-3.

obiectiv, chiar dacă subiectiv titularii lor și-ar propune deturnarea acestor drepturi de la scopul pentru care au fost recunoscute.”²⁴⁰

În opinia autorului român I. Tr. Ștefănescu²⁴¹ în materia relațiilor de muncă problema abuzului de drept nu poate fi abordată în raport cu acele drepturi pe care legiuitorul le lasă la aprecierea exclusivă a uneia dintre părțile contractului de muncă. Cu titlu de exemplu, în această categorie, I. Tr. Ștefănescu a inclus:

- dreptul salariatului de a demisiona, reieșind din contractul său de muncă încheiat pe durată nedeterminată (evident cu respectarea obligațiilor legale referitoare la preaviz ori la forma scrisă a notificării). **Considerăm, in extenso, aplicarea acestui drept și asupra contractelor individuale de muncă pe durată determinată;**
- dreptul angajatorului de a-și stabili fără nici o ingerință cifra de afaceri, care are efecte și asupra situației salariaților săi;
- dreptul angajatorului de a decide asupra organizării și funcționării unității;
- dreptul salariatului de a dispune de salariul său;
- dreptul salariatului de a refuza orice diminuare a drepturilor sale.

În context, mai putem adăuga că nu sunt susceptibile de exercitare abuzivă și următoarele drepturi:

- dreptul de opoziție a salariatului în contextul prelucrării datelor cu caracter personal, așa cum este definit la art. 16 din Legea nr. 133 din 2011 privind protecția datelor cu caracter personal²⁴² și la art. 94 Codul muncii al RM;
- dreptul salariatului de a solicita mijloace de protecție individuală în scopul asigurării sănătății și securității în muncă;
- dreptul angajatorului de a cere salariaților îndeplinirea obligațiilor de muncă și manifestarea unei atitudini gospodărești față de bunurile sale – aceasta fiind elementul esențial al motivului pentru care acesta angajează persoana salariată.

Excepție fiind drepturile nesusceptibile de abuz, prezentate mai sus, putem întâlni exercițiul abuziv al drepturilor în tot contextul dreptului muncii: încheierea contractului individual/colectiv de muncă, executarea contractului individual/colectiv de muncă, suspendarea contractului individual/colectiv de muncă, încetarea contractului individual/colectiv de muncă etc.

²⁴⁰ DELEANU, I., *op. cit.*, p. 93.

²⁴¹ ȘTEFĂNESCU, I. T., *op.cit.*,p.46

²⁴² Lege privind protecția datelor cu caracter personal: nr. 133 din 08.07.2011. In: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*. 2011, nr. 170-175. ISSN 2587-389X

Cu referire la subiectul care săvârșește un abuz de drept, ignorând principiile pentru care acesta a fost instituit, vom face o distincție între situațiile de abuz din partea angajatorului și situațiile de abuz din partea salariatului. La fel, exercitarea abuzivă a drepturilor care le revin poate fi realizată și de către subiecții raportului colectiv de muncă - sindicate, reprezentanții salariaților, după caz și de către patronate sau reprezentanții angajatorului.

Subiecții raportului de muncă pot exercita drepturile ce le revin în mod abuziv, în circumstanțe specifice, ocazionate de executarea unui contract individual sau colectiv de muncă, însă datorită relației de subordonare, specifică raportului juridic de muncă, exercițiul abuziv al drepturilor salariatului cu ocazia executării CIM sunt rare, dar există suficiente ipoteze în care și un salariat poate să-și exercite abuziv drepturile subiective.

În concluzie afirmăm că săvârșirea unui abuz de drept prin exercitarea necorespunzătoare a drepturilor care îi revin unei părți a raportului juridic de muncă, adoptarea unor măsuri care contravin cauzei contractului individual sau colectiv de muncă, acțiuni abuzive prin care s-au adus atingere unor valori sociale reglementate de lege și cauzarea unui prejudiciu celeilalte părți, au drept consecință intervenția răspunderii juridice.

2.4. Concluzii la capitolul II

1) În prezentul capitol s-a argumentat că existența unui drept subiectiv ce reprezintă condiția esențială pentru săvârșirea abuzului de drept, identificând care sunt principiile de exercitare ale dreptului subiectiv. În temeiul dreptului subiectiv, persoanei îi sunt conferite anumite competențe, puteri și prerogative, care nu sunt absolute și trebuie exercitate ținând cont de limitele de exercitare, în conformitate cu art. 10 Codul civil al RM și art. 55 din legea fundamentală a țării - Constituția Republicii Moldova, care instituie principiile de exercitare ale drepturilor subiective.

2) Din analiza jurisprudenței și a cadrului legal aferent formulăm următoarele principii de exercitare ale drepturilor subiective:

- *Principiul legalității*, conform căruia recunoașterea și protecția juridică a unui drept subiectiv poate avea loc doar în situația în care acesta este realizat conform literei și spiritului legii. Acest principiu realizează conexiunea între dreptul subiectiv și dreptul obiectiv, conferindu-i legitimitatea în procesul de realizare;
- *Principiul exercitării dreptului cu respectarea ordinii publice și moralei*, conform căruia titularul unui drept subiectiv va ține cont de normele conviețuire socială și morale în exercitarea dreptului.

- *Principiul exercitării dreptului subiectiv cu bună-credință*, conform căruia titularii dreptului trebuie să-și exercite drepturile și libertățile fundamentale cu bună-credință, fără să încalce drepturile și libertățile altora. Acest principiu este consfințit atât la nivel constituțional, în legea fundamentală a RM, cât și în Codul civil al RM, unde la art. 10 este prevăzut că *persoanele fizice și juridice participante la rapoartele juridice civile trebuie să își exercite obligațiile cu bună-credință*. Buna-credință reprezintă un principiu general de drept, cosfințit la art. 11 din Codul civil al RM care presupune corectitudine și onestitate atât în actul de creație legislativă, cât și în îndeplinirea prevederilor legii, luând în considerare interesele celeilalte părți. În urma analizei efectuate în acest capitol concluzionăm că buna-credință constituie o normă la care trebuie adaptată conduita juridică a persoanelor.

3) Prezentarea acestor principii reiterează ideea că dreptul subiectiv reprezintă atât un temei pentru a pretinde altor titulari a careva drept subiectiv o anumită conduită, precum și ca o limitare a exercitării de către titularul său, argumentând că exercițiul drepturilor civile recunoscute și garantate de lege, nu este nelimitat, ci trebuie să respecte anumite restricții.

4) O atenție deosebită s-a acordat analizei principiului bunei-credințe în contextul raportului juridic de muncă. În temeiul celor expuse formulăm opinia că natura și caracterele principiului bunei-credințe, aplicabil în dreptul muncii nu diferă de cele aplicate altor ramuri de drept, deoarece și în contextul raporturilor de muncă, buna-credință impune subiecților acestui raport drepturi și obligații care limitează autonomia de voință și exercițiul drepturilor subiective. Astfel, buna-credință reprezintă un principiu fundamental, care influențează toate instituțiile dreptului muncii și obligă subiecții raportului de muncă să dea dovadă de o conduită conformă rațiunii acestui principiu, iar exercitarea dreptului subiectiv cu rea-credință reprezintă una dintre modalitățile de a săvârși un abuz de drept.

5) Determinantă a raportului juridic de muncă – subordonarea salariatului față de angajator marchează tipologia obligațiilor care izvorăsc urmare a încheierii CIM. Anume analiza subordonării juridice a salariatului în raport cu angajatorul a relevat și existența abuzului de drept al angajatorului în contextul relizării prerogativelor pe care legea i le conferă. Cel mai adesea, exercițiul abuziv al drepturilor al angajatorului este dublat sau se transformă într-un comportament ilicit materializat în acțiuni de discriminare directă sau indirectă a salariaților, precum și în acțiuni de hărțuire morală la locul de muncă, datorită autorității pe care o deține în raport cu salariatul. Însă, în capitolul ce urmează, vom prezenta și cazuri, în care salariatul, utilizând prescripțiile legale contrar principiilor acestora acționează cu rea-credință, abuzând frecvent de drepturile sale.

6) Ca o concluzie generală la acest capitol afirmăm că dreptul și exercițiul acestuia reprezintă două noțiuni distincte. În primul caz este vorba despre prerogativa conferită unui titular,

iar al doilea caz se referă la modalitatea în care titularul face uz de această prerogativă. Așadar această distincție se circumscrie noțiunii de abuz de drept. Drepturile nu sunt absolute și nu pot fi exercitate într-o manieră arbitrară, contrar preceptelor legale și normelor morale și sociale. În acest sens, abuzul de drept se conturează ca un principiu făuritor al justiției, iar judecătorilor le revine misiunea nobilă de a sesiza și a nu admite deturnarea dreptului de la rațiunea sa intrinsecă.

CAPITOLUL 3. IDENTIFICAREA SITUAȚIILOR DE INTERVENȚIE A ABUZULUI DE DREPT ÎN CADRUL RAPORTURILOR DE MUNCĂ

3.1. Exercițiul abuziv al drepturilor salariatului

După cum am identificat în capitolul anterior, determinanta raportului individual de muncă îl reprezintă relația de subordonare a salariatului față de angajator. Această caracteristică a raportului juridic de muncă acceptată de doctrina dreptului muncii, marchează tipologia obligațiilor care izvorăsc urmare a încheierii contractului individual de muncă. Cu toate că legiuitorul identifică contractul individual de muncă ca un act juridic negociat de părți, de natură sinalagmatică, acesta materializează un raport juridic prin care voința salariatului este supusă celei a angajatorului, deoarece suplimentar obligației „de a presta o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcție”, așa cum este stabilit la art. 1 din Codul muncii al Republicii Moldova, acestuia îi incumbă și sarcina respectării regulamentului intern al unității angajatoare. După cum menționează profesorul român Alexandru Țiclea²⁴³, „munca subordonată realizată în cadrul unui contract individual de muncă diferă de muncă autonomă sau independentă, realizată în temeiul unui contract de prestări servicii și prezintă anumite trăsături, marcate inclusiv de faptul că angajatul devine membru a unei colectivități, organizate de către angajator; se supune unor reguli de disciplină stabilite de angajator, realizând activitatea sub supravegherea acestuia, în cadrul unui program de lucru. Totodată, munca trebuie prestată personal, ceea ce marchează caracterul *intuitu personae* al acestui raport. Reieșind din prerogativa de organizare a locului de muncă, riscul activității este suportat de angajator, iar pentru munca prestată succesiv, salariatul primește o remunerație numită salariu”.

Alain Supiot a remarcat că „de principiu subiectele de drept în viața civilă sunt libere și egale. Dar, individul, stăpân pe actele sale, își pierde statutul menționat, atunci când dobândește calitatea de salariat. Subordonarea îl privează de libertatea sa civilă în relația juridică inegalitară cu angajatorul său. Drept consecință, el va fi supus puterii de direcție a acestuia.”²⁴⁴

Urmare a celor expuse, este evident că incidența cazurilor de exercitare abuzivă a drepturilor subiective din partea salariatului este mult mai redusă decât incidența acestora în contextul realizării drepturilor angajatorului, dar totuși în prezent sunt semnalate cazuri în care acestea pot apărea pe parcursul încheierii, executării, modificării și încetării contractului individual de muncă.

²⁴³ ȚICLEA, A., *op.cit.*, p. 9

²⁴⁴ SUPIOT, A. *Critique de droit du travail*. Paris, 2007, apud ȚICLEA, A., *op. cit.*, p. 8.

Exercitarea abuzivă a drepturilor salariatului cu ocazia încheierii contractului individual de muncă.

Datorită acelei relații de subordonare, specifică raportului juridic de muncă, care a fost analizată mai sus, intervenția situațiilor de abuz de drept din partea salariatului la etapa încheierii contractului individual de muncă sunt rare. De o semnificație majoră în calitate de izvor principal a raporturilor de muncă, contractul individual de muncă se încheie în baza negocierilor dintre salariat și angajator, conform prevederilor art. 56 din Codul muncii al Republicii Moldova. Expresie a principiului consensualismului și al solidarismului contractual, așa cum le deducem din conținutul art. 11 din Codul muncii al RM, contractul individual de muncă în calitate de instituție centrală a dreptului muncii are menirea de a formaliza un raport juridic, bazat pe principii de loialitate, onestitate, cooperare, diligență și nu mai puțin important pe principii care au menirea de a apăra interesele mutuale ale părților. La etapa de negociere a clauzelor contractuale (precum și ulterior, la momentul executării contractului individual de muncă), conduita părților se circumscrie libertății contractuale, care este realizată prin prisma principiului *in favorem*, în sensul că derogarea de la anumite precepte stabilite de Codul muncii și alte izvoare de dreptul muncii poate avea loc doar în contextul îmbunătățirii situației salariatului.²⁴⁵ În doctrina românească²⁴⁶ a fost formulată o opinie cu referire la existența unei situații de inegalitate a părților la momentul încheierii contractului individual de muncă, ce se datorează relației de subordonare a salariatului față de angajator și, în asemenea condiții se încalcă principiul care statuează negocierea liberă a părților a clauzelor contractului individual de muncă. O asemenea situație transformă contractul individual de muncă din unul negociat în unul de adeziune, imprimând un caracter abuziv al clauzelor acestuia, libertatea viitorului salariat rezumându-se numai la dreptul de a decide dacă se angajează sau nu, urmând să încheie sau să nu încheie, după caz contractul individual de muncă. La o primă examinare a acestei opinii am fi tentați să o acceptăm. Mai mult ca atât, un exemplu elocvent sub acest aspect este în viziunea noastră Modelul-tip al contractului individual de muncă, aprobat în temeiul Convenției Colective (nivel național) nr. 4 din 25 iulie 2005 cu privire la modelul contractului individual de muncă.²⁴⁷ Scopul acestei Convenții, după cum rezultă din pct. 1 al acesteia este asigurarea aplicării uniforme a prevederilor Codului muncii, aprobat prin Legea nr.154-XV din 28 martie 2003, privind încheierea contractelor individuale de muncă. Această

²⁴⁵ Pentru detalii referitor la principiile aplicabile legislației civile a se vedea: CAZAC, O. Adnotare la: Articolul 1. Principiile legislației civile [on-line]. In: *Codul civil adnotat*. 2021 [citat 23.02.2023]. Disponibil: <https://animus.md/adnotari/1/>.

²⁴⁶ PRIBAC, V., *op. cit.*, pp. 76-77.

²⁴⁷ Convenția Colectivă (nivel național) cu privire la modelul Contractului individual de muncă: nr. 4 din 25.07.2005. In: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*. 2005, nr. 101-103. ISSN 2587-389X.

aplicare uniformă a fost înțeleasă eronat de către mulți, drept rezultat contractele individuale de muncă au avut mult timp caracterul unor veritabile contracte de adeziune sau devenind doar o formalitate de legiferare a raporturilor de muncă. Chiar dacă, art. 65, alin. (1) din Codul muncii al RM stabilește că *în baza contractului individual de muncă negociat și semnat de părți, angajatorul poate emite un ordin (dispoziție, decizie, hotărîre) de angajare*,²⁴⁸ în practică în foarte multe cazuri, semnarea contractului (și nu încheierea, deoarece deseori data indicată la încheiere este diferită de data semnării) este subsidiară emiterii ordinului și reprezintă o formalitate. Cu toate acestea, analizând conținutul deducem că modelul respectiv al contractului individual de muncă un conține clauze abuzive, așa cum sunt definite acestea la art. 1077 Cod civil al Republicii Moldova, deoarece ele sub nicio formă un înrăutățesc situația salariatului. Totodată, art. 1081 Cod civil al Republicii Moldova exclude de sub incidența prevederilor respective contractele reglementate de Codul muncii. Un alt argument, care îl prezentăm în suportul opiniei formulate de către noi este cel cu privire la conținutul normei de la art. 48 din Codul muncii al RM, care prevede în sarcina angajatorului, obligația de informare a salariatului anterior angajării sau transferării într-o nouă funcție despre condițiile de activitate în funcția propusă, oferindu-i toată informația necesară. Informația în cauză va face obiectul unui proiect de contract individual de muncă sau al unei scrisori oficiale, semnate de angajator cu semnătură electronică sau cu semnătură olografă. Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului, în cazul transferului, se consideră îndeplinită de către angajator la momentul semnării contractului sau a acordului suplimentar la contractul individual de muncă. În opinia autorilor Eduard Boișteanu și Nicolae Romandaș, art. 48 din CM al RM consacră așa-numitul *consimțământ informat*,²⁴⁹ care se întemeiază pe principiul că fiecare potențial salariat reprezintă un individ cu rațiune, cu un spirit de autodeterminare bine dezvoltat, având discernământul necesar de a face o alegere corectă și de a lua decizii.

Dar, considerăm că această înțelegere eronată a prevederilor Convenției colective, precum și excesul de zel de care se dă dovadă în aplicarea acesteia, ar putea fi calificată drept o exercitare abuzivă a dreptului de negociere din partea angajatorului și reprezintă în viziunea noastră ilustrarea criteriului obiectiv de calificare a unui drept exercitat excesiv, chiar și în lipsa unei intenții răuvoitoare, rezultat într-un caracter anormal de exercitare a dreptului. Explicarea caracterului

²⁴⁸ Codul muncii al Republicii Moldova: nr. 154 din 28.03.2003. In: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*. 2003, nr. 159-162. ISSN 2587-389X.

²⁴⁹ BOIȘTEANU, E., ROMANDAȘ, N., *op. cit.*, p. 344.

anormal de exercitare a dreptului de către cercetătorii Malaurie Phillipe și Morvan Patrick²⁵⁰ a fost ilustrată la capitolul I al prezentei lucrări.

Un remediu de contracarare a clauzelor abuzive care pot fi incluse în conținutul contractului individual de muncă îl reprezintă și prevederile art. 12 din Codul muncii al RM, care prevede că sunt nule și lipsite de efecte juridice, clauzele din conținutul contractelor individuale, care înrăutățesc situația salariaților în comparație cu legislația muncii. Profesorul Alexandru Țiclea²⁵¹ include în lista clauzelor interzise sau abuzive, acele clauze contractuale, care sunt contrare legii ordinii publice și bunelor moravuri. Considerăm, că interzicerea abuzului drepturilor subiective ale părților raportului de muncă inclusiv al exercițiului abuziv al dreptului de negociere a clauzelor contractului va transforma etapa de încheiere a contractului individual de muncă din una formală în alta de fond, când părțile (mai ales salariatul) va înțelege care sunt așteptările de la el și ce are de făcut. Totodată, etapa de negociere va contribui la conștientizarea pe deplin de către salariat inclusiv că drepturile sale nu sunt absolute, chiar dacă el reprezintă partea vulnerabilă a raportului de muncă.

În pofida acestui fapt și pornind de la premisa că legislația muncii este una supraprotectoare pentru salariat, s-ar merita să fie reținută posibilitatea săvârșirii de către salariat a abuzului de drept în situația în care participând la selecția promovată de către angajator, este selectat în vederea angajării, ulterior neîncheind un contract individual de muncă, neavând careva temeiuri și motive serioase pentru astfel de acțiuni, acționând așa din pură dorință de a șicana angajatorul sau alți salariați, abuzând de dreptul conferit de lege. În același timp, reputații juriști Planiol și Ripert consideră că faptul de a refuza încheierea unui contract nu constituie un abuz de drept, oricare ar fi fost motivul, grație autonomiei de voință și libertății contractuale.²⁵² Dreptul de a contracta, considera Dumitru Gherasim²⁵³ poate fi exercitat în mod anormal, prin abuz, atunci când una dintre părți își propune ca unic scop cauzarea unui prejudiciu celeilalte părți sau de a realiza un beneficiu injust, inclusiv de a produce anumite incomodități de ordin psihologic, de a șicana cealaltă parte contractantă. Această afirmație susține pe deplin opinia cercetătorului sus-numit cu privire la diferențierea abuzului de drept față de fapta ilicită, deoarece abuzul de drept poate duce și la alte sancțiuni civile, precum este nulitatea actului, în afară de reparare a prejudiciului cauzat.

Tot, în doctrina românească²⁵⁴ a fost formulată opinia cu privire la posibilitatea de intervenție a abuzului de drept din partea salariatului, care a semnat contractul individual de

²⁵⁰ MALAURIE, Ph., MORVAN, P., *op. cit.*, pp. 50-51.

²⁵¹ ȚICLEA, A., *op. cit.*, p. 246.

²⁵² PRIBAC, V., *op. cit.*, p. 77.

²⁵³ GHERASIM, D., *op. cit.*, p. 119.

²⁵⁴ ȘTEFĂNESCU, I. T., *op. cit.*, vol. 2, pp. 48-49.

muncă, în situația în care acesta depune o cerere în instanță și solicită despăgubiri pentru depășirea de către angajator a termenului de realizare a obligației de informare. Totodată, cercetătorul respectiv consideră că o asemenea soluție este întemeiată în situația în care sunt identificate pe parcursul executării contractului individual de muncă anumite aspecte ale conținutului contractului individual de muncă despre care salariatul nu cunoștea la momentul încheierii acestuia. Ne raliem acestei opinii și suntem de acord că îndeplinirea cu rea-credință de către angajator a acestei obligații de informare asupra clauzelor contractuale, prin omiterea comunicării anumitor avantaje sau dezavantaje pe care le-ar avea în viitor sau în privința unor garanții de care ar beneficia, constituie un abuz de drept. În acest mod angajatorul își exercită în mod abuziv dreptul de a comunica acele informații prevăzute în Codul muncii al RM, determinând salariatul să încheie sau să nu încheie contractul individual de muncă.

Doctrina românească²⁵⁵ consideră că drepturile salariatului ocazionate de încheierea contractului individual de muncă pot fi exercitate abuziv pe parcursul perioadei de probă. În mod concret aceasta se poate manifesta în exclusivitate atunci când salariatul utilizează clauza de dezicere pe perioada de probă în scopul de a evita acordarea termenului de preaviz.

Adeseori în practică se întâlnește situația în care un salariat fiind acceptat la muncă într-o anumită unitate, refuză angajarea fără să aibă vreun anumit temei și fără să comunice acest fapt angajatorului. Este bine cunoscută situația în practică atunci când salariatul nu se prezintă la muncă încă din prima zi de serviciu, chiar dacă anterior a semnat toate documentele necesare pentru angajare. Spre exemplu este angajat în calitate de paznic și urmează să activeze în schimburi, însă din prima zi nu iese la muncă. În asemenea situații angajatorul este nevoit să îl înlocuiască cu un alt salariat, suportând pe lângă incomoditățile de ordin moral și anumite cheltuieli financiare. Astfel, salariatul abuzează de dreptul său la muncă (de fapt, săvârșește o abatere disciplinară, deoarece nu se supune regulilor de disciplina muncii, fiind conștient că angajatorul nu deține instrumentele juridice necesare să aplice sancțiunea disciplinară), exercitându-l contrar spiritului său. Din perspectiva atitudinii manifestate de către făptuitor, conduita respectivă denotă lipsa unui „motiv legitim” pentru o astfel de atitudine și reprezintă deturnarea dreptului de la rațiunea sa intrinsecă și misiunea socială.

Doctrina românească (I. Tr. Ștefănescu, V. Pribac etc.) constată dificultatea măsurării nivelului de deturnare de către salariat a dreptului său subiectiv de la rațiunea sa intrinsecă, odată ce perioada de probă este stabilită în favoarea angajatorului. Atât în dreptul românesc, cât și în dreptul muncii al Republicii Moldova, legiuitorul a instituit perioada de probă în scopul verificării

²⁵⁵ PRIBAC, V., op. cit., p. 77

aptitudinilor profesionale, spre deosebire de sistemul de drept al altor state, unde perioada de probă se instituie în folosul ambelor părți. Spre exemplu în sistemul de drept britanic, perioada de probă implica beneficii pentru angajator și pentru salariat, primul având posibilitatea să verifice aptitudinile profesionale ale noilor angajați, iar al doilea să beneficieze de o perioadă în care va putea să-și consolideze cunoștințele teoretice, aplicându-le în practică. Din perspectiva unui angajat, o perioadă de probă îi oferă șansa de a vedea dacă simt că noul loc de muncă și angajatorul sunt potrivite pentru abilitățile, trăsăturile de personalitate și motivația sa. În lumina noilor tendințe pe piața muncii, odată cu racordarea la noile standarde ocupaționale, inclusiv crearea unor noi locuri de muncă de către investorii străini, perioada de probă capătă o dublă conotație în dreptul muncii al Republicii Moldova, devenind atât un mijloc de verificare a corespunderii cu cerințele postului, cât și oportunitate pentru salariat ca în această perioadă să se adapteze cerințelor specifice locului de muncă, să se integreze în colectivul nou și să beneficieze de anumite școlarizări și instruiți specifice, care au menirea să-l familiarizeze cu condițiile de muncă și să faciliteze îndeplinirea corespunzătoare a sarcinilor de muncă.

Un exemplu elocvent în această privință este și norma de la art. 58 din Codul educației²⁵⁶ al Republicii Moldova, care reglementează instituția mentoratului în învățământul general. Una dintre formele de desfășurare a acestuia este mentoratul de inserție profesională, care se realizează la locul de muncă și asigură integrarea și dezvoltarea profesională a cadrului didactic debutant. În cadrul acestei activități o persoană cu experiență (mentorul) oferă sprijin, ajutor și schimb de experiență și cunoștințe unei alte persoane pentru a-i favoriza dezvoltarea profesională și achiziția de competențe sau cunoștințe. O asemenea abordare a raționamentului de instituire a perioadei de probă este recomandabilă și în cadrul altor tipuri de organizații, din motiv că salariatul nu ar avea niciun motiv să se abuzeze de dreptul de a renunța la activitatea de muncă pe parcursul acestei perioade, deoarece nu se poate dezvolta din punct de vedere profesional.

În condițiile actuale de reglementare a perioadei de probă, salariatul ar putea ipotetic să abuzeze de dreptul său subiectiv la muncă, în situația în care refuzul de a presta o anumită muncă are la bază alte motive decât imposibilitatea de a se adapta cerințelor specifice postului. Unor asemenea motive, s-ar circumscrie, de exemplu, refuzul de a continua munca deoarece activitatea se desfășoară în ture de seară sau de noapte, cu toate că acest lucru i-a fost adus la cunoștință de la început și a fost inserat în conținutul contractului individual de muncă. În asemenea cazuri, abuzul se manifestă sub forma lipsei „motivului legitim”.

²⁵⁶ Codul educației al Republicii Moldova: nr. 152 din 17.07.2014. In: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 2014, nr. 319-324

Doctrina românească²⁵⁷ a considerat că este abuzivă exercitarea dreptului la muncă a salariatului, care după ce a fost restabilit la muncă, urmare a constatării netemeinicii sau ilegalității deciziei de desfacere a contractului individual de muncă, nu a solicitat într-un termen rezonabil, punerea în executare a hotărârii organului de jurisdicție a muncii. În opinia autorului Alexandru Athanasiu, „salariatul nu doar îl șicanează pe fostul angajator, prin cereri de reintegrare adresate după o perioadă mare de timp după emiterea hotărârii instanței de judecată privind reintegrarea, dar în plus urmărește și obținerea unor despăgubiri bănești majore, deoarece amânându-se momentul efectiv al reintegrării, se majorează proporțional și cuantumul despăgubirilor”. În viziunea noastră, salariatul săvârșește un abuz de drept din intenția de a-i face rău altuia, în lipsa unui interes legitim și serios, în mod obiectiv. Legiuitorul moldovean a exclus posibilitatea exercitării abuzive a dreptului salariatului, instituind la art. 89, alin. (3) din Codul muncii al RM, obligația ca imediat după pronunțarea hotărârii instanței de judecată privind restabilirea salariatului la locul de muncă, să emită un ordin de restabilire, pe care îl aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării, în termen de 3 zile lucrătoare de la data emiterii. Totodată, considerăm că decizia salariatului de a demisiona imediat după emiterea ordinului de restabilire comportă un caracter abuziv, deoarece această demisie are un caracter șicanator. Unii dintre doctrinarii ruși consideră șicana ca o formă a abuzului de drept, clasificând abuzul de drept după formele de realizare ale scopului abuziv ale acestuia, șicana reprezentând depășirea limitelor dreptului subiectiv cu scopul de a prejudicia pe altul.²⁵⁸ În concluzie putem asocia conduita șicanatorie a salariatului doar cu intenția de a cauza un prejudiciu ca fiind un abuz de drept, chiar dacă exercită un drept al cărui titular este.

Exercitarea abuzivă a drepturilor salariatului cu ocazia executării, modificării și suspendării contractului individual de muncă.

Executarea unui contract individual de muncă este guvernată de principiul stabilității în relațiile de muncă. Art.56, alin. (1) din Codul muncii al RM stabilește că contractul individual de muncă se încheie în baza negocierilor dintre salariat și angajator, fiind interzisă orice limitare, directă sau indirectă, în drepturi ori stabilirea unor avantaje, directe sau indirecte, la încheierea contractului individual de muncă în dependență de sex, rasă, etnie, religie, domiciliu, opțiune politică sau origine socială. Astfel, aceste prevederi au drept scop garantarea exercitării dreptului la muncă în condiții de stabilitate și nediscriminatorii, iar întru susținerea acestei afirmații art. 68

²⁵⁷ ATHANASIU, Al. Unele aspecte de fond și de procedură în legătură cu stabilirea și acordarea despăgubirilor, în cazul anulării deciziei de desfacere a contractului de muncă. In: *Revista Română de Drept*. 1988, nr. 10, pp. 19-21. și ȘTEFĂNESCU, I. Tr., *op. cit.*, vol 2, p. 49.

²⁵⁸ БОЛКОВ, В. А. *Злоупотребление гражданскими правами. Проблемы теории и практики*. Москва: Волтерс-Клувер, 2009, с. 299. ISBN 978-5-466-00XXX-X.

din Codul muncii al RM statuează că orice modificare a contractului individual de muncă are loc prin încheierea unui acord suplimentar încheiat în formă scrisă, semnat de către părți (inclusiv cu utilizarea semnăturii electronice avansate calificate), anexat la contract. Potrivit dispozițiilor alin. (2) al articolului sus-menționat, modificarea contractului individual de muncă va viza modificarea sau completarea a cel puțin uneia dintre clauzele contractuale, prevăzute la art.49, alin. (1) CM RM. Deoarece modificarea contractului individual de muncă prin acordul de voință al părților contractante nu cunoaște restricții, este necesar să fie respectate prevederile art. 49, alin. (3) al Codului muncii al RM, prin care este interzisă stabilirea pentru salariat, prin contractul individual de muncă, a unor condiții sub nivelul celor prevăzute de actele normative în vigoare, de convențiile colective și de contractul colectiv de muncă. Exteriorizarea în formă scrisă a manifestării de voință a salariatului privind modificarea contractului individual de muncă trebuie să aibă loc în conformitate cu norma legală, iar exercitarea acestui drept trebuie să fie conformă principiului bunei-credințe.

Unii doctrinari (I. Tr. Ștefănescu, V. Pribac) identifică abuzul de drept în următoarele situații:

- Promovarea în funcție ori mărirea salariului, constituind forme de modificare a felului muncii, respectiv a salariului, nu se pot realiza unilateral de către angajator, fiind necesar consimțământul salariatului, chiar dacă este vorba de acte ce își produc efectul în folosul și în favoarea acestuia din urmă. După cum menționează cercetătoarea V. Pribac în mod excepțional, există posibilitatea, și în acest caz, al exercițiului abuziv al dreptului persoanei să accepte sau să refuze o avansare în carieră și o majorare de salariu. Abuzul poate fi identificat în cazul când prin acest refuz cu rea-credință, se dorește fie să scadă sau să nu crească anumite creanțe apărute în temeiul obligației de întreținere ce funcționează în raporturile de drept al familiei.²⁵⁹ Considerăm, că și în cazul Republicii Moldova există această posibilitate de refuz din partea salariatului de a modifica contractul de muncă, în sensul de a nu accepta o promovare în funcție, urmată de o majorare de salariu și în situația când salariatul nu dorește să-i fie majorat venitul lunar, care ar fi supus impozitării. Această situație este posibilă atunci când majorarea salarială nu este substanțială, promovarea în funcție ar solicita din partea salariatului un efort psiho-emoțional sporit, iar venitul net practic nu ar suferi modificări. Suntem în prezența unui abuz de drept din partea salariatului al prevederilor legale de la art. 68 din Codul muncii al RM: utilizând această normă în interesul său,

²⁵⁹ PRIBAC, V., *op. cit.*, p. 82.

refuză trecerea în altă funcție și implicit, majorarea salariului pentru a evita necesitatea executării unei obligații fiscale majorate. Sub acest aspect al refuzului unei creșteri în carieră, urmat de o creștere salarială, care ar implica suspendarea plății alocației de stat pentru copii, s-a pronunțat doctrinarul român Șerban Beligrădeanu²⁶⁰, care nu consideră acest refuz drept formă de exercitare abuzivă a dreptului salariatului la acceptarea modificării CIM, deoarece interesul protejat de salariat apără interesul unui copil minor. **Ader la opinia respectivă, care nu consideră abuziv exercițiul dreptului respectiv și drept exemplu ar putea servi situația privind atribuirea categoriei de vulnerabilitate energetică pentru acordarea unor compensații la tarifele cu resursele energetice. Deoarece drept temei pentru stabilirea mărimii compensației îl servește venitul mediu pentru ultimele 6 luni, salariatul ar putea refuza o eventuală mărire temporară de salariu în acea perioadă (de ex. pentru exercitarea interimatului unei funcții de conducere), în scopul de a beneficia de acele compensații;**

- O altă situație este descrisă de profesorul I. Tr. Ștefănescu²⁶¹, care consideră abuziv exercițiul dreptului salariatului de a se opune fără a avea vreun motiv, la „numirea sa cu delegație într-un post de conducere al cărui titular are contractul de muncă suspendat, urmând punerea angajatorului într-o situație dificilă”.

O altă intervenție a abuzului de drept din partea salariatului pe parcursul executării contractului individual de muncă o regăsim în materia detașării și a delegării. Art. 69 din Codul muncii al RM definește detașarea ca fiind o schimbare temporară a locului de muncă. În situația detașării nu suntem în prezența unei modificări a contractului individual de muncă și nu este instituită obligativitatea încheierii unui acord adițional la contractul individual de muncă. Însă pentru a proteja interesele salariatului și în scopul respectării principiului stabilității în muncă, legiuitorul a stabilit anumite rigori, care trebuie respectate și anume: detașarea poate fi dispusă numai cu acordul scris al salariatului pentru o perioadă de cel mult un an și se efectuează în temeiul unui contract individual de muncă distinct pe durată determinată, iar salariatul detașat are dreptul la compensarea cheltuielilor de transport și a celor de cazare, precum și la o indemnizație specială. Alin. 2 al art. 71 din CM al RM stabilește că în caz de necesitate, perioada detașării poate fi prelungită, prin acordul părților, cu încă cel mult un an. La fel, suntem în situația intervenției unui

²⁶⁰ BELIGRĂDEANU, Ș. Reflectarea - în doctrină și jurisprudență - a noțiunii abuzului de drept în domeniul raporturilor juridice de muncă [online]. In: *Revista Română de Drept*. 1989, nr. 7, pp. 30-43 [citat 12.15.2022]. Disponibil: <https://www.costelgilca.ro/doctrina/document/1/265/>.

²⁶¹ ȘTEFĂNESCU, I. Tr., *op.cit.*, vol. 2, p. 49.

abuz de drept atunci, când angajatorul respectând cu bună-credință și în totalitate obligațiile impuse de lege și cele asumate prin contractul individual și/sau colectiv de muncă intervine necesitatea prelungirii pentru încă un an a detașării, iar salariatul refuză detașarea, fără vreo justificare. Motivul real însă constă în necesitatea îndeplinirii unor sarcini de serviciu incomode (de exemplu necesitatea deplasării într-o altă localitate sau chiar țară).

Cercetătoarea din România Veronica Pribac reține în sarcina instanțelor de judecată sesizate cu soluționarea unei contestări a temeiniciei refuzului salariatului față de detașarea dispusă de angajator obligația de a admite o astfel de cerere, constatând că motivele personale invocate de salariat nu sunt temeinice, numai atunci când se va putea identifica o exercitare abuzivă a acestui drept de către salariat.²⁶² Astfel, că este considerat abuziv refuzul salariatului, atunci când acesta este formulat cu rea-credință, având în vedere numai șicanarea angajatorului. Un alt caz semnalat de autoarea respectivă de exercitare abuzivă a acestui drept este aceluși refuzul salariatului nu este formulat pentru a asigura o protecție a persoanei sale, a vieții private și familiale, ci pentru a evita îndeplinirea unor sarcini de serviciu incomode (sub aspectul necesității deplasării geografice).

Distincția clară între cazurile ce reprezintă motive personale temeinice și cazurile de exercițiu abuziv al drepturilor salariatului se poate realiza, după cum s-a arătat în doctrina românească²⁶³, având în vedere pe de o parte situațiile, precum starea sa de sănătate și situația familială deosebită în care salariatul ar putea refuza chiar prestarea muncii, iar pe de altă parte, prin analogie, situațiile în care normele de drept referitoare la funcționarii publici permit expres refuzarea detașării. Aceste situații includ contraindicarea detașării, justificate de graviditatea salariatei și starea sănătății, dovedită cu certificat medical. La fel, funcționarul public este în drept să refuze detașarea când aceasta este dispusă într-o localitate în care nu i se asigură condiții corespunzătoare de cazare, își crește singur copilul minor, este singurul întreținător de familie, precum și din alte motive familiale temeinice, care justifică refuzul de a da curs detașării.

Prin urmare, în opinia profesorului Beligrădeanu va constitui întotdeauna un abuz de drept refuzul salariatului de a fi detașat în absența uneia dintre situațiile enumerate mai sus.

O situație similară este prevăzută și de legiuitorul moldovean, care în Legea cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public nr.158-XVI din 4 iulie 2008²⁶⁴ stabilește la art. 47

²⁶² PRIBAC, V., *op. cit.*, p. 85 și urm.

²⁶³ BELIGRĂDEANU, Ș. Reflectarea - în doctrină și jurisprudență - a noțiunii abuzului de drept în domeniul raporturilor juridice de muncă [online]. In: *Revista Română de Drept*. 1989, nr. 7, pp. 30-43 [cit. 12.15.2022]. Disponibil: <https://www.costelgilca.ro/doctrina/document/1/265/>

²⁶⁴ Lege cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public: nr.158 din 04.07.2008. In: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*. 2008, nr. 230-232. ISSN 2587-389X.

alin. (5) dreptul funcționarului public de a refuza detașarea din motive justificate temeinic inclusiv: graviditate sau din motive medicale, fie că este unicul întreținător al familiei sau își crește singur copilul minor sau detașarea presupune retrogradare sau în localitatea în care este detașat nu i se asigură condițiile de trai. Totodată, în vederea evitării unor situații de exercitare abuzivă a dreptului de a refuza detașarea, în conformitate cu alin. (9) al aceluiași articol, organul ierarhic superior va dispune eliberarea funcționarului public din funcția publică deținută în cazul în care acesta refuză detașarea în lipsa unuia dintre motivele enumerate mai sus.

Posibilități de intervenție a abuzului de drept există și în situația deplasărilor în interes de serviciu, așa cum sunt reglementate aceste în legislația Republicii Moldova.²⁶⁵ Spre exemplu, în situația în care salariatul este trimis în deplasare în interes de serviciu și nu comunică intenționat angajatorului că există necesitatea limitării deplasării din cauza unuia dintre motivele prevăzute la art. 249 din Codul muncii al RM, ulterior acționând în instanță angajatorul pentru nerespectarea acestor prevederi legale. Conform prevederilor alin.(2) al acestui articol este limitată trimiterea în deplasare, adică necesită acordul scris al următoarelor categorii de salariați: *persoanele cu dizabilități severe și accentuate, femeile gravide, femeile aflate în concediul postnatal, părinții singuri care au copii în vârstă de până la 14 ani, salariații care au copii în vârstă de până la 6 ani sau copii cu dizabilități, persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului cu munca, precum și salariații care îngrijesc de un membru al familiei bolnav, în baza certificatului medical*. Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris salariații menționați despre dreptul lor de a refuza plecarea în deplasare. La alin. (1) al aceluiași articol este prevăzută interdicția de a trimite în deplasare în interes de serviciu a persoanelor, care au contraindicații medicale pentru deplasare. În practică, apar situații când salariatul ascunde de angajator faptul că se află într-o asemenea situație, iar angajatorul dispune trimiterea în deplasare a acestuia. Ulterior, salariatul, fiind de recredință, acționează în instanță angajatorul, solicitând repararea prejudiciului cauzat. În acest caz, salariatul săvârșește un abuz de drept.

În situația existenței acestor motive temeinice pentru a nu fi dispusă deplasarea în interes de serviciu, suntem de părere că aprecierea asupra temeiniciei motivelor personale ale salariatului se va putea realiza însă numai prin aplicarea teoriei abuzului de drept. Astfel, salariatul va refuza deplasarea doar în cazul în care aceasta împiedică sau mai bine zis influențează negativ posibilitatea de a-și îndeplini anumite obligații de ordin familial și nu din simplul motiv și dorință

²⁶⁵ Pentru detalii a se vedea: POJAR, D. (2014), *Unele reflecții cu privire la intervenția abuzului de drept la încheierea contractului individual de muncă* în lucrările Conferinței Internaționale PROCESUL CIVIL SI EXECUTAREA SILITA, EXPERIENȚA UNUI NOU ÎNCEPUT, 28-30 august 2014, Târgu Mureș, România, Ed.: București, Universul Juridic, 2014, pp. 212-223, ISBN 978-606-673-457-8

de a șicana angajatorul. În acest context, ne raliem opiniei exprimate de profesorii Radu Motica și Gheorghe Mihai, care consideră că **niciun titular al dreptului subiectiv nu poate exercita un drept în mod arbitrar, în interes propriu și lezând interesul general.**

Pe parcursul executării contractului individual de muncă de către practicienii în domeniu sunt semnalate situații și alte în care salariatul abuzează de drepturile care îi revin. Pot exista situații de săvârșire a abuzului de drept atunci când salariatul ascunde de angajator faptul că se află în una dintre situațiile de incapacitate temporară de muncă în vederea provocării angajatorului de a săvârși careva încălcări ale drepturilor și garanțiilor care i se cuvin. La fel, o premiză a săvârșirii abuzului de drept o poate constitui situația în care salariatul tănuiește informația cu privire la apartenența sindicală a sa, pentru ca angajatorul să săvârșescă careva erori de ordin procedural în situația aplicării unor sancțiuni pentru încălcarea disciplinei de muncă de către acesta. În asemenea cazuri salariații își exercită drepturile cu rea-credință.

În practica de resurse umane din Federația Rusă sunt analizate câteva situații în care salariatul își exercită abuziv drepturile. Primul caz²⁶⁶ ilustrează situația în care un salariat se prezintă la serviciu după pauza de masă în stare de ebrietate alcoolică. În aceeași zi angajatorul întocmește un act de constatare, iar a doua zi salariatului i se solicită să prezinte o explicație cu privire la comportamentul său. La explicație salariatul anexează un certificat de incapacitate de muncă, iar ulterior beneficiază de un concediu de incapacitate de muncă cu durata de 9 luni (conform prevederilor legale din Federația Rusă). Salariatul este concediat în legătură cu încălcarea disciplinei de muncă în aceeași zi în care s-a prezentat în stare de ebrietate alcoolică la serviciu, deoarece angajatorul nu cunoștea despre certificatul de incapacitate temporară de muncă. Ulterior, salariatul este restabilit la locul de muncă de către Inspectoratul teritorial de muncă respectiv, deoarece nu poate fi concediat când se află în situație de incapacitate temporară de muncă, conform legislației din Federația Rusă.

Al doilea caz²⁶⁷ prezintă situația în care un salariat este concediat în legătură cu faptul prezentării la serviciu în stare de ebrietate alcoolică. Solicitat fiind să prezinte o explicație cu privire la comportamentul său, invocă o situație de boală pentru care și prezintă un certificat medical. Și în acest caz instanța a considerat nelegală decizia de concediere. Aceste două situații prezentate mai sus ne demonstrează că salariatul a abuzat de dreptul său, utilizând dreptul subiectiv contrar spiritului pentru care acesta a fost instituit, deoarece salariatul a invocat boala și a beneficiat de certificate de incapacitate de muncă în scopul șicanării angajatorului și pentru a putea

²⁶⁶ *Справочник кадровика*. Москва: ЗАО "МЦФЭР", 2004, № 6, p. 20

²⁶⁷ *Справочник кадровика*. Москва: ЗАО "МЦФЭР", 2004, № 6, p. 20-21

contesta concedierea și să solicite restabilirea la locul de muncă și repararea prejudiciului, cu toate că se face vinovat de încălcarea gravă a disciplinei de muncă.

Asemenea situații sau cel puțin asemănătoare există și în practica de resurse umane din Republica Moldova. Cu toate că art. 9, alin. (2), lit. g¹) stabilește că salariatul are obligația să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre imposibilitatea de a se prezenta la serviciu și să prezinte, în termen de 5 zile lucrătoare după reluarea activității de muncă, documentele care justifică absența, în scopul evitării producerii acestora recomandăm **includerea în conținutul contractului individual de muncă a clauzei privind obligația salariatului de a comunica angajatorului situația că se află în concediu medical începând cu prima zi și că nu se va prezenta la serviciu în legătură cu acest fapt.**

Acestea sunt anumite situații în care poate interveni abuzul de drept din partea salariatului, situații deduse atât din practică, cât și din interpretarea normelor de dreptul muncii. În același timp, prezintă un interes deosebit și anumite situații de intervenție a abuzului de drept din partea salariatului pe parcursul executării, modificării și suspendării CIM, evidențiate de doctrina și jurisprudența altor state²⁶⁸.

Profesorul Șerban Beligrădeanu²⁶⁹, consideră că sunt greșite aprecierea instanțelor din România că anumite drepturi au fost exercitate în mod abuziv de către salariați în următoarele cazuri: (i) concediul de odihnă nu se efectuează la data programării, ci se optează pentru un concediu fără plată, urmărind obligarea unității la achitarea plăților pentru concediu neutilizat; (ii) plecarea în concediu de odihnă, fără a se ține cont că a fost dispusă deplasarea datei acestuia; (iii) invocarea dreptului temei al absenței de la serviciu a unor probleme de ordin personal; (iv) data de plecare în concediu este modificată unilateral de către salariat și (v) absența nemotivată de la serviciu pentru recuperarea zilelor de repaus în care a fost prestată munca. Toate aceste situații, nu reprezintă în viziunea autorului exercitarea abuzivă a unui drept, ci reprezintă în general lipsa unui drept de a acționa de o asemenea manieră.

Ne raliem opiniei autorului, deoarece analiza unor situații similare prin prisma prevederilor Codului muncii al Republicii Moldova, care reglementează concediul de odihnă și munca suplimentară, constatăm că nu suntem în prezența unor drepturi subiective ale salariaților, exercitate cu depășirea limitelor interne, ci a inexistenței acestor drepturi, conduita salariatului fiind în afara legii, nefiind nici un drept al cărui exercițiu creează premisa unui abuz de drept. O

²⁶⁸ POJAR, D. (2014), *Abuzul de drept săvârșit de salariat pe parcursul executării raportului juridic de muncă în lucrările Conferinței Internaționale Competitivitatea capitalului uman pe piața muncii în condițiile dezvoltării regionale și integrării europene, 22-23 mai 2013, USARB, Bălți, Republica Moldova*, ISBN 978-9975-50-127-9, https://ibn.idsi.md/sites/default/files/imag_file/149-153_21.pdf

²⁶⁹ BELIGRĂDEANU, Ș., *op. cit.*, <https://www.costelgilca.ro/doctrina/document/1/265/>

posibilă premisă a abuzului de drept poate exista într-o situație analogică celei de-întâi, dacă ne referim la prevederile alin. (1) al art. 119 din Codul muncii al Republicii Moldova²⁷⁰, care stipulează că în caz de suspendare (art.76 lit.e) și m), art.77 lit.d) și e) și art.78 alin.(1) lit.a) și d)) sau de încetare a contractului individual de muncă, salariatul are dreptul la compensarea tuturor concediilor de odihnă anuale nefolosite. În multe cazuri, anumiți salariați, care dețin anumite funcții manageriale și au încheiat un contract individual de muncă pe perioadă determinată, ignoră graficul de concedii și nu pleacă în concediu de odihnă pentru o anumită perioadă, de exemplu doi sau trei ani, în scopul de a majora suma aferentă indemnizației pentru compensarea concediului neutilizat. Asemenea situații creează inconveniente mai ales în instituțiile finanțate de la bugetul de stat, iar salariatul nu utilizează concediul anual la timpul potrivit în mod conștient, ca ulterior să beneficieze de anumite drepturi bănești mai mari. Cu atât mai mult, în situația indexării anuale a salariului (creșterea valorii de referință), indemnizația pentru concediul neutilizat va crește, iar prejudiciul cauzat angajatorului prin achitarea acestor drepturi bănești este unul simțitor. Considerăm că în asemenea cazuri suntem în prezența abuzului de drept, deoarece salariatul exercită un drept subiectiv, deturnându-l de la rațiunea sa intrinsecă, transformând dreptul la odihnă care trebuie exercitat în natură (un drept fundamental, care aparține unei persoane, instituit în scopul protecției sănătății și vieții celui care muncește în vederea recuperării fizice și psihoemoționale a celui ce muncește) într-un drept cu caracter preponderent patrimonial. O propunere de modificare a cadrului legal, care are drept scop descurajarea „renunțării” la concediul de odihnă pe parcursul a mai mulți ani este cea cu referire la completarea art. 118 din Codului muncii cu alin. (4¹) cu următorul cuprins: *„(4¹) Zilele concediului de odihnă anual nefolosite după expirarea termenului de 2 ani se consideră stinse în cazul în care salariatul nu a beneficiat de concediul respectiv din motive imputabile acestuia. Angajatorul este obligat să solicite semestrial în scris utilizarea zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite de către angajat, în baza unui grafic stabilit.”*.²⁷¹ Nu susținem această modificare, care ar putea conduce la un eventual abuz din partea angajatorului din următoarele considerente:

- prevederile din Codul muncii în vigoare conțin norme destul de clare, care sunt conforme normelor și tratatelor internaționale la care Republica Moldova este parte;

²⁷⁰ Codul muncii al Republicii Moldova: nr. 154 din 28.03.2003. In: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*. 2003, nr. 159-162. ISSN 2587-389X

²⁷¹ Proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (privind actualizarea cadrului normativ aferent funcției publice) [online]. Disponibil: <https://cancelaria.gov.md/sites/default/files/document/attachments/nu-995-cs-2023.pdf>

- dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat pentru toți salariații și nu poate fi obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări.

O altă situație de intervenție a abuzului de drept este semnalată la fel, de către doctrina din România.²⁷² În conformitate cu art. 51, alin. (2) din Codul muncii al României²⁷³, contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului în situația absențelor nemotivate ale acestuia, în condițiile reglementărilor interne ale unității. Această prevedere a fost apreciată pe bună dreptate de către savantul Ion Traian Ștefănescu, ca fiind „eronată, inutilă și contradictorie”,²⁷⁴ deoarece această suspendare nu trebuie să opereze în niciun caz din inițiativa salariatului în legătură cu decizia de a absenta nemotivat, ci este rezultatul actului unilateral de voință a salariatului care lipsește nemotivat la serviciu. În același timp, legiuitorul limitează angajatorul în posibilitatea aplicării acestei situații de suspendări a contractului individual de muncă, în absența unor proceduri clare descrise în actele normative la nivel de unitate. În opinia cercetătoarei Veronica Pribac²⁷⁵, „există premise de săvârșire a abuzului de drept în situația în care salariatul absentează nemotivat de la serviciu, iar angajatorul procedează la concedierea disciplinară a acestuia după o anumită perioadă. Salariatul, acționând cu rea-credință îl acționează pe angajator în judecată, solicitând plata tuturor drepturilor salariale care i se cuvin pe perioada absenței nemotivate. Angajatorul poate fi obligat de instanță să achite aceste drepturi, deoarece nu a acționat potrivit prevederilor art. 51, alin. (2) din Codul muncii al României, deoarece excepția de neexecutare a contractului, nu este admisibilă în cadrul raporturilor de muncă. În concluzie, conform prevederilor legale, salariatul este îndreptățit la plata drepturilor salariale.

O posibilă situație de exercitare abuzivă a drepturilor salariatului este cea prevăzută la art. 78, alin. (1), lit. e), atunci când salariatul poate suspenda din inițiativă proprie contractul individual de muncă, invocând motivul condițiilor de muncă nesatisfăcătoare din punctul de vedere al protecției muncii. Ținând cont de faptul că alin. (4) al aceluiași articol stabilește expres interdicția de a angaja alți salariați pentru a-i înlocui pe acei ale căror contracte individuale de muncă au fost suspendate în temeiul indicat, unii salariați ar putea acționa din pură dorință de a agasa angajatorul, fără a avea un motiv serios. Decizia salariatului ar putea cauza pierderi economico-financiare angajatorului, cauzându-i acestuia un prejudiciu.

Exercitarea abuzivă a drepturilor salariatului cu ocazia încetării contractului individual de muncă.

²⁷² ȘTEFĂNESCU, I. T. *Modificările Codului muncii. Comentate*. București: Lumina Lex, 2006., p. 57.

²⁷³ Codul muncii al României [online]: nr. 53 din 24.01.2003. In: *Monitorul Oficial al României: Partea I*. 2011, nr. 345 [cit. 12.11.2022]. ISSN 1453-4495. Disponibil: <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/128647>

²⁷⁴ ȘTEFĂNESCU, I. Tr., *op. cit.*, p. 57.

²⁷⁵ PRIBAC, V., *op.cit.*, p. 86.

După cum este bine cunoscut, contractul individual de muncă încetează, conform art. 81 din CM al RM în circumstanțe ce nu depind de voința părților (decesul angajatorului persoană fizică, expirarea termenului contractului individual de muncă, decesul salariatului etc.), prin acordul scris al părților sau la inițiativa uneia dintre părți (demisia sau concedierea salariatului). Indiferent de temeiul de încetare a contractului individual de muncă există un șir de premise în care salariatul poate abuza de drepturile care îi sunt conferite, mai puțin în situația în care încetarea intervine din cauza unui eveniment (de exemplu deces al unei părți sau în caz de forță majoră). Urmează să examinăm posibilitățile de intervenție ale abuzului de drept raportat la fiecare dintre temeiurile de încetare.

Considerăm că încetarea contractului individual de muncă prin acordul scris al părților²⁷⁶ nu implică exercițiul abuziv al dreptului salariatului de a formula oferta de încetare a contractului individual de muncă și, respectiv al dreptului angajatorului de a accepta această ofertă.

Art. 85 alin. (1) din Codul Muncii al RM²⁷⁷ stabilește că salariatul are dreptul la demisie - desfacere a contractului individual de muncă, cu excepția prevederii alin.(4¹), din proprie inițiativă, anunțând despre aceasta angajatorul, prin cerere scrisă, cu 14 zile calendaristice înainte. Curgerea termenului menționat începe în ziua imediat următoare zilei în care a fost înregistrată cererea. Instituirea unui anumit termen de preaviz are drept scop să permită angajatorului să întreprindă măsurile necesare privind înlocuirea salariatului care urmează să demisioneze: de la angajarea unui alt salariat până la transmiterea bunurilor materiale care se află în gestiunea salariatului demisionar etc. Astfel, doctrina românească²⁷⁸ a considerat ca fiind abuzivă „exercitarea dreptului de a demisiona și preavizarea intempestivă a angajatorului cu privire la intenția încetării raportului de muncă, încetarea urmată la scurt timp de la încadrarea în muncă a salariatului respectiv la o unitate concurentă a angajatorului inițial, iar abuzul de drept poate fi reținut în asemenea caz, doar dacă în contractul de muncă nu este inserată clauza de necon

Și în conținutul normativ al Codului muncii a fost inclusă recent prevederea referitor la posibilitatea includerii în contractele individuale de muncă a clauzei de neconcurență. Conform art. 53¹ din Codul muncii al RM²⁷⁹ *Părțile pot negocia o clauză de neconcurență prin care salariatul să fie obligat ca după încetarea contractului individual de muncă să nu presteze, în*

²⁷⁶ Codul muncii al Republicii Moldova: nr. 154 din 28.03.2003. In: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*. 2003, nr. 159-162, art. 82¹. ISSN 2587-389X

²⁷⁷ Codul muncii al Republicii Moldova: nr. 154 din 28.03.2003. In: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*. 2003, nr. 159-162. ISSN 2587-389X

²⁷⁸ DIMITRIU, R. *Contractul individual de muncă. Prezent și perspective*. București: Tribuna Economică, 2005, pp. 375-376. ISBN 973-688-018-4.

²⁷⁹ Codul muncii al Republicii Moldova: nr. 154 din 28.03.2003. In: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*. 2003, nr. 159-162. ISSN 2587-389X.

interes propriu sau al unui terț, o activitate care se află în concurență cu cea prestată la angajatorul său, pe perioada negociată de părți, dar nu mai mult de 1 an. Pe parcursul acestei perioade, angajatorul îi achită salariatului o indemnizație lunară, a cărei mărime va fi negociată de salariat și angajator, dar care nu va fi mai mică de 50% din salariul mediu lunar al salariatului. Din noțiunea legală a acesteia este exclus ca aceasta să fie impusă în mod unilateral de către angajator. Doctrina românească²⁸⁰ consideră această clauză ca fiind una specifică dreptului muncii, prezentând un caracter mixt, nefiind nici clauză legală, nici convențională. În viziunea Ralucăi Dimitriu²⁸¹, obligația respectivă face parte din conținutul general al obligației de fidelitate a salariatului față de angajatorul său, prevăzută la art. 39, alin. (2), lit. d) din Codul muncii al României. Astfel, autoarea consideră că această obligație „poate fi privită ca fiind îndatorirea salariatului de a urmări, în executarea muncii sale, interesele legitime ale patronului și de a se abține de la orice acțiune având ca scop sau ca efect afectarea acestor interese”. În continuare, aceasta afirmă că „chiar și salariatul care nu este legat printr-o clauză de neconcurență are obligația generală de a nu afecta, prin actele sale, interesele legitime ale angajatorului”. În viziunea Ralucăi Dimitriu clauza respectivă este necesară în scopul „realizării unui compromis rezonabil între principiul liberății muncii și principiile economiei de piață și concurenței loiale”. **Consonant acestei afirmații și pentru a se asigura măsura rezonabilului propunem completarea art. 53¹ din Codul muncii al RM cu un nou alineat, în următoarea redacție : (1)¹ Clauza respectivă nu este obligatorie dacă scopul ei nu este de a proteja interesele comerciale legitime ale angajatorului sau dacă, ținând cont de aria geografică, timpul și scopul interzicerii raportat la interesele legitime de afaceri ale angajatorului, clauza limitează în mod disproporționat dreptul la muncă al salariatului. În asemenea mod va fi asigurat acel compromis rezonabil, descris în doctrină.**

La fel, poate fi exercitat abuziv dreptul la demisie a salariatului, atunci când acesta nu depune în scris cererea de demisie și anunță verbal angajatorul despre intenția de a demisiona. Angajatorul, la rândul său, emite decizia de a încetare a raportului de muncă în lipsa cererii scrise. Un salariat de rea-credință poate contesta în instanță această omisiune a angajatorului, chiar dacă dorește să demisioneze, iar adresarea în instanță o face doar din dorința de a șicana angajatorul.

În același timp poate fi considerată abuzivă intenția de demisionare a tuturor sau a majorității salariaților de la o anumită unitate. Este exercitată cu rea-credință și reprezintă un abuz

²⁸⁰ ȘTEFĂNESCU, I. T., MACOVEI, O., VARTOLOMEI, B. Corelația dintre obligația de fidelitate și clauza de neconcurență inserată în contractul individual de muncă. In: *Dreptul*. București, 2005, nr. 11, pp. 90-91. ISSN 1018-0435.

²⁸¹ DIMITRIU, R. Clauza de neconcurență și clauza de confidențialitate în reglementarea noului cod al muncii. In: *Revista Română de Dreptul muncii*. 2003, nr. 2, pp. 22-23. ISSN 2286-0606.

de drept, dacă printr-o asemenea decizie se urmărește fie exercitarea unor presiuni asupra angajatorului pentru a-l determina să accepte solicitările lor, fie prejudicierea intenționată a angajatorului respectiv.

Exercitarea abuzivă a dreptului de a demisiona apare spre exemplu și în situația în care urmare a încălcării disciplinei de muncă poate fi aplicată sancțiunea maximă - concedierea disciplinară, dar angajatorul îi propune să demisioneze din proprie inițiativă. La o primă etapă salariatul acceptă această ofertă, depune cererea de demisie, însă fiind în drept, conform art. 85, alin. (4) din CM al RM în decurs de 7 zile calendaristice să-și retragă cererea sau să o anuleze pe prima, tergiversează procesul de demisie. Angajatorul nu a respectat procedura necesară pentru concedierea salariatului, conform prevederilor art. 86, alin. (1) din CM al RM. În consecință, angajatorul mizând pe înțelegerea pe care a avut-o cu salariatul, considerând că acesta va acționa cu bună-credință, omite termenul necesar pentru procedura de concediere. Astfel, suntem în prezența unui abuz de drept, săvârșit de către salariat, care utilizează dreptul subiectiv prevăzut la art. 9, alin. (1), lit. a) de a desface contractul individual de muncă, conform rigorilor Legii.

Este dificil să ne imaginăm faptul că salariatul ar putea să-și exercite în mod abuziv drepturile în situația concedierii, care reprezintă desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată și poate opera în cazul existenței temeiurilor indicate în mod expres la art. 86 din CM al RM. Chiar dacă aceasta reprezintă exprimarea unilaterală a voinței angajatorului de a înceta raporturile de muncă, acest fapt nu exclude posibilitatea salariatului de a săvârși un abuz de drept. Legiuitorul moldovean instituie la alin. (2) al art. 86 din CM al RM un șir de măsuri de protecție, care limitează concedierea salariaților, care se află în una dintre următoarele situații: perioada aflării în concediu medical, în concediu de odihnă anual, în concediu de studii, în concediu de maternitate, în concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, în concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 4 ani, în perioada îndeplinirii obligațiilor de stat sau obștești, precum și în perioada detașării.

Până la modificarea Codului muncii al RM²⁸², adeseori, în practică apăreau dificultăți privind aplicarea măsurii de interdicție la concediere în situația în care salariatul se află în concediu medical. Astfel, salariatul, fiind în incapacitate temporară de muncă nu aducea la cunoștința angajatorului acest fapt, iar acesta fiind în necunoștință de cauză recurge la concedierea salariatului

²⁸² Lege pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003; nr. 155 din 20.07.2017. In: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*. 2017, nr. 316-321 și Lege pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova: nr. 88 din 21.09.2017. In: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*. 2017, nr. 364-370.

în perioada respectivă. Deoarece Codul muncii al RM până la acele modificări nu obliga salariatul să aducă la cunoștința angajatorului despre existența incapacității de muncă și implicit a unui certificat constatator, instanțele erau în drept să anuleze măsura concedierii. Considerăm, că în cazul în care salariatul nu comunica în mod intenționat angajatorului situația de aflare în incapacitate temporară de muncă (fie că ne referim la concediul de boală, fie că este vorba despre o femeie gravidă, interdicție stabilită la art. 251 din CM al RM), acesta își putea exercita abuziv drepturile conferite de lege. Astfel, considerăm binevenite modificările prevederilor CM al RM, privind obligarea salariaților să aducă la cunoștința angajatorului informația referitor la faptul că se află în situații de incapacitate temporară de muncă, iar interdicția va opera doar dacă angajatorul a luat cunoștință despre aceasta anterior emiterii deciziei de concediere a salariatului. Referitor la interdicția concedierii femeilor gravide, Codul muncii al Republicii Moldova definește la art. 1 femeia gravidă ca fiind orice femeie care anunță în scris angajatorul asupra stării sale fiziologice de graviditate și anexează un certificat medical eliberat de medicul de familie sau de medicul specialist, care atestă această stare. Rezultă că de garanțiile stabilite de legiuitor se bucură doar acea femeie, care anunță în scris angajatorul despre starea sa fiziologică. Cu toate că există anumite discuții referitor la natura acestei obligații sau mai bine zis cu privire la aspectul moral al acestei obligații, fiind considerată discriminatorie sau umilitoare, considerăm că această modificare a Codului muncii al Republicii Moldova este binevenită. Această obligație are o conotație duală, sub aspect de a proteja angajatorul de la eventualele abuzuri din partea salariatei gravide, iar sub alt aspect reprezintă un mod de realizare a garanțiilor prevăzute la art. 247-251 din CM RM pentru salariatele gravide.

O altă situație de intervenție a abuzului de drept este posibilă în cazul concedierii conform art. 86, alin. (1) lit. c) din CM al RM în urma reducerii numărului sau a statelor de personal. Articolul 88 din CM al RM stabilește procedura necesară operării acestui temei de concediere, inclusiv obligă angajatorul că o dată cu preavizarea în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal, va propune în scris salariatului preavizat un alt loc de muncă (funcție) în cadrul unității respective (cu condiția că astfel de loc de muncă (funcție) există la unitate, iar salariatul preavizat întrunește cerințele necesare pentru suplinirea acestuia). Refuzul salariatului de a accepta un alt loc de muncă este susceptibil de a fi exercitat abuziv, în cazul în care urmărește cu rea-credință obținerea unor drepturi bănești stabilite la art. 186 alin. (1) din CM al RM. Astfel, acesta deturneză dreptul său subiectiv de la scopul și rațiunea pentru care a fost instituit și anume de a menține raporturile de muncă și de a combate șomajul.

3.2. Exercițiul abuziv al drepturilor angajatorului

Legislația muncii nu interzice expres exercitarea abuzivă a drepturilor subiective ale angajatorului, dar art. 10, alin. (2) din CM al RM incumbă angajatorului să respecte prevederile legilor și altor acte normative, cât și ale clauzelor contractelor colective și individuale de muncă. La fel, art. 8 din CM al RM statuează că în cadrul raporturilor de muncă acționează principiul egalității în drepturi a tuturor salariaților, prohibind oricare discriminare, directă sau indirectă pe varii criterii. În același timp legiuitorul, admite derogări de la norma respectivă în cazul când aceste situații de excepție sunt determinate de cerințele specifice unei munci, stabilite de legislația în vigoare, sau de grija deosebită a statului față de persoanele care necesită o protecție socială și juridică sporită.

Prin stabilirea acestor prevederi cu conferirea statutului de principii directoare ale raporturilor de muncă și ale altor raporturi conexe acestora, legiuitorul limitează situațiile în care angajatorul ar putea abuza de drepturile care îi revin, exercitându-le cu depășirea limitelor intrinseci și contrar rațiunii acestora, în scopul prejudicierii salariatului. În vederea limitării situațiilor și premiselor de intervenție a abuzului de drept și a unor acțiuni ilicite din partea angajatorului, legiuitorul a stabilit o serie de garanții la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă.

Articolul 172 din CM al RM oferă noțiunea de garanție, care reprezintă mijloacele, metodele, condițiile prin care se asigură realizarea drepturilor acordate salariaților în domeniul raporturilor de muncă și al altor raporturi sociale legate de acestea. După cum s-a menționat mai sus garanțiile se acordă salariaților începând cu angajarea și până la încetarea raporturilor de muncă, în special în caz de deplasare în interes de serviciu, transferare la lucru într-o altă localitate, îmbinare a muncii cu studiile etc. Astfel, în virtutea prevederilor respective, legiuitorul a „consolidat” statutul salariatului, ca parte *vulnerabilă* a raportului de muncă, justificând încă o dată calificativul de un *cod social* atribuit Codului muncii al Republicii Moldova.

Contrar preceptelor legale, drepturile angajatorului sunt susceptibile de a fi exercitate abuziv, adică cu încălcarea principiilor de exercitare a acestora la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă.

Exercițiul abuziv al drepturilor angajatorului la încheierea contractului individual de muncă.

Articolul 47 din CM al RM stabilește că refuzul neîntemeiat de angajare este interzis, prohibind atât limitarea directă sau indirectă, cât și stabilirea în mod direct sau indirect a unor avantaje, pe criterii discriminatorii, iar refuzul angajatorului de a angaja este întocmit în formă

scrisă, și este pasibil de contestare pe cale judecătorească. În temeiul acestui text de lege, legiuitorul garantează atât exercitarea nestingherită a dreptului la muncă și a libertății de a munci, cât și limitează în opinia noastră, cazurile de abuz de drept din partea angajatorului la angajare.²⁸³

Este destul de dificil de a califica drept abuziv sau nu exercițiul dreptului de a nu angaja. Deoarece CIM se încheie urmare a negocierilor purtate între salariat și angajator, considerăm că angajatorul nu poate abuza de dreptul său de a angaja în situația în care CIM este încheiat în baza acordului de voință liber exprimat al părților. În același timp, practica judecătorească și doctrina constată că refuzul neîntemeiat la angajare se regăsește în situațiile în care conform prevederilor alin. (1) al art. 56 din CM al RM, încheierea contractului individual de muncă poate fi precedată de circumstanțe specifice (susținerea unui concurs, alegere în funcție), astfel fiind verificate aptitudinile profesionale ale potențialului salariat. De regulă, aceste circumstanțe specifice preced angajarea în sectorul public, dar există și situații de aplicabilitate ale acestora și în sectorul privat. Referitor la criteriile utilizate în vederea angajării art. 10, alin. (2) din CM al RM, stabilește la lit. f¹) că angajatorul este obligat *să asigure egalitatea de șanse și de tratament tuturor persoanelor la angajare potrivit profesiei, la orientare și formare profesională, la promovare în serviciu, fără nici un fel de discriminare.*

Reieșind din practică următoarele modalități de selecție a viitorilor salariați preced negocierea CIM și ulterior încheierea acestuia: concurs sau examen, alegerea în funcție, proba practică, și interviul.

• **Concursul sau examenul** – reprezintă o modalitate de selecție a personalului în vederea angajării sau promovării în carieră, precedată de o evaluare a competențelor și cunoștințelor specifice postului, utilizată în special, la organele administrației publice, la instituțiile publice și la unitățile bugetare. Dacă analizăm diverse acte normative care reglementează angajarea prin concurs în diverse structuri, constatăm că examenul sau proba scrisă cum este numită, constituie o etapă a concursului, care permite să selecteze candidatul în baza unei ierarhii, în funcție de rezultatele obținute.

Prin *Hotărârea Guvernului nr. 201/11.03.2009 privind punerea în aplicare a prevederilor Legii nr.158-XVI din 4 iulie 2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public* s-a aprobat Regulamentul cu privire la ocuparea funcției publice vacante prin concurs, care descrie modalitatea de organizare a concursului și rolul structurilor responsabile de organizare a

²⁸³ Pentru detalii a se vedea: POJAR, D. (2014), *Unele reflecții cu privire la intervenția abuzului de drept la încheierea contractului individual de muncă* în lucrările Conferinței Internaționale PROCESUL CIVIL SI EXECUTAREA SILITA, EXPERIENȚA UNUI NOU ÎNCEPUT, 28-30 august 2014, Târgu Mureș, România, Ed.: București, Universul Juridic, 2014, pp. 212-223, ISBN 978-606-673-457-8

concursului. Conform art. 55, alin. (1), lit. g) CM RM se încheie contracte individuale de muncă pe perioadă determinată cu colaboratorii științifici din instituțiile de cercetare-dezvoltare, cu cadrele didactice și rectorii instituțiilor de învățământ superior, precum și cu conducătorii instituțiilor de învățământ preșcolar, primar, secundar general, special complementar, artistic, sportiv, secundar profesional, mediu de specialitate, în baza rezultatelor concursului desfășurat în conformitate cu legislația în vigoare. Și art. 260 CM al RM stabilește regula potrivit căreia contractul individual de muncă cu conducătorul unității se încheie pe durata indicată în documentele de constituire ale unității sau pe un termen stabilit în contract prin acordul părților, iar prin anumite norme vor fi stabilite procedurile speciale ce vor preceda încheierea contractului individual de muncă cu acesta (organizarea concursului, alegerea sau numirea în funcție). De regulă, concursul include proba scrisă și interviul. Proba scrisă are drept scop testarea cunoștințelor și abilităților necesare pentru îndeplinirea sarcinilor și atribuțiilor funcției publice vacante. Interviul se susține nu mai târziu de 3 zile lucrătoare de la data susținerii probei scrise. Comisia de concurs în frunte cu un președinte este organul care se ocupă nemijlocit de organizarea acestuia. Concursul se efectuează în scopul atragerii în autoritatea publică a candidaților la ocuparea funcției publice vacante și selectării din rândul acestora a celui mai potrivit candidat.

Stabilirea prin acte normative a condițiilor și a modalităților în care poate avea loc verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale ale potențialilor salariați în domeniile vizate o considerăm drept o previziune a legiuitorului, care a dorit să minimalizeze posibilitățile de săvârșire a abuzului de drept de către angajator la încheierea unui contract individual de muncă.

În același timp, nu putem să reținem săvârșirea abuzului de drept de către angajator, în situația în care salariatul a promovat concursul respectiv, conform procedurii stabilite, dar angajatorul nu încheie contractul individual de muncă. Aici nu există un drept subiectiv exercitat abuziv, cu rea-credință, ci o încălcare a unui drept, a dreptului la muncă, este de fapt, un refuz neîntemeiat la angajare. Ilustrative sunt următoarele soluții jurisprudențiale:

- (i) Decizia Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție din 25 octombrie 2017²⁸⁴ prin care a fost admis recursul declarat de MSMPS al Republicii Moldova și recursul declarat de Liciu Natalia cu privire la constatarea neîntemeiată a refuzului de angajare, obligarea încheierii contractului individual de muncă și repararea prejudiciului material și moral cauzat în urma privării ilegale de posibilitatea de a munci. În speță, recurenta Liciu Natalia

²⁸⁴ *Decizia Colegiului Civil și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție din 25 octombrie 2017* [on-line]: dosarul nr. 3ra-826/17. Chișinău, 2017. 9 p. [cit. 09.11.2021]. Disponibil: http://jurisprudenta.csj.md/search_col_civil.php?id=39750.

a câștigat concursul în funcția de director al unei instituții medico-sanitare publice, desfășurat conform procedurilor în vigoare, dar Consiliul raional Ocnița nu a dat curs cererii de angajare, îngrădind astfel dreptul la muncă al angajatei. Instanța a constatat existența unui refuz neîntemeiat la angajare, astfel că a dispus obligarea încheierii respectivului contract din ziua depunerii cererii;

- (ii) Decizia Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ al Curții Supreme de Justiție din 21 februarie 2018²⁸⁵ prin care a fost respins recursul declarat de către Consiliul comunal Cioropcani, r. Ungheni, împotriva deciziei Curții de Apel Bălți din 08 august 2017. Similar cazului anterior apelantul a promovat cu succes concursul pentru ocuparea funcției vacante de secretar al Consiliului local, iar ulterior, cererea de angajare a acestuia nu a întrunit numărul necesar de voturi în rândul consilierilor. Instanța de recurs a constatat abuziv refuzul de angajare, constatând ilegalitatea acestuia. În cazul, respectiv s-a reținut că angajatorul a confundat dreptul de a numi cu dreptul de a alege, având obligația de a încheia CIM cu candidatul declarat învingător.

Pe lângă constatarea încălcării normei prevăzute la art. 47 CM RM (refuz neîntemeiat la angajare), situațiile invocate mai sus reprezintă cele mai ilustrative cazuri când angajatorul își exercită abuziv dreptul de a încheia contracte individuale de muncă, prevăzut la art. 10, alin. (1), lit. a) CM RM, chiar dacă acest drept apare în urma unor circumstanțe specifice, precum concursul în cazul dat. Ne fundamentăm opinia din motivul întrunirii următoarelor condiții specifice abuzului de drept, prezentate în capitolul anterior, după cum urmează:

- ✓ *Lipsa interesului legitim.* Interesul legitim este cel care beneficiază de protecție juridică, iar în cazul dat interesul urmărit de angajator este unul vădit malițios, care va prejudicia enorm interesul salariatului respectiv. Interesul ocrotit de lege al salariatului este de a munci în scopul satisfacerii necesităților sale de ordin economic și social, iar interesul, care nu are fundament legal al salariatului este de a nu oferi salariatului posibilitatea de a satisface necesitate respectivă;
- ✓ *Reaua-credință.* Antipod al bunei-credințe, principiu fundamental de exercitare a unui drept subiectiv, reaua-credință se manifestă printr-o atitudine incorectă, contrar normelor de etică și celor de conviețuire socială;

²⁸⁵ Decizia Colegiului Civil și de contencios administrativ al Curții Supreme de Justiție din 21 februarie 2018 [online]: dosarul nr. 3ra-47/18. Chișinău, 2018. 6 p. [citată 09.11.2021]. Disponibil: http://jurisprudenta.csj.md/search_col_civil.php?id=42229.

- ✓ *Exercițiul dreptului contrar scopului.* Dreptul de a încheia contracte individuale de muncă este instituit în scopul de a legifera raportul individual de muncă între cei doi subiecți ai raportului respectiv (salariat și angajator). În cazul examinat, instanța a reținut corect că prerogativa pe care o are organul respectiv este de a încheia CIM cu cel declarat câștigător al concursului, dar nu de a lua decizii asupra angajării sau neangajării.

• **Interviul** reprezintă o situație de comunicare specială între potențialul salariat și potențialul angajator, fiind o modalitate frecvent utilizată de verificare a candidaților la un post vacant. Este cea mai frecvent utilizată metodă de verificare a aptitudinilor profesionale. Modalitatea de desfășurare, precum și subiectele abordate de către angajator sunt, de regulă, descrise în actele interne ale entității. Angajatorul este limitat cu privire la conținutul întrebărilor. Întrebările vor viza în exclusivitate activitatea de muncă și nivelul de pregătire a candidatului de a face față rigorilor postului. Nu va putea adresa în nici un caz întrebări referitor la apartenența de partid, sindicală, etnică a viitorului salariat, nu se admit întrebări referitoare la veniturile salariatului, altele decât salariul. Și în cazul în care se pun întrebări care se referă la salariu, acestea trebuie puse în vederea stabilirii unei clarități cu privire la așteptările potențialului salariat în raport cu posibilitățile angajatorului. Chestionarea asupra subiectelor indicate este considerată un abuz din partea angajatorului. Prin astfel de acțiuni sunt depășite limitele interne ale dreptului de a cere astfel de informații, fiind în contradicție cu prevederile art. 91-94 din CM al RM. Tot abuziv și fără un *motiv serios* poate fi considerat exercițiul dreptului angajatorului de a nu comunica în termen rezonabil salariaților participanți la un interviu de angajare despre decizia de angajare sau neangajare. În asemenea cazuri, candidatul este limitat în a se angaja la alt angajator, fiind în așteptarea unui răspuns. În scopul contracarării situațiilor respective, propunem includerea în conținutul normativ al CM RM a prevederilor cu privire la comunicarea în timp rezonabil a deciziei de angajare sau neangajare a candidatului respectiv. Caracterul rezonabil trebuie apreciat prin prisma duratei de timp necesare pentru determinarea candidatului selectat. Acest fapt depinde de numărul de candidați, dar în niciun caz nu ar trebui să depășească cinci zile lucrătoare.

• **Proba practică** - este utilizată, preponderent, în cazul angajării muncitorilor calificați. Intervenția abuzului de drept sub forma relei-credințe ar putea interveni mai mult din partea persoanelor cu funcții de selectare a personalului, decât din partea angajatorului propriu-zis;

• **Recomandările de la fostul loc de muncă** – pot conține informații doar sub aspectul activității care a desfășurat-o și doar cu acceptul candidatului. În Republica Moldova această modalitate mai mult preia forma unei caracteristici sau referințe în care descrie abilitățile și performanțele angajatului. Însă conform art. 9, alin. (6), lit. j) al Legii nr. 544 din 20.07.1995 cu

privire la statutul judecătorului, pentru a participa la concursul pentru suplinirea postului de judecător, candidatul va depune un pachet de acte printre care figurează și referința de la ultimul loc de lucru sau de studii. Se apreciază că recomandările vor deveni din ce în ce mai utile și necesare odată cu schimbarea mentalității umane în timp. Totodată, există posibilitatea de a fi săvârșit un abuz de drept din partea fostului angajator, care cu rea-credință, din simplul motiv de a șicana un fost salariat, va prezenta o recomandare nefavorabilă salariatului. Există și cazul situației vice-versa, atunci când se dorește debarasarea de un salariat incomod, se oferă o caracteristică favorabilă acestuia, făcând astfel un deserviciu altui angajator, acționând cu rea-credință și în acest caz. Trebuie să menționăm că realizarea acestei proceduri trebuie făcută cu respectarea art. 57, alin. (2), care interzice în mod expres solicitarea de la salariat la încheierea contractului individual de muncă a altor documente decât cele prevăzute la alin. (1) al articolului menționat. Prin alte documente s-ar putea înțelege de exemplu cele referitoare la familie, poziție socială, venituri, certificatul despre lipsa gravidității, certificat de cazier judiciar etc. Totodată menționăm că pentru anumite funcții pot fi solicitate documente suplimentare necesare a fi prezentate, lista cărora este stabilită prin diverse acte normative, care reglementează încheierea contractelor individuale de muncă pentru anumite funcții și posturi.

Unii autori consideră abuz de drept acțiunea angajatorului, care inițial anunțând un candidat că este angajat, ulterior să refuze încheierea unui contract individual de muncă, în condițiile în care acesta a demisionat de la fostul angajator pentru a participa la concurs.²⁸⁶ Ne raliem acestei opinii, cu atât mai mult cu cât CM al RM statuează la art. 47, alin. (1) că refuzul neîntemeiat de angajare este interzis.

Trebuie să precizăm că este interzis refuzul neîntemeiat, dar deloc nu este interzis un refuz întemeiat, fundamentat pe anumite criterii esențiale (spre exemplu, din cauza stării sănătății conform certificatului medical, din cauza lipsei studiilor necesare ori stagiului de muncă pe specialitate, etc.)²⁸⁷. Totodată, este necesar de diferențiat între refuzul neîntemeiat și un refuz contrar legislației la angajare. Distincția respectivă se face în lumina prevederilor art. 247, alin. (1) CM RM, care în mod imperativ statornește interdicția refuzului la angajare pentru motive de graviditate sau de existență a copiilor în vârstă de până la 4 ani. Refuzul motivat al angajării acestor categorii de persoane se întocmește în formă scrisă și se remite persoanei respective în termen de 5 zile calendaristice de la data înregistrării cererii de angajare.

²⁸⁶ TRIBAC, V., *op.cit.*, p. 72

²⁸⁷ CAPȘA, T. *Comentariu științifico-practic la Codul Muncii al RM (Cu toate modificările și completările operate la 01.03.2014)*. Universitatea de Studii Europene. 2014, p. 36.

Totodată, în scopul neadmiterii abuzului de drept la angajare, considerăm oportun completarea Codului muncii cu prevederi, care descriu modalitatea de promovare sau petrecere a acestor circumstanțe specifice care preced angajarea.

Exercițiul abuziv al drepturilor angajatorului pe parcursul executării, modificării și suspendării contractului individual de muncă.

După cum este bine cunoscut în conținutul contractului individual de muncă pot fi incluse două categorii de clauze: clauze generale, standard pentru toate contractele individuale de muncă și clauze specifice, caracteristice unora anumite contracte de muncă. Conform art. 58, alin. (1) CM al RM, contractul individual de muncă se încheie în formă scrisă, iar conținutul acestuia este determinat prin acordul părților și conform prevederilor art. 49 CM RM trebuie să cuprindă un șir de clauze obligatorii enumerate exhaustiv de legiuitor și poate conține și alte prevederi ce nu contravin legislației în vigoare. În același timp, libertatea părților de a insera aceste clauze în conținutul contractului individual de muncă nu este absolută, ci este limitată de prevederile art. 46, alin.(8) din CM al RM în vederea racordării acestora la normele de etică și morală și celor care nu contravin ordinii publice.²⁸⁸ Din categoria clauzelor specifice fac parte acele prevăzute al art. 51 din CM al RM cu privire la: clauza de mobilitate, clauza de confidențialitate, clauza de neconcurență și clauze referitoare la compensarea cheltuielilor de transport, la compensarea serviciilor comunale, la acordarea spațiului locativ. Clauza de mobilitate stabilită în conformitate cu prevederile art. 52 din CM al RM permite angajatorului să dispună de o activitate ce nu presupune un loc stabil de muncă în cadrul aceleiași unități. Prin urmare, cu respectarea rigorilor impuse de legiuitor, părțile contractuale sunt libere să negocieze inserarea unei asemenea clauze în conținutul contractului individual de muncă, în schimbul unei contraprestații exprimate în monedă sau în natură. Însă există situații în care angajatorul își exercită abuziv drepturile care rezultă din existența clauzei de mobilitate. De către doctrina românească²⁸⁹ au fost prezentate următoarele situații în care în cuprinsul contractului individual de muncă a fost inserată clauza de mobilitate, iar angajatorul și-a exercitat abuziv drepturile aferente acestuia, obligând salariatul la:

- Îndeplinirea obligațiilor de muncă într-o zonă unde salariatului îi este imposibil să se deplaseze, din motivul inexistenței transportului de acces;
- Prezența într-o localitate amplasată la o distanță îndepărtată, iar despre necesitatea deplasării salariatul este anunțat prea târziu pentru a reuși să ajungă la timp²⁹⁰.

²⁸⁸ Art. 46, alin. (8) statuează: Este interzisă încheierea unui contract individual de muncă în scopul prestării unei munci sau a unei activități ilicite ori imorale.

²⁸⁹ ȘTEFĂNESCU, I. T., *op.cit.*, p. 53

²⁹⁰ Idem, p.53

Altă clauză specifică, posibilă de inclus în conținutul CIM este clauza de neconcurență²⁹¹. Un posibil exercițiu abuziv al dreptului angajatorului în cazul inserării clauzei respective în conținutul contractului individual de muncă ar interveni din motivul că angajatorii le consideră, de cele mai multe ori, ca fiind o metodă prin care li se permite să interzică în mod discreționar salariatului să presteze, după încetarea contractului de muncă, o activitate asemănătoare în folosul unei unități concurente, pentru o anumită perioadă de timp. Acest drept nu poate fi exercitat, însă, într-un mod abuziv, motiv pentru care considerăm că la inserarea clauzei de neconcurență trebuie să se țină cont de aspectele specifice ale sectorului economic pentru care aceste clauze sunt utilizate, cum este de exemplu domeniul TIC, unde există o concurență acerbă pentru dominarea pieții și o lipsă acută de specialiști de înaltă calificare. Astfel, limitările temporale, care pot fi impuse prin clauza de neconcurență diferă în funcție de specificul de activitate. Totodată, aria geografică nu poate fi stabilită pentru o întreagă țară sau chiar continent. Nu este posibil să se limiteze dreptul la muncă pe un areal geografic extins. Considerăm că rațional este să se limiteze aria geografică a localității în care își desfășoară activitatea angajatorul respectiv. O altă recomandare se referă la faptul de a nu utiliza un model standard al clauzei de neconcurență, deoarece limitările impuse printr-un model nu se pot aplica în mod egal tuturor salariaților. Riscul la care se supune un angajator în această situație este că respectiva clauză să nu poată fi respectată deoarece este nerezonabilă și/sau chiar abuzivă, putând fi cu ușurință diminuată sau anulată în instanță.²⁹² Argumentul în acest caz este că clauza de neconcurență, fiind o clauză specifică, este negociată de la caz la caz și este diferită la limitari în funcție de perioada de timp, de aria geografică și de categoria de salariați la care se referă.

Alexandru Țiclea consideră că în cazul includerii clauzei de neconcurență restrângerea dreptului la muncă și a libertății de a munci are un caracter temporar, cu respectarea principiului proporționalității față de situația care a determinat-o.²⁹³ În viziunea acestuia, „rațiunea instituirii acestei norme de către legiuitor constă în protecția angajatorului, iar interesul încheierii acordului privind clauza de neconcurență aparține acestuia, întrucât el cunoaște cel mai bine dacă poate fi prejudiciat de încadrarea fostului salariat la un concurent; acesta din urmă nu este prejudiciat prin existența clauzei de neconcurență de vreme ce el este despăgubit prin indemnizația primită astfel că protecția sa este garantată”.²⁹⁴

²⁹¹ Art. 53¹ Codul muncii al Republicii Moldova; nr.154 din 28.03.2003. In: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*. 2003, nr. 159-162.

²⁹² VLAD, I. Ce e bine să știi înainte de a semna contractul de muncă. Clauze specifice [on-line]. In: *Economie și Finanțe*. 2010 [citat 07.12.2021]. Disponibil: http://www.avocatnet.ro/content/articles/id_19159/Ce-e-bine-sa-stii-inainte-de-a-semna-contractul-de-munca-Clauze-specifice.html.

²⁹³ ȚICLEA, A., *op.cit.*, p. 239.

²⁹⁴ Idem, p. 239

Considerăm că această clauză are un rol de compensare a exercitării unei obligații de loialitate și fidelitate față de fostul angajator (obligații nereglementate în Codul muncii al RM), dar care se regăsesc în anumite Codificări de etică profesională și deontologie specifice anumitor domenii de activitate. Totodată, salariatul este despăgubit de eventualele prejudicii pentru situația sa financiară, cauzate de o imposibilitate temporară sau teritorială de a se angaja, prin plata acestei indemnizații.

O altă situație de în care poate interveni exercițiul abuziv al salariatului poate fi reținut în situația rechemării din concediu de odihnă. Ion Traian Ștefănescu consideră că urmare a întreruperii concediului de odihnă, salariatului i se cauzează un prejudiciu, care trebuie reparat de angajator²⁹⁵. Și legislația RM constituie un teren fertil unde drepturile angajatorului pot fi exercitate abuziv. În conformitate cu art. 122 din Codul muncii al RM, rechemarea salariatului din concediul de odihnă anual poate fi dispusă prin ordinul (dispoziția, decizia) angajatorului, numai cu acordul scris al salariatului și numai pentru situații de serviciu neprevăzute, care fac necesară prezența acestuia în unitate. Chiar dacă legiuitorul impune acordul scris al salariatului, poate interveni o exercitare abuzivă a drepturilor angajatorului, atunci când acesta fără a avea vreun motiv temeinic recheamă din concediu salariatul, intenția fiind de a-l șicana pe acesta. Cu toate că ulterior, îi va fi acordat acest concediu neutilizat, întreruperea concediului într-o anumită perioadă poate cauza suferințe morale salariatului. Ambiguitatea cuvântului „neprevăzute” poate deveni teren propice pentru utilizarea cu rea-credință a dreptului subiectiv al angajatorului de a-l rechema pe salariat din concediul de odihnă anual.

La fel, profesorul Ștefănescu²⁹⁶ consideră că angajatorul se face vinovat de săvârșirea abuzului de drept în următoarele cazuri:

- Refuzul nejustificat al angajatorului de a acorda concediu fără plată salariatului;
- Dispunerea delegării sau a detașării pe o durată de timp exagerată raportată la scopul și obiectivul delegării/detașării, doar din intenția de a agasa salariatul în eventualitatea forțării ultimului de a demisiona.

Vom examina aceste posibilități de intervenție a abuzului de drept din partea angajatorului din perspectiva cadrului legal moldav. Conform art. 120 din CM al RM, din motive familiale și din alte motive întemeiate, în baza unei cereri scrise, salariatului i se poate acorda, cu consimțământul angajatorului, un concediu neplătit cu o durată de până la 120 de zile calendaristice, în care scop se emite un ordin (dispoziție, decizie, hotărâre). În cazul acestor

²⁹⁵ ȘTEFĂNESCU, I. T., *op.cit.*, pp. 89-90.

²⁹⁶ ȘTEFĂNESCU, I. T., *op.cit.*, p.54.

concedii neplătite, trebuie să examinăm exercitarea abuzivă a dreptului angajatorului de acordare a acestora sub două aspecte. Primul se referă la faptul că ținând cont de raportul de subordonare care există între salariat și angajator, ultimul nu poate să beneficieze de acest concediu fără acordul prealabil al angajatorului, iar acesta refuză sau amână în mod nejustificat acordarea concediului neplătit unui anumit salariat, acesta fiind nevoit într-un final să demisioneze. În al doilea rând, ne referim la cazul în care angajatorul are anumite dificultăți de ordin economic, este dispusă „trimiterea” în concedii neplătite a salariaților, ca o metodă de a evita șomajul tehnic și de a se eschiva de la plata indemnizației stabilite conform art. 80 și 80¹ din CM al RM.

O posibilă exercitare abuzivă a drepturilor angajatorului poate interveni în cazul delegării sau detașării. Art. 69 din CM al RM stabilește că locul de muncă poate fi schimbat temporar de către angajator, fără efectuarea modificărilor în contractul individual de muncă, în cazul deplasării sau detașării. Totodată, deplasarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile calendaristice, iar detașarea se dispune numai cu acordul scris al salariatului pentru o perioadă de cel mult un an și se efectuează în temeiul unui contract individual de muncă distinct pe durată determinată. Prelungirea perioadei de detașare la fel, necesită acordul salariatului. Considerăm că angajatorul poate exercita abuziv dreptul de a dispune deplasarea în interes de serviciu sau detașarea atunci când aceste măsuri sunt dispuse în lipsa unui interes real, doar în scopul șicanării salariatului, în vederea determinării acestuia de a demisiona sau de a accepta modificarea contractului individual de muncă în condiții dezavantajoase pentru acesta. Anume limitarea perioadei în care aceste măsuri pot fi dispuse și necesitatea existenței acordului salariatului reprezintă măsurile luate de angajator de a limita posibilele abuzuri din partea angajatorului. Din analiza jurisprudenței, identificăm Decizia Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ al Curții Supreme de Justiție din 20 iulie 2022 privind admiterea recursului declarat de Dumitru Barbat, în cauza civilă intentată la cererea de chemare în judecată depusă de Dumitru Barbat împotriva Întreprinderii de Stat „Întreprinderea pentru Silvicultură „Tighina”²⁹⁷. Recurentul a fost angajat în funcție de pădurar al cantonului 3 ocol silvic Talmază din cadrul ÎS „Tighina” îndeplinindu-și conștiincios obligațiile de serviciu, după cum afirmă acesta. Urmare a schimbării directorului ÎS „Tighina”, climatul de muncă a devenit insuportabil, recurentul fiind hărțuit în mod permanent de către acesta. În temeiul ordinului directorului, recurentul a fost delegat pe un termen de 2 luni la un alt ocol silvic, aflat la o distanță considerabilă de domiciliul acestuia.

²⁹⁷ Decizia Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ al Curții Supreme de Justiție din 20 iulie 2022 [online]: dosarul nr. 2ra-738/22 2-2106671101-01-2ra-24052022. 9 p. [cit. 21.12.2022]. Disponibil: http://jurisprudenta.csj.md/search_col_civil.php?id=67904

Ordinul i s-a adus la cunoștință verbal, iar acesta a refuzat delegarea, invocând că are loc de trai în altă localitate, iar angajatorul nu îi achită cheltuielile ocazionate cu delegare (diurnă, transport, cazare). Urmare a refuzului și a neprezentării ulterioare la locul delegării, angajatorul a dispus concedierea în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) Codul muncii - pentru absența fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă). Recurentul a depus inițial cerere în instanța competentă teritorial, care a fost respinsă, precum și apelul declarat ulterior de către acesta. Instanța supremă a admis recursul și a casat hotărârea instanței de apel, constatând ilegalitatea acțiunilor angajatorului. Chiar dacă Curtea nu a notat, considerăm că pe lângă ilegalitatea acțiunilor cu care a acționat angajatorul, acesta a abuzat de dreptul său de a dispune delegarea, utilizând acest drept contrar scopului pentru care a fost instituit. Deplasarea în interes de serviciu presupune delegarea salariatului, conform ordinului (dispoziției, deciziei) angajatorului, pe o perioadă care nu poate depăși 60 de zile, pentru executarea obligațiilor de muncă în afara locului de muncă permanent, cu acoperirea cheltuielilor ocazionate cu delegare. În cazul respectiv, angajatorul a dispus delegarea cu rea-credință, în lipsa scopului legitim, cu interes malițios de a determina salariatul să demisioneze. Dispunerea concedierii salariatului respectiv în acest caz este ilegală și netemeinică, nicidecum abuziv, deoarece angajatorul nu avea un asemenea drept în cazul respectiv.

Exercițiul abuziv al drepturilor angajatorului la încetarea contractului individual de muncă.

Încetarea contractului individual de muncă poate surveni, în conformitate cu alin. (1) al art. 81 din Codul muncii al RM, în circumstanțe ce nu depind de voința părților (decesul angajatorului persoană fizică, expirarea termenului contractului individual de muncă, decesul salariatului etc., în temeiul prevederilor art.82, 305 și 310 din CM al RM.), prin acordul scris al părților (art. 82¹ CM al RM) sau la inițiativa uneia dintre părți (demisia sau concedierea salariatului, în conformitate cu prevederile art. 85 și 86 CM al RM). Reglementarea legală a temeiurilor în care poate înceta contractul individual de muncă reprezintă o expresie a stabilității în muncă, un garant pentru apărarea drepturilor și intereselor legitime ale părților. Fiind dominată de principiul legalității, încetarea contractului de muncă este reglementată de legiuitor, fiind statuate expres atât temeiurile, circumstanțele, motivele, procedura prealabilă încetării contractului individual de muncă, cât și controlul respectării prevederilor legale și răspunderea părților contractane. Legislația muncii prevede expres și limitativ situațiile în care angajatorul poate proceda la concedierea salariaților, stabilind formalități stricte pentru astfel de situații, în scopul evitării unor posibile abuzuri și realizării principiului stabilității în muncă.

La fel și izvoarele internaționale ale dreptului muncii statuează asupra necesității justificării concedierii, procedurilor de respectat anterior concedierii, formelor de protejare a veniturilor salariaților (indemnizațiile de concediere, protejarea creanțelor salariaților de un privilegiu, inclusiv garantarea acestora prin intermediul unei instituții-garant), perioada de preaviz etc.²⁹⁸

Carta Socială Europeană (revizuită)²⁹⁹ (Torino, 18.10.1961), revizuită la Strasbourg, la 3 mai 1996, stabilește următoarele prevederi în privința concedierii :

Art. 24- Dreptul la protecție în caz de concediere

În vederea asigurării exercitării efective a dreptului la protecție în caz de concediere, părțile se angajează să recunoască:

- a) dreptul lucrătorilor de a nu fi concediați fără un motiv valabil legat de aptitudinea sau conduita acestora, sau de cerințele de funcționare a întreprinderii, a instituției sau a serviciului;
- b) dreptul lucrătorilor concediați fără motiv valabil la o indemnizație adecvată sau la o altă reparație corespunzătoare. În acest scop, părțile se angajează să asigure ca un lucrător care consideră că a făcut obiectul unei măsuri de concediere fără un motiv valabil să aibă drept de apel împotriva acestei măsuri în fața unui organ imparțial.

Art.29 – Dreptul la informare și consultare în procedurile de concediere colectivă

În scopul asigurării exercitării efective a dreptului reprezentanților lucrătorilor de a fi informați și consultați în caz de concedieri colective, părțile se angajează să asigure ca patronii să informeze și să consulte reprezentanții lucrătorilor în timp util, înaintea acestor concedieri colective, asupra posibilității de a evita concedierile colective sau de a limita numărul și de a atenua consecințele acestora, recurgând de exemplu la măsuri sociale însoțitoare care vizează în special ajutorul pentru redistribuirea sau recalificarea lucrătorilor respectivi.

În conformitate cu art. 24 al Cartei Sociale Europene Revizuite, 1996 angajatorul nu poate dispune concedierea din motive ce nu țin de calitățile profesionale ale salariatului și nici de situația economică a angajatorului. Temeiurile care stau la baza concedierii nu pot fi arbitrare, ci trebuie să se refere la motive stabilite de legiuitor. La fel, salariatul se bucură de plata tuturor drepturilor bănești care i se cuvin la data concedierii inclusiv de indemnizații sau compensații menite să acopere prejudiciul financiar cauzat de pierderea unui loc de muncă.

²⁹⁸ Pentru o descriere detaliată *Convenția nr. 158 din 22.06.1982 a Organizației Internaționale a Muncii cu privire la concediere* și *Convenția nr.173 din 23.06.1992 a Organizației Internaționale a Muncii cu privire la protecția creanțelor lucrătorilor în caz de insolabilitate a angajatorului*.

²⁹⁹ Aprobata la Torino la 18.10.1961, revizuită la Strasbourg la 3 mai 1996, ratificată parțial de către Parlamentul RM prin Legea nr. 484-XV din 28.09.2001, Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 130 din 26.10.2001.

Aceste prevederi au menirea de a limita cazurile de un posibil abuz din partea angajatorului. Deoarece contractul individual de muncă reprezintă analog unui contract civil manifestarea de voință a părților contractante - expresie a libertății contractuale, așa și defacerea acestuia reprezintă manifestarea de voință a uneia dintre părți referitor la imposibilitatea de a continua un raport de muncă sau dorința de a pune capăt acestuia. În acest sens, după cum ne-am expus și anterior, prevederile art. 82¹ CM al RM, care statuează că drept temei de încetare a contractului individual de muncă poate servi acordul scris al părților, nu poate crea situații de conflicte, deoarece părțile se află într-o poziție de egalitate, părțile exprimându-și ambele acordul scris cu privire la încetarea raporturilor de muncă. Totodată, doctrina autohtonă³⁰⁰ a remarcat faptul că acordul părților cu privire la încetarea CIM trebuie să îndeplinească condițiile esențiale prevăzute în Codul civil pentru valabilitatea oricărui act juridic. Ne raliem opiniei respective, deoarece acordul părților trebuie să fie liber de orice viciu de consimământ și să nu fie smuls prin violență (în cazul dat este violența psihologică).

Situațiile în care contractul individual de muncă încetează în circumstanțe ce nu depind de voința părților sunt situații în care angajatorul nu ar putea să-și exercite abuziv drepturile. Aceste circumstanțe sunt enumerate exhaustiv de către legiuitor la art. 82, 305 și 310 din CM al RM și pentru a stabili caracterul legal al actului de încetare a CIM în asemenea circumstanțe, trebuie să fie verificat dacă suntem în prezența situațiilor respective. După cum sună și din titulatura acestor temeuri de încetare a CIM, acestea sunt independente de voința părților, astfel că lipsește elementul subiectiv al abuzului de drept.

În ceea ce privește încetarea contractului individual de muncă din inițiativa salariatului, ar părea la prima vedere, că nu există loc de exercitare abuzivă a drepturilor angajatorului, acesta doar ia act de cererea salariatului și urmează procedura și termenii stabiliți la art. 85 din CM al RM. Totuși, angajatorul poate abuza de drepturile care îi revin, iar acest fapt poate conduce la decizia salariatului de a pune capăt raportului de muncă, demisionând. În acest sens, prin Hotărârea Plenului Curții Supreme de Justiție nr. 9 din 22.12.2014 privind practica judiciară a examinării litigiilor care apar în cadrul încheierii, modificării și încetării contractului individual de muncă, s-a statuat că „Depunerea cererii de desfacere a contractului individual de muncă din proprie inițiativă nu întotdeauna conține, însă, voința reală a salariatului de a înceta raportul de muncă. Astfel, la examinarea cauzelor ce au ca obiect declararea nulității actului de demisie, instanța va verifica, în baza probelor prezentate, faptul dacă voința exprimată în cererea de demisie coincide cu voința reală a salariatului. În situația în care reclamantul va susține că cererea de demisie a fost

³⁰⁰ BOIȘTEANU, E., ROMANDAȘ, N., PĂSCĂLUȚĂ, F. *Ghidul specialistului în resurse umane*. Chișinău: [S. n.], 2021, p. 157. ISBN 978-9975-157-97-1.

depusă la insistența angajatorului, această circumstanță va fi supusă verificării, iar datoria de a dovedi îi va aparține reclamantului.”³⁰¹ Reieșind din aceste prevederi, instanțele vor verifica valabilitatea consimțământului salariatului la demisie. Pentru ca acesta să fie valabil, este necesar să nu fie afectat de vreun viciu de consimțământ. De regulă, în materia demisiei, viciul de consimțământ care ar putea să îl afecteze este violența. Salariatul ar putea înainta o cerere de demisie, care de fapt, nu ar exprima voința sa reală, în situația în care acesta este amenințat că în caz contrar ar putea fi concediat pe temeiuri disciplinare, fapt care i-ar prejudicia imaginea și ar putea crea impedimente la o eventuală angajare. În acest caz, violența psihică trebuie să fie determinantă pentru depunerea cererii de demisie și să fie injustă (ilicită). Conform Hotărârii Plenului Curții Supreme de Justiție nr. 12 din 03.10.2005, în cazul demisiei salariatului-minor, instanța trebuie să țină cont de gradul de discernământ al acestuia la exprimarea voinței de demisie. Drept exemplu prezentăm pricina civilă la cererea de chemare în judecată a Dorinei Filat împotriva Băncii Comerciale „ProCredit Bank” Societate pe Acțiuni cu privire la anularea ordinului de demisionare, restabilire la lucru, încasarea salariului mediu lunar pentru perioada absenței forțate de la lucru, repararea prejudiciului material și prejudiciului moral³⁰². În motivarea acțiunii reclamanta a indicat că în urma expunerii de către ea a unor opinii și convingeri profesionale contrare celor a adjunctului al Președintelui Comitetului de Conducere al „ProCredit Bank” SA în cadrul unor discuții profesionale, în prezența altor persoane, începând cu luna septembrie 2010 în privința ei au fost inițiate persecutări și acțiuni de teroare. Indică că a început să fie hărțuită moral, supusă unor presiuni psihologice și învinuită de existența unor feedback-uri (plângeri) denigratoare cu referire la persoana sa, dar nu i-a fost prezentată nici o dovadă în acest sens, nici pe măsura apariției acestora, nici în momentul înaintării acuzațiilor. Sub forma atacurilor și hărțuirii psihologice a fost supusă unui tratament discriminator comparativ cu alți angajați. Astfel, Președintele Comitetului de Conducere al „ProCredit Bank” SA a exercitat acțiuni de intimidare împotriva ei prin intermediul altor angajați ai instituției, iar la 20 octombrie 2010 ea a fost somată personal, să plece din bancă în mod forțat în cadrul discuției din biroul său, la care a asistat șefa Departamentului Plăți și Operațiuni Documentare. În cadrul acestei discuții Președintele Comitetului de Conducere al „ProCredit Bank” SA i-a comunicat că instituția financiară a luat decizia de a o îndemna să înceteze colaborarea cu banca în temeiul unor criterii arbitrare, de ordin

³⁰¹ Hotărârea Plenului Curții Supreme de Justiție nr. 9 din 22.12.2014 privind practica judiciară a examinării litigiilor, care apar în cadrul încheierii, modificării și încetării contractului individual de muncă [online]. [citat 01.02.2022]. Disponibil: http://jurisprudenta.csj.md/search_hot_expl.php?id=199.

³⁰² Decizia Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție [online]: dosarul nr. 2ra-1429/13 din 29.05.2013 [citat 01.02.2023]. Disponibil: http://jurisprudenta.csj.md/archive_courts/cauta/info_detailed_pdf.php?hash=52c277a1d0416bb32977b416b135b1fe1484682198.

subiectiv, nejustificate legal și i-a propus să demisioneze forțat din funcția deținută. În opinia reclamantei angajatorul a întreprins acțiuni ilegale în privința ei și a inițiat acțiuni sub formă de violență psihologică prin discriminarea ei în colectivul de muncă. Reclamanta a adresat scrisori către administrația angajatorului în privința situațiilor de hărțuire morală, cu solicitarea stopării acțiunilor ilegale, însă ca urmare a acțiunilor întreprinse în privința sa, nu a mai putut rezista psihologic tratamentului de discriminare directă și indirectă, prin care i-a fost lezată onoarea și sănătatea, astfel la 15 noiembrie 2010 a depus cerere de demisionare din funcție. Prin ordinul nr. RU-408 din 26 noiembrie 2010 i-a fost adus la cunoștință faptul că cererea ei a fost aprobată, iar ea a fost demisă din funcția ocupată. Reclamanta consideră acest ordin ilegal, emis cu încălcarea modalității de exprimare a voinței salariatului, în baza unei cereri de demisie, în care solicitarea de demisie nu coincide cu voința reală a salariatului, fiind adresată în urma unei constrângeri psihice exercitate asupra salariatului în scopul depunerii cererii respective, fapt care a fost menționat expres însăși în cererea de demisie. Prin asemenea situații considerăm că săvârșește un abuz de drept, evitând de fapt aplicarea unui alt temei de încetare a contractului individual de muncă – concedierea, care în funcție de motivul care stă la bază, implică acordarea unor drepturi bănești.

În sistemul de drept common-law există noțiunea de *constructive dismissal*—³⁰³ concediere implicită, care este camuflată de o demisie. O asemenea situație intervine atunci când un salariat este nevoit să demisioneze datorită faptului că angajatorul a creat un mediu de lucru ostil, care nu este efavorabil desfășurării activității de muncă. Deoarece demisia nu exprimă în realitate intenția și dorința salariatului, aceasta constituie o concediere camuflată. Scopul acesteea este de a evita procedura stabilită în cazul concedierii și de a se reduce sau renunța în totalmente la plata unor garanții care i se cuvin salariatului în caz de concediere. Jursisprudența din Regatul Unit al Marii Britanii și al Irlandei de Nord a considerat că următoarele situații pot conduce la concedierea implicită:

- retrogradarea salariatului;
- modificarea sarcinilor de muncă, schimbarea felului muncii;
- modificarea regimului de muncă;
- diminuarea unor sporuri la salariu;
- modificarea locului de muncă;

³⁰³ Pentru detalii: Constructive Dismissal - Bullying and Harassment. In: *Employment law* [online]. [citat 23.02.2023]. Disponibil: <https://www.rosendorff.com.au/constructive-dismissal/>

- modificarea duratei concediilor de odihnă etc.

La fel, salariatul poate fi nevoit să solicite demisia, chiar dacă clauzele contractuale nu suferă careva modificări, angajatorul poate provoca salariatul să-și depună demisia, creând un mediu toxic de muncă. Această situație are loc atunci când este lezată reputația profesională a salariatului în măsura în care acesta nu poate continua activitatea de muncă. Spre exemplu atunci când sunt aduse critice permanente la adresa acestuia referitor la faptul neîndeplinirii corespunzătoare a sarcinilor de muncă.

În cele mai multe cazuri încetarea abuzivă a contractului individual de muncă are loc prin invocarea unuia dintre motivele de concediere prevăzute la art. 86 alin. (1) din CM al RM. Cu toate că, aparent motivul invocat este legal, există o contradicție între motivele de fapt și motivele de drept, care stau la baza concedierii, de așa natură, încât, decizia de a înceta CIM în legătură cu concedierea salariatului este una abuzivă. Concedierea, în conformitate cu prevederile art. 86 din CM al RM, reprezintă desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată. Norma respectivă se coroborează cu dispozițiile art. 81 din CM al RM, care consacră posibilitatea încetării contractului individual de muncă la inițiativa uneia dintre părți. Acest temei de încetare a contractului individual de muncă este reglementat și de către Convenția nr. 158 din 22.06.1982 a OIM cu privire la încetarea raporturilor de muncă din inițiativa patronului. Aceasta conține atât norme de aplicabilitate generală, precum și norme particulare cu privire la concedierea pe motive economice, tehnologice, structurale etc.

După cum am menționat, legiuitorul limitează situațiile în care angajatorul poate opera concedierea salariaților, formalizând esențial temeiurile în care aceasta poate opera. Totodată, trebuie să menționăm că lista temeiurilor de concediere a salariaților are un caracter orientativ, legiuitorul stabilind la lit.z) a art. 86, posibilitatea concedieri și pentru alte motive prevăzute de Codul muncii și alte acte legislative. În opinia autorilor Eduard Boișteanu și Nicolae Romandaș această situație poate da naștere la eventuale abuzuri din partea angajatorului și ar fi necesară stabilirea unei liste exprese și limitative a motivelor pentru care poate fi dispusă concedierea salariatului³⁰⁴. Pe de altă parte, cercetătorul Evlampie Donos consideră că dublarea numărului de temeiuri privind încetarea contractului individual de muncă (peste 40 actualmente față de 12 în 1973) nu reprezintă un criteriu ce ar demonstra despre un cadru legal eficient din acest domeniu, ci din contra, de prezența unor norme cu caracter contradictoriu cu elemente discriminatorii, care

³⁰⁴ BOIȘTEANU, E., ROMANDAȘ, N., *op.cit.*, p. 448

deseori, sunt însoțite de dificultăți în procesul de aplicare în practică.³⁰⁵ În viziunea acestui autor este necesară revizuirea majorității temeiurilor de concediere prevăzute la art. 86 din CM al RM și, mai ales modificarea prezentei norme consonant prevederilor Convenției cu privire la încetarea raporturilor de muncă din inițiativa patronului nr. 158 din 22.06.1982³⁰⁶, care stipulează că raporturile de muncă ale unui lucrator nu vor înceta decât dacă există un motiv valabil pentru o asemenea încetare legat de capacitatea sau conduita lucrătorului său bazat pe cerințele operaționale ale întreprinderii, instituției sau serviciului. Considerăm oportună această revizuire a normei menționate supra, deoarece justificarea concedierii va reduce din tentativele de concediere abuzivă din partea angajatorilor.

Art. 86, alin. (2) din CM al RM instituie o serie de interdicții temporare la concediere, garantând protecția salariaților, care se află în una dintre următoarele situații: aflarea în concediu medical, în concediu de odihnă anual, în concediu de studii, în concediu de maternitate, în concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, în concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vârstă 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. La fel și art. 251 din CM al RM interzice concedierea femeilor gravide, a femeilor care au copii în vârstă de până la 4 ani și a persoanelor care folosesc concediile pentru îngrijirea copilului prevăzute la art.124, 126 și 127, cu excepția cazurilor prevăzute la art. 86 alin. (1) lit. b), g) – k). Grupul de autori Eduard Boișteanu, Nicolae Romandaș și Felicia Păscăluță³⁰⁷ consideră că salariatul își poate exercita abuziv dreptul de a se prevala de garanțiile respective, acționând cu rea-credință, atunci când respectă formal prevederile art. 9, alin. (2), lit. g¹) din Codul muncii al Republicii Moldova despre anunțarea angajatorului cu privire la incapacitatea temporară de muncă în termen de 5 zile. În asemenea situații, angajatorul, fără a fi informat despre situația de incapacitate temporară de muncă a salariatului, recurge la concediere în perioada respectivă. În caz de contestare a deciziei de concediere, aceasta va fi recunoscută cel mai probabil nelegitimă.³⁰⁸

Controlul respectării dreptului la muncă al salariaților sau prevenirea unor eventuale abuzuri din partea angajatorului este reflectată la art. 87, alin. (1 din Codul muncii al RM) care, stabilește că concedierea salariaților – membri de sindicat se admite doar cu solicitarea prealabilă

³⁰⁵ DONOS, E., CIUDIN, O., Încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului-reglementări și soluții. In: *Materialele Conferinței Rolul științei în reformarea sistemului juridic și politico-administrativ*. 2021, Vol. 6, pp. 6-15. ISBN 978-9975-88-037-4

³⁰⁶ Art.4 din Convenția cu privire la încetarea raporturilor de muncă din inițiativa patronului, Nr.158 din 22.06.82, ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr.994-XIII din 15.10.96, publicată în "Tratate internaționale", 1999, volumul 11, pag.266

³⁰⁷ BOIȘTEANU, E., ROMANDAȘ, N., PĂSCĂLUȚĂ, F., *op.cit.*, p. 159

³⁰⁸ Idem, p. 159

a opiniei consultative a organului sindical din unitate. Codul muncii instituie o serie de garanții suplimentare referitor la concedierea salariaților până la vârsta de 18 ani, concedierea acestora din motivele invocate la art. 86, lit. b), c) și d) fiind posibilă numai cu acordul scris al agenției teritoriale pentru ocuparea forței de muncă.

Conform prevederilor art. 86, alin. (1) din CM al RM, *concedierea [...] se admite pentru următoarele motive....* Aceste motive pot fi grupate în funcție de trei criterii pe care le vom analiza în continuare.

Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului. În această situație concedierea este determinată de următoarele motive descrise la art. 86: lit. b) lichidarea unității sau încetarea activității angajatorului persoană fizică; lit. c) reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate; lit. s) încheierea, vizând 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.

Invocarea acestor motive nu ține de calitatea profesională a salariatului, ci sunt extrinseci acestuia.

Din analiza motivelor de concediere ce nu țin de persoana salariatului, constatăm că există o serie de premise pentru săvârșirea abuzului de drept de către angajator, cu excepția situației descrise la lit. b) și anume lichidarea unității sau încetarea activității angajatorului persoană fizică. Considerăm că în această situație angajatorul nu are niciun motiv și interes să abuzeze de drepturile sale or lichidarea unității și încetarea activității au drept efect pierderea calității de parte a raportului de muncă. O situație distinctă se profilează însă în cazul invocării motivului descris la art. 86, alin. (1) lit. c) când salariatul este concediat în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate. În opinia profesorului Eduard Boișteanu, „faptul reducerii numărului sau a statelor de personal se determină prin confruntarea datelor din statele de personal ale unității cu informația referitor la micșorarea fondului de salarizare, precum și cu documentele privitoare la modificarea caracterului sau a volumului de producție care au condus la schimbările în structura sau componența personalului angajat. Doar în asemenea mod reducerea statelor de personal va fi efectivă și reală și nu va fi un pretext pentru înlăturarea nejustificată a unor persoane indezirabile.”³⁰⁹ Opinia cercetătorului este susținută de prevederile art. 88, alin. (3) din CM al RM, care instituie interdicția de restabilire în statele unității a locului de muncă redus pe parcursul anului calendaristic în care a avut loc concedierea salariatului care l-a ocupat. Însă această prevedere crează premise pentru un exercițiu abuziv al dreptului angajatorului, atunci când acesta

³⁰⁹ BOIȘTEANU, E., ROMANDAȘ, N., *op.cit.*, p. 459

concediază salariatul în temeiul art. 86, alin. (1) lit. c) din CM al RM în luna octombrie, spre exemplu, iar la începutul noului an calendaristic ia decizia de suplinire a statelor de personal cu un număr de unități, invocând că motivele de ordin economic care au motivat concedierea au fost înlăturate. Totodată, este abuzivă concedierea salariatului, când postul respectiv este exclus din statele de personal, dar de fapt are loc o redenumire, aspect care poate fi demonstrat prin contrapunerea fișei postului.

În acest sens, considerăm oportun de a fi completată norma de la art. 88, alin. (1), lit a) din CM al RM cu prevederi, similar Codului muncii din România care ar impune angajatorului ca motivul de concediere invocat să se bazeze pe o cauză reală și serioasă. Cauza este reală și serioasă când se bazează pe un motiv subiectiv, care constituie un impediment pentru continuarea raporturilor de muncă și nu ține persoana salariatului sau nu constituie un temei de încetare a contractului individual de muncă în circumstanțe ce nu depind de voința părților. Considerăm motive temeinice pentru reducerea numărului sau statelor de personal următoarele:

- Probleme de ordin economico-financiare, demonstrate prin documente justificative precum: rapoarte financiare, documente care confirmă aplicarea sechestrului pe anumite bunuri, decizii de a se închide anumite subdiviziuni ale unității din motive de nerentabilitate, declin în activitatea angajatorului, condițiile esențiale care au stat la baza încheierii contractului individual de muncă nu mai există (spre exemplu în sistemul educației al RM evoluția demografică poate justifica reducerea statelor de personal în instituțiile de învățământ de orice nivel), anumiți indicatori de performanță stabiliți nu au fost atinși de către unitate, deoarece previziunile au fost mult prea optimiste față de situația reală, reducerea pieței de desfacere și diminuarea surselor de aprovizionare cu materii prime, materiale în contextul crizei energetice, situației create de pandemia COVID-19 și lipsa de activitate din cauza războiului din Ucraina etc.;
- Modificări de ordin tehnologic. Progresul tehnico-științific a facilitat munca oamenilor, în același timp constituind o cauză reală de reducere a numărului de angajați. Spre exemplu automatizarea unor procese în producere în contextul celei de-a patra revoluții industriale, contribuie la reducerea salariaților din industrie, digitalizarea colecțiilor de bibliotecă poate conduce la reducerea salariaților unei biblioteci, introducerea roboților industriali implică reducerea numărului de salariați din producție etc.
- Reorganizarea activității unității. Spre exemplu externalizarea anumitor servicii (outsourcing) sau decade necesitatea realizării unor anumite activități (de ex. în cadrul subdiviziunilor financiar-contabile nu mai este nevoie de funcția de casier, din motivul excluderii achităților în numerar etc.

Totodată, reducerea numărului sau a statelor de personal trebuie să fie efectivă. Autoarea Olimpia-Monica Matiaș³¹⁰ consideră ca fiind efectiv caracterul desființării unui loc de muncă, atunci când desființarea este determinată de condițiile concrete în care se află o unitate angajatoare la un anumit moment (situație economică, financiară, juridică). Angajatorul, în opinia acesteia, poate proceda la desființarea unor locuri de muncă dacă această măsură va contribui la redresarea situației sale, dând dovadă, în același timp, de bună-credință, în raport cu salariatul său. Mai mult ca atât, „păstrarea bunei-credințe a angajatorului față de salariatul său în corelație cu nevoia obiectivă de a se redresa și supraviețui în cadrul sectorului de piață în care acționează trebuie să respecte justul echilibru impus de legiuitor.”³¹¹

În susținerea opiniei invocate mai sus, prezentăm și anumite repere formulate de profesorul român Ion Traian Ștefănescu, care consideră că este justificată concedierea salariatului în legătură cu desființarea postului din următoarele motive³¹²:

- din cauza datoriilor la banca și drept urmare angajatorul suferă o reducere a cifrei de afaceri;
- gruparea a două posturi în unul;
- utilizarea muncii voluntarilor în locul salariatului concediat ;
- nu este posibil transferul salariatului în alt post;
- angajatorul își pierde unicul client pe care îl avea;
- introducerea de tehnologii noi;
- mutarea unității în altă localitate.

În opinia aceluiași autor³¹³ nu este justificată concedierea dacă:

- nu sunt desființate anterior concedierii posturile vacante similare;
- la scurt timp angajatorul angajează pe altcineva în locul salariatului concediat astfel;
- un salariat, cu sarcini de muncă excesive, este însărcinat să se ocupe și de sarcinile de muncă ale salariatului disponibilizat, iar necesitatea reală a postului persistă;
- sunt concediați doi salariați fiind înlocuiți ambii de către alt salariat, care ocupă un post similar celui care a fost desființat;
- încheierea cu regularitate a unor contracte pe durată determinată pentru munca similar postului desființat;

³¹⁰ MATIAȘ, O. M. *Concedierea angajaților*. București: Hamangiu, 2016, p. 200. ISBN 978-606-27-0462-9

³¹¹ MATIAȘ, O. *op. cit.*, p. 200

³¹² ȘTEFĂNESCU, I. Tr., *op.cit.*, 2014, p. 449

³¹³ ȘTEFĂNESCU, I. Tr., *op.cit.*, 2014, p. 450

- desființarea postului pe care un salariat este detașat, chiar dacă nu există necesitatea desființării la niciuna dintre unități;
- reducerea activității și preformanță deficitară a unei subunități fără personalitate juridică, care nu influențează situația per general în întreaga unitate;
- reorganizarea nu a fost efectuată în scopul real al creșterii sau menținerii competitivității, ci doar pentru a se diminua o situație apreciată subiectiv prea favorabilă pentru salariați.

În situația în care în Republica Moldova nu avem o reglementare exhaustivă a situațiilor în care poate interveni concedierea salariatului în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal, considerăm oportun includerea acestei cerințe de existență a cauzei reale și serioase, care ar servi drept temei pentru măsura de concediere dispusă, chiar dacă art. 88, alin. (1), lit. a) stabilește că angajatorul va emite un ordin (dispoziție, decizie, hotărâre), motivat din punct de vedere juridic sau economic, cu privire la lichidarea unității ori reducerea numărului sau a statelor de personal. Acest ordin (dispoziție, decizie, hotărâre) este emis ulterior intenției de reducere a statelor de personal, conținutul acestuia fiind o formalitate, rezumându-se la niște clișee generale. Condiția referitoare la existența unei cauze reale și serioase ar permite fundamentarea intenției de reducere a statelor de personal și contracararea fenomenului de reduceri fictive, care tocmai au la bază o cauză nereală și neserioasă.

Cauza este reală dacă are la bază o existență obiectivă, fiind rezultatul situației în care se află angajatorul. Caracterul serios, pe de altă parte este impus de existența unei gravități a motivelor considerate de angajator, care a impus reducerea statelor de personal³¹⁴. I. Tr. Ștefănescu abordează cerința cauzei din perspectivă dublă (prin prisma angajatorului, care trebuie să acționeze cu bună-credință când decide desființarea posturilor și, din perspectiva salariatului, dacă reducerea postului respectiv va contribui realmente la redresarea situației unității angajatoare”.³¹⁵ Cercetătorul român Ovidiu Ținca³¹⁶ enumeră situațiile în care cauza este considerată a fi reală și serioasă.

Cauza este reală:

- lipsa de activitate este de necontestat și definitivă;
- condițiile esențiale care au servit drept temei pentru încheierea contractului de muncă, nu mai există;

³¹⁴ MATIAȘ, O., *op. cit.*, p. 202.

³¹⁵ ȘTEFĂNESCU, I. Tr., *op.cit.*, 2014, p. 449.

³¹⁶ ȚINCA, O. Despre cauza reală și serioasă la concedierea pentru motive ce țin de persoana salariatului. In: *Revista de Drept Comercial*. 2005, nr. 9, pp. 88-93. ISSN 2668-6872.

- angajatorul își exercită dreptul de a concedia salariații cu interes legitim și nu apare o deturmare a dreptului de la rațiunea sa intrinsecă;
- angajatorul a avut un motiv rezonabil și concedierea respective apare ca permisibilă în raport cu bunul simț social;
- aceasta prezintă un caracter obiectiv, în sensul de a exista manifestări exterioare ale cauzei concedierii, susceptibile de verificare;
- aceasta există, motivul concedierii fiind existent în realitate și nu ipotetic;
- este exactă, în sensul că ea nu are în vedere să disimuleze cauza reală a concedierii.

Cauza este serioasă:

- atunci când există o anumită gravitate a cauzei concedierii, gravitate ce face imposibilă continuarea raportului de muncă, nici măcar provizoriu.

În aceste situații enunțate mai sus, există premise de săvârșire a abuzului de drept, dacă angajatorul ar fi putut să evite reducerile de personal, deoarece nu există motive economice pentru care să intervină acest motiv de concediere, iar decizia de a reduce postul/posturile respective este luată din alte motive, inclusiv din motive ce țin de persoana salariatului, iar concedierea din alte motive nu este justificată legal. La examinarea litigiilor de încetare a contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului (concedierea), instanța de judecată se va conduce și de prevederile Convenției OIM cu privire la încetarea raporturilor de muncă din inițiativa patronului nr.158 din 22.06.82, ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr.994 din 15.10.96 (în vigoare din 21.11.1996), care instituie la art. 4 necesitatea justificării concedierii stabilind că raporturile de muncă ale unui lucrător nu vor înceta decât dacă există un motiv valabil pentru o asemenea încetare legat de capacitatea sau conduita lucrătorului sau bazat pe cerințele operaționale ale întreprinderii, instituției sau serviciului. Consonant celor expuse propunem modificarea art. 88, alin. (1), lit. a) CM RM și expunerea în următoarea redacție:

„(1) Angajatorul este în drept să concedieze salariații de la unitate în legătură cu lichidarea acesteia ori în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal (art.86 alin.(1) lit.b) și c)) doar cu condiția că:

a) va emite un ordin (dispoziție, decizie, hotărâre), motivat din punct de vedere juridic sau economic, cu privire la lichidarea unității ori reducerea numărului sau a statelor de personal.

a¹) Motivarea juridică sau economică în cazul reducerii numărului sau a statelor de personal trebuie să aibă o cauză reală și serioasă, iar reducerea să aibă loc efectiv;”

Concedierea pentru motive ce țin de persoana salariatului.

Angajatorul este în drept să dispună concedierea salariatului pentru motive care țin de persoana acestuia, în special de pregătirea profesională a acestuia și de starea sa de sănătate, dar, care în același timp nu implică vinovăția acestuia și anume pentru motivele prevăzute la art. 86, alin.(1), după cum urmează: lit. a) rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă; lit. d) constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate din cauza stării de sănătate, în conformitate cu certificatul medical; lit. e) constatarea îndeplinirii nesatisfăcătoare, în mod repetat, pe parcursul unui an, a indicatorilor de performanță individuală. Concedierea, în acest caz poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului conform procedurii de evaluare stabilite prin convenția colectivă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestora, prin regulamentul intern al unității, dacă acesta este elaborat și aprobat de angajator, în conformitate cu dispozițiile generale stabilite de prezenta lege, cu condiția că angajatorul a dat salariatului instrucțiuni corespunzătoare, a transmis un avertisment în scris și a oferit salariatului o perioadă rezonabilă de timp pentru îmbunătățire; lit. f) schimbarea proprietarului unității (în privința conducătorului unității, a adjuncților săi, a contabilului-șef); lit. u) transferarea salariatului la o altă unitate cu acordul celui transferat și al ambilor angajatori; lit. 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; lit. x) refuzul salariatului de a fi transferat la o altă muncă pentru motive de sănătate, conform certificatului medical și lit. y) refuzul salariatului de a fi transferat în altă localitate în legătură cu mutarea unității în această localitate; y¹) deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă.

a) rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă (art.63 alin.(2)). Referitor la acest motiv de concediere, este de menționat că există premise de exercitare abuzivă a drepturilor angajatorului încă de la începutul încheierii contractului individual de muncă, cu inserarea unei asemenea clauze specifice. Doctrina autohtonă³¹⁷ consideră că „legiuitorul atribuie clauzei cu privire la perioada de probă valențele unei clauze de dezicere, care ar permite angajatorului să denunțe unilateral contractual individual de muncă până la expirarea perioadei de probă”. Perioada de probă trebuie să fie instituită doar în strictă conformitate cu prevederile legale (art. 60-63 CM al RM), cu respectarea interdicției de a institui perioada de probă categoriilor de salariați enumerați la art. 62 CM al RM. Instituirea perioadei de probă trebuie să aibă drept finalitate verificarea aptitudinilor și cunoștințelor profesionale ale salariatului și nu de a stabili o clauză, care ar permite concedierea salariatului fără plata indemnizației de eliberare din serviciu, mai ales că în conformitate cu prevederile art. 63 alin. (2) din Codul muncii nu are obligația să motiveze decizia

³¹⁷ BOIȘTEANU, E., ROMANDAȘ, N., PĂSCĂLUȚĂ, F., *op.cit.*, p. 171.

privind rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă. Hotărârea Plenului Curții Supreme de Justiție nr. 9 din 22.12.2014 stabilește drept circumstanță relevantă pentru pronunțarea unei hotărâri corecte în cazul concedierii din acest motiv servește emiterea actului de concediere a salariatului de către angajator până 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 până la expirarea termenului de probă se consideră ca un acord tacit pentru activitatea în continuare a salariatului. Doar omiterea termenului de concediere poate servi drept temei pentru anularea ordinului de concediere, nu și faptul că intenția reală a angajatorului a fost de a încheia un contract individual de muncă cu inserarea unei clauze, care i-ar permite o concediere a salariatului pe motivul invocat.

d) constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate din cauza stării de sănătate, conform documentului medical (certificat/adeverință/act etc.), eliberat de autoritatea (instituția) medicală competentă. Considerăm că există premise ale săvârșirii unui abuz de drept de către angajator, atunci când acesta a încheiat un contract individual de muncă cu un salariat, care pe viitor nu ar avea aptitudini din punct de vedere fiziologic sau psihoemoțional să îndeplinească o anumită sarcină de muncă. Spre exemplu, încheierea unui contract de muncă cu un conducător auto, care are o vârstă înaintată și este clar că nu va putea să activeze în această postură pentru o perioadă îndelungată.

La fel, poate fi considerat abuziv exercițiul drepturilor angajatorului, atunci când acesta dispune efectuarea controlului medical numai în privința unui anumit salariat (despre care cunoaștea că are careva probleme medicale), intenția fiind de a se debarasa de acest salariat concret, fără să purceadă la reducerea postului de muncă, care implică o procedură mai dificilă. 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 aceeași lege 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. Conform Hotărârii Plenului Curții Supreme de Justiție nr. 9 din 22.12.2014, în cazul încetării contractului individual de muncă pentru motivul prevăzut la lit. d) al art. 86 CM al RM este necesar să fie prezentată concluzia medicală a instituției abilitate, formulată în rezultatul unui control medical periodic sau în cazul unui control inopinat. Concludent este și faptul că sarcina probațiunii privind incapacitatea de muncă datorată motivelor medicale revine angajatorului, iar starea sănătății să influențeze posibilitatea executării sarcinilor de muncă. Instanța reține că în asemenea cazuri angajatorul este

obligat să asigure transferarea salariatului, cu consimțământul scris al acestuia, la o altă muncă, care nu-i este contraindicată, iar în cazul refuzului de a fi transferat la o altă muncă corespunzătoare stării sănătății lui, contractul individual de muncă se desface în legătură cu refuzul salariatului de a fi transferat la o altă muncă pentru motive de sănătate, conform certificatului medical (art. 86, alin. 1, lit. x). Dacă în cadrul unității nu există un asemenea loc de muncă, la care salariatul ar putea fi transferat, contractul individual de muncă va fi desfăcut.

O situație de exercitare abuzivă a drepturilor angajatorului în privința salariatului care urmează să fie concediat din acest motiv este semnalată de către doctrină³¹⁸, care consideră că abuzul de drept poate apărea în cazul în care neconcedierea salariatului bolnav ar avea un scop șicanatoriu și ar putea influența negativ starea de sănătate a salariatului. Opinia este una foarte realistă și poate primi o doză de credibilitate și în cazul analizei noțiunii legale de concediere (art.86, alin. (1) din CM al RM stabilește că „desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată – se admite pentru următoarele motive”, care sunt enumerate în continuare. Sintagma „se admite” semnifică faptul că această prerogativă conferită de legiuitor reprezintă un drept și nu o obligație, iar un angajator de rea-credință poate abuza oricând de dreptul conferit.

Un aspect important pe care am dori să îl abordăm în cadrul cercetării noastre este cel cu referire la situația creată de pandemia COVID-19 și anume obligativitatea vaccinării, fie a testării periodice la prezența virusului SARS-Cov2 sau cea a prezentării unui certificat prin care se atesta trecerea prin boală în ultimele 6 luni a personalului din instituțiile de învățământ din Republica Moldova în baza Hotărârii nr. 60 din 23 august 2021 a Comisiei Naționale Extraordinare de Sănătate Publică³¹⁹. Chiar dacă lipsa acestor documente sau refuzul de vaccinare nu a servit temei de concediere a salariaților respectivi, totuși au existat cazuri de refuz la angajare din aceste considerente. Raportat la abuzul de drept, este relevantă opinia profesorului Nicolae Voiculescu, care consideră că vaccinarea reprezintă o opțiune și nu o obligație. Totodată, acest drept de opțiune de a te vaccina sau nu trebuie exercitat „non-abuziv, informat, echilibrat, prin luarea în considerare a implicațiilor sociale și umane. Reținerea informațiilor științifice relevante nu diluează dreptul de opțiune personală ci îl fundamentează pe criterii obiective”.³²⁰

³¹⁸ DIMITRIU, R., *op. cit.*, p. 349

³¹⁹ *Comisia Națională Extraordinară de Sănătate Publică* [online]: Hotărârea nr. 60 din 23.08.2021 [citat 12.02.2023]. Disponibil: https://mecc.gov.md/sites/default/files/hotarare_cnesp_nr.60-redactat-ro_0.pdf.

³²⁰ VOICULESCU, N., BERNA, M.-B., *Vaccinarea împotriva infectării cu virusul SARS-CoV-2: între abordări instituționale și scenarii repudiatoare* [online]. 2021 [citat 07.12.2021]. Disponibil: <https://www.universuljuridic.ro/vaccinarea-impotriva-infectarii-cu-virusul-sars-cov-2-intre-abordari-institutionale-si-scenarii-repudiatoare/>.

e) constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate ca urmare a calificării insuficiente, stabilită în urma atestării efectuate, în modul prevăzut de Guvern. Motivul respectiv de concediere putea fi invocat până la 26 august 2022, iar urmare a modificărilor cadrului legal nu mai poate fi operat. Invocând acest temei de concediere, angajatorul își poate exercita abuziv drepturile ce îi revin, atunci când acesta le exercită cu rea-credință, dispunând concedierea salariaților pentru necorespondere profesională, având de fapt, intenția de a reduce ulterior aceste posturi în vederea modificării structurii organizaționale a unității, fără ca acest lucru să implice careva cheltuieli. Într-o asemenea situație cauza nu este una reală, angajatorul, de fapt, concediază salariații pentru alt motiv decât cel real. Totuși, procedura instituită de legiuitor necesară a fi respectată în situația concedierii pe acest motiv, limitează posibilitățile de săvârșire a abuzului de drept. Conform Hotărârii Plenului Curții Supreme de Justiție nr. 9 din 22.12.2014 (cu modificările ulterioare) la desfacerea contractului individual de muncă pe motiv de necorespondere funcției deținute ca urmare a calificării insuficiente, instanța va ține cont de faptul că concedierea are loc numai în cazul când calificarea insuficientă este confirmată prin hotărârea comisiei de atestare. Având în vedere aceasta, angajatorul nu este în drept să concedieze salariatul din acest motiv fără ca salariatul să fi fost atestat în modul prevăzut de actele legislative și/sau normative în vigoare sau dacă comisia de atestare a concluzionat că salariatul corespunde funcției deținute sau muncii prestate. Concedierea în legătură cu detectarea/depistarea necorespunderii funcției deținute se permite numai în cazul în care angajatorul i-a propus salariatului o altă muncă corespunzătoare, iar ultimul a refuzat transferul. La examinarea litigiilor de acest gen, angajatorul este obligat de a prezenta probe care confirmă faptul că salariatul a refuzat să fie transferat la o altă muncă sau angajatorul nu a avut posibilitatea de a-i oferi salariatului o altă muncă. Prin aceste prevederi, Curtea a limitat premisele de exercitare abuzivă a drepturilor angajatorului. Refuzul salariatului trebuie documentat în vederea demonstrării acestuia. La fel, atestarea cunoștințelor nu trebuie să fie realizată doar în privința unui anumit salariat, ci în privința la toți salariații dintr-o anumită categorie, pe principii de tratament egal și de paritate, în vederea evitării abuzului de drept. Urmare a intrării în vigoare a modificărilor Codului muncii aduse prin Legea nr. 243 din 28.07.2022³²¹, concedierea salariatului poate avea loc din motivul prevăzut la lit.e) **constatarea îndeplinirii nesatisfăcătoare, în mod repetat, pe parcursul unui an, a indicatorilor de performanță individuală. Concedierea poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului conform procedurii de evaluare stabilite prin convenția colectivă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestora, prin**

³²¹ Lege privind modificarea unor acte normative: nr. 243 din 28.07.2022. In: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*. 2022, nr. 267-273.

regulamentul intern al unității, dacă acesta este elaborat și aprobat de angajator, în conformitate cu dispozițiile generale stabilite de prezenta lege, cu condiția că angajatorul a dat salariatului instrucțiuni corespunzătoare, a transmis un avertisment în scris și a oferit salariatului o perioadă rezonabilă de timp pentru îmbunătățire. Procedura respectivă are drept scop limitarea motivelor, care ar putea fi invocate și calificate ca necorespondere profesională, așa cum erau anterior prevăzute de legiuitor. Astfel, sunt reduse posibilele incidente ale abuzului de drept din partea angajatorului. Totodată, doctrina românească³²² consideră că angajatorul își poate exercita această preorgativă organizatorică de evaluare cu rea-credință, atunci când după concedierea salariaților, modifică organigrama unității și lichidează posturile respective. O asemenea situație denotă clar concedierea salariaților pentru un alt motiv decât cel real.

f) schimbarea proprietarului unității (în privința conducătorului unității, a adjuncților săi, a contabilului-șef). În situația intervenției acestui motiv de concediere, pentru a fi evitate anumite abuzuri de drept din partea angajatorului, Hotărârea Plenului Curții Supreme de Justiție nr. 12 din 03.10.2005 concretiza că acest motiv de concediere ar fi putut opera doar în privința categoriei de salariați indicate în textul de lege (în privința conducătorului unității, a adjuncților săi, a contabilului-șef) și doar în cazul schimbării proprietarului bunului organizației în general și nu în cazul schimbării jurisdicției de organizare a unității. Exemplu în acest caz ar putea servi interpretarea eronată de către unele persoane a situației rezultate în urma reformei universitare din iulie 2022, când mai multe instituții de învățământ superior au fuzionat prin absorbție de către alte instituții. Chiar dacă a fost schimbat angajatorul, jurisdicția de organizarea a acestora nu a suferit schimbări, iar în privința persoanelor respective putea opera motivul de concediere de la lit. c) sau cel de la lit. v). De altfel, în conformitate cu prevederile alin. (1) al art. 197¹ Codul muncii al RM *în caz de reorganizare a unității, schimbare a tipului de proprietate sau a proprietarului acesteia, cesionarul preia toate drepturile și obligațiile existente la data producerii evenimentului ce decurge din contractele individuale de muncă și din contractele colective de muncă în vigoare.*

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. Acest motiv de concediere poate fi invocat atunci când sunt întrunite cumulativ următoarele condiții: schimbarea proprietarului/ reorganizarea unității/transferul unității în subordinea unui alt organ, pe de o parte, și refuzul salariatului de a continua munca, pe de altă parte. În vederea evitării

³²² ȘTEFĂNESCU, I. *Tratat teoretic și practic de dreptul muncii*. Ed. a 3-a, rev și adăug. București: Universul Juridic, 2014, p. 343. ISBN 978-606-673-405-9.

unor situații de exercitare abuzivă a drepturilor angajatorului, recomandabil ca refuzul să fie perfectat în formă scrisă și să reprezinte voința reală a salariatului. Concedierea salariaților în aceste cazuri este posibilă numai cu condiția reducerii numărului sau a statelor de personal din unitate. În situația intervenției acestui motiv de concediere, angajatorul este ținut să îndeplinească anumite obligații pecuniare, iar adeseori pentru a evita plata acestora, angajatorul (în caz de reorganizare a unității schimbare a proprietarului acesteia sau transferării unității în subordinea unui alt organ) creează asemenea condiții, încât salariaul este nevoit să refuze continuarea activității de muncă. În această situație, ca și în cazul demisiei este necesar ca consimțământul salariatului de a refuza continuarea activității să fie liber exprimat, constituind voința reală și liber exprimată a salariatului, în caz contrar suntem în prezența exercițiului abuziv al drepturilor angajatorului.

y¹) deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă. Acest motiv de concediere a fost introdus drept urmare a aprobării modificărilor Codului muncii al RM aprobate prin Legea nr.188 din 21.09.17, publicată în MO364-370 la data de 20.10.17 art.622. Legiuitorul nu instituie o procedură concretă pentru aplicarea acestui motiv de concediere, dar la art. 184, alin. (1), lit. c) este stabilit că angajatorul este obligat să preavizeze salariatul, prin ordin (dispoziție, decizie, hotărâre), sub semnătură, despre intenția sa de a desface contractul individual de muncă încheiat pe o durată nedeterminată sau determinată cu 14 zile calendaristice înainte – în caz de concediere din motivul deținerii de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă. Totodată, considerăm că trebuie respectate următoarele reguli pentru evitarea eventualelor abuzuri din partea angajatorului:

- concedierea salariaților membri de sindicat pe motivul deținerii statutului de pensionar pentru limita de vârstă se admite cu solicitarea prealabilă a opiniei consultative a organului sindical din unitate.
- angajatorului îi revine sarcina de a demonstra că salariatul respectiv are statut de pensionar pentru limită de vârstă, adică i s-a stabilit pensie pentru limita de vârstă și nu pentru alte motive (starea sănătății, vechime în muncă).

Constatăm că asemenea motive de concediere există și în legislația României, după cum observăm la art. 56, alin. (1), lit. d) Codul muncii din România prevede că contractul individual de muncă existent încetează de drept la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare. Constatăm că totuși, legiuitorul român cataloghează acest temei de încetare a contractului individual de muncă drept unul care nu depinde de voința părților. Totodată, punctul 22 al Recomandării OIM nr. 62 cu privire la lucrătorii în vârstă prevede posibilitatea fixării prin acte normative a unei vârste la atingerea căreia raporturile de muncă pot înceta. În aceeași ordine de idei, Curtea Constituțională a RM a declarat inadmisibilă

sesizarea privind excepția de neconstituționalitate a articolul 86 alin. (1) lit. y¹) din Codul muncii al Republicii Moldova, ridicată de către dl avocat Adrian Lungu, în dosarul nr. 2-3907/17, la Judecătoria Chișinău, sediul Centru. **Totodată, considerăm că este binevenită completarea prevederilor respective cu următoarea sintagmă : y¹) deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă, când a fost încheiat un contract individual de muncă cu un salariat care nu deține acest statut.**

Concedierea disciplinară. Această măsură reprezintă sancțiunea disciplinară cea mai gravă și reprezintă o prerogativă a angajatorului, expresie a raportului de subordonare a salariatului față de angajator. Această sancțiune poate fi aplicată în situațiile descrise la art. 86, alin. (1), lit. g) - lit. r) din CM al RM, după cum urmează: a) încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancționat disciplinar (art. 86, alin. (1), lit. g) din CM al RM); b) absența fără motive întemeiate de la locul de lucru timp de cel puțin 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă – în cazul salariaților cu durata zilnică a timpului de muncă de minim 8 ore pe zi, sau timp de cel puțin jumătate din durata zilnică a timpului de muncă – în cazul salariaților cu durata zilnică a timpului de muncă mai mică sau mai mare de 8 ore pe zi (art. 86, alin. (1), lit. h) din CM al RM); c) 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) (art. 86, alin. (1), lit. i) din CM al RM); d) 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 (art. 86, alin. (1), lit. j) din CM al RM); e) 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 art. 86, alin. (1), lit. k) din CM al RM); f) încălcarea obligației prevăzute la art. 6 alin. (2) lit. a) din Legea nr. 325 din 23 decembrie 2013 privind evaluarea integrității instituționale (art. 86, alin. (1), lit. k¹) din CM al RM); g) încălcarea gravă repetată, pe parcursul unui an, a statutului instituției de învățământ de către un cadru didactic (art.301) (art. 86, alin. (1), lit. l) din CM al RM); h) comiterea de către salariatul care îndeplinește funcții educative a unei fapte imorale incompatibile cu funcția deținută (art. 86, alin. (1), lit. m) din CM al RM); i) aplicarea, chiar și o singură dată, de către un cadru didactic a violenței fizice sau psihice față de discipoli (art.301) (art. 86, alin. (1), lit. n) din CM al RM); j) semnarea de către conducătorul unității (filialei, subdiviziunii), de către adjuncții săi sau de către contabilul-șef a unui act juridic nefondat care a cauzat prejudicii materiale unității (art. 86, alin. (1), lit. o) din CM al RM); k) încălcarea gravă, chiar și o singură dată, a

obligațiilor de muncă (art. 86, alin. (1), lit. p) din CM al RM); l) prezentarea de către salariat angajatorului, la încheierea contractului individual de muncă, a unor documente false (art.57 alin.(1)), fapt confirmat în modul stabilit (art. 86, alin. (1), lit. r) din CM al RM).

Concedierea disciplinară a salariatului presupune respectarea unei proceduri stricte, conform prevederilor art. 206-211 din CM al RM: constatarea abaterii disciplinare, care trebuie fixate într-un act corespunzător; solicitarea explicației în formă scrisă de la salariat, iar în caz de refuz a acestuia de a prezenta explicații se va întocmi un proces-verbal semnat de un reprezentant al salariaților și un reprezentant al angajatorului; emiterea ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) de concediere disciplinară, în care vor fi indicate, conform prevederilor art. 201 alin (1) din CM al RM, temeiurile de fapt și de drept ale aplicării sancțiunii disciplinare (sub forma concedierii), termenul în care sancțiunea poate fi contestată și organul în care sancțiunea poate fi contestată; comunicarea ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) de concediere disciplinară salariatului, sub semnătură, cel târziu la data eliberării din serviciu, conform prevederilor art. 210 alin. (2), 206 alin. (1) lit. d), 81 alin. (3) din CM al RM.

În cele mai multe cazuri de concediere abuzivă, angajatorul respectă procedura stabilită, iar în aparență motivul invocat este unul absolut legal. Cu toate acestea, motivul de fapt al concedierii disciplinare nu constituie motivul real al concedierii, adică scopul urmărit de angajator. În vederea evitării unor asemenea situații, art. 211¹ CM RM enumeră exhaustiv acțiunile salariatului calificate ca fiind încălcare gravă a obligațiilor de muncă. Din conținutul normei respective constatăm că acțiunile descrise întrunesc trăsăturile distinctive nu doar a unei abateri disciplinare, ci chiar a unei infracțiuni, contravenții. Reieșind din acest specific, concedierea pe acest motiv se va face în baza unei decizii a unui organ competent de constatare a faptei reprobabile.

Spre deosebire de varianta actuală a art. 86, alin. (1), lit. p), varianta anterioară a normei din CM RM presupunea concedierea pentru încălcarea gravă, chiar și o singură dată, a obligațiilor de muncă de către conducătorul unității, de către adjuncții săi sau de către contabilul-șef. Acest motiv de concediere nu preciza care încălcări ale obligațiilor de muncă pot fi considerate grave, gravitatea încălcării urma să fie apreciată de instanță, reieșind din circumstanțele stabilite și ținând cont de circumstanțele specifice ale fiecărui caz în parte. Angajatorului îi revinea sarcina probei și anume: să demonstreze că încălcarea a avut loc și a purtat un caracter grav. Hotărârea Plenului Curții Supreme de Justiție nr. 9 din 22.12.2014, considera încălcare gravă a obligațiilor de muncă de către conducătorul unității, de către adjuncții săi sau de către contabilul-șef, cu titlu de exemplu neîndeplinirea atribuțiilor impuse prin contractul individual de muncă care ar putea cauza vătămarea sănătății salariatului, sau cauzarea pagubei materiale unității (de exemplu: încălcarea

securității la locul de muncă, încălcarea evidenței valorilor materiale a unității, abuzul de putere etc.).

În general, exercițiul dreptului abuziv în situația încetării raporturilor de este realizat cu intenție, deci se prezintă sub aspectul relei-credințe. Reaua-credință poate fi manifestată atât de către conducătorul unității, cât și de persoane cu funcții manageriale, care acționează cu rea-credință și determină conducătorul unității să adopte o măsură abuzivă de încetare a raporturilor de muncă. Spre exemplu, prezentarea unor fapte necorespunzătoare realității și, implicit, inducerea în eroare a conducătorului unității, înșelându-i buna-credință .

În opinia lui Dimitrie Gherasim³²³, desfacerea sau rezilierea unui contract poate să aibă de cele mai multe ori o origine legală, adică să se întemeieze pe un text de lege, dar ea poate fi și numai de origine convențională, atunci când inițiativa părții se fundamentează numai pe cauze interne ale convenției părților. În prima situație, dacă partea care ia inițiative depășește limitele dreptului conferit prin norma legală, comite o ilegalitate, dar în același timp și un abuz de drept, fiind un cumul între ilegalitate și abuz de drept. În cea de-a doua situație, este necesar a se cerceta dacă partea care a desfăcut contractul a abuzat de drepturile stabilite conventional prin clauze contractuale constituind legea părților.³²⁴ Astfel, perfectarea a unor acte constatatoare a prezentării la serviciu în stare de ebrietate a unor salariați de către managerul subdiviziunii în care aceștia își desfășoară activitatea sau că se prezintă în mod repetat cu întârziere la serviciu, fără ca aceste afirmații să fie adevărate, ci prezentate în mod distorsionat, constituie o faptă săvârșită din intenție răuvoitoare, cu rea-credință, iar concedierea salariatului este rezultatul relei-credințe și, implicit, a abuzului de drept.

3.3. Exercițiul abuziv al drepturilor patronatelor (reprezentanții angajatorilor)

Cadrul social al democrației și normele statului de drept au menirea de a permite dezvoltarea libertăților individuale ale cetățenilor, realizându-se, conform prevederilor art. 5 din Constituția RM în condițiile pluralismului politic. Pluralismul contribuie atât la faptul ca întreg poporul să își aleagă guvernarea, realizând un dialog politic, cât și la participarea cetățenilor la rezolvarea anumitor chestiuni de ordin economic și social, fiind vorba în acest caz de un dialog social. În opinia cercetătorilor Eduard Boișteanu și Nicolae Romandaș, dialogul social reprezintă „un mecanism la care participă toți factorii societății civile și care, având la bază discuțiile și negocierile purtate cu agenții guvernamentali, abordează o vastă gamă de probleme (sociale,

³²³ GHERASIM, D., *op.cit.*, p. 120

³²⁴ GHERASIM, D., *op.cit.*, p. 121

economice, politice, culturale etc.).”³²⁵ În definiția formulată de către Biroul Internațional al Muncii, dialogul social include toate tipurile de negocieri, consultări sau simple schimburi de opinii între reprezentanții guvernelor, angajatorilor și salariaților referitor la aspecte de ordin social și economic care prezintă interese comune.³²⁶ În aceeași ordine de idei, Organizația Internațională a Muncii consideră dialogul social ca fiind un mecanism de promovare a unor condiții de trai și de muncă optime, cât și a păcii și justiției sociale. Această organizație specializată a ONU are un rol important în promovarea păcii sociale încă din perioada postbelică, având drept misiune inclusiv consolidarea tripartismului și dialogului social. Printre cele opt convenții care reglementează domeniile principale și drepturile fundamentale se regăsesc Convenția nr. 87/1948 privind libertatea asocierii și protecția dreptului la organizare și de purtare a tratativelor colective, adoptată la San-Francisco la 9 iulie 1948 (ratificată de către Parlamentul Republicii Moldova prin Hotărârea nr. 593 din 26.09.1995 – intrată în vigoare la 26.10.1995)³²⁷ și Convenția nr. 98 privind aplicarea principiilor dreptului la organizație și de purtare a tratativelor colective, adoptată la Geneva la 01.07.1949 (ratificată prin aceeași Hotărâre a Parlamentului Republicii Moldova și publicată în același Monitor Oficial). Aceste două convenții sunt complementare, prima consfințind la art. 2 dreptul muncitorilor și patronilor „fără nicio deosebire..., fără autorizare prealabilă” de a constitui „organizații la alegerea lor, precum și să se afilieze la aceste organizații, cu singura condiție de a se conforma statutelor acestora din urmă”, iar cea de-a doua dispune la art. 2 că „organizațiile de muncitori și patroni trebuie să beneficieze de o protecție adecvată împotriva oricăror acte de ingerință ale unora față de celelalte, fie direct, fie prin agenții sau membrii lor, în formarea, funcționarea și administrarea lor”. La fel, Convenția nr. 98/1949 recunoaște la art. 4 „negocierea voluntară a contractelor colective între patroni și organizațiile de patroni, pe de o parte și, organizațiile muncitorești, pe de altă parte, în vederea reglementării prin acest mijloc a condițiilor de angajare”. Suplimentar celor enunțate, Convenția nr. 154 privind promovarea negocierilor colective din 19.06.1981, adoptată la Geneva și ratificată prin Hotărârea Parlamentului RM nr. 994-XIII din 15.10.1996³²⁸ statuează la alin. (2) al art. 5 că: „[...] a) negocierea colectivă trebuie să fie posibilă pentru toți cei care angajează și pentru toate categoriile de lucrători; [...] c) să se încurajeze dezvoltarea regulilor de procedură convenite între organizațiile celor ce angajează și

³²⁵ BOIȘTEANU, E., ROMANDAȘ, N. *Dreptul muncii*: Manual. Chișinău: [S. n.], 2015, p. 225. ISBN 978-9975-53-444-4.

³²⁶ *Social Dialogue: Finding a common voice* [on-line]. [citat 01.11.2021]. Disponibil: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/download/brochure.pdf>.

³²⁷ Hotărâre pentru ratificarea unor convenții ale Organizației Internaționale a Muncii: nr. 583 din 26.09.1995. In: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*. 1995, nr. 59-60.

³²⁸ Hotărâre pentru ratificarea unor convenții ale Organizației Internaționale a Muncii: nr. 994 din 15.10.1996. In: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*. 1996, nr. 75-76.

organizațiile lucrătorilor; d) negocierea colectivă să nu fie împiedicată de inexistența unor reguli care să reglementeze desfășurarea sau de insuficiența sau de caracterul impropriu al acestor reguli; e) organele și procedurile de reglementare a conflictelor de muncă să fie concepute de o asemenea manieră încât să contribuie la promovarea negocierilor colective”. Referitor la aceste prevederi ale Convenției nr. 154 din 1981, cercetătorul român Constantin Belu a punctat faptul că „saltul de la recunoașterea dreptului subiectiv al partenerilor sociali de a organiza și desfășura negocieri la a conștientiza importanța instituției negocierii, făcând-o efectivă, operativă, a fost realizat de Organizația Internațională a Muncii prin adoptarea Convenției nr. 154 din 1981 privind promovarea negocierii colective”.³²⁹ Un alt autor român³³⁰, la fel, scoate în evidență importanța instituției dialogului social, afirmând că „utilizarea instituționalizată a dialogului social ca reper fundamental și stabil în conturarea *corpusului* obligațional al relației de muncă nu este o favoare, un privilegiu acordat intermitent și condiționat lucrătorului, ci o modalitate *sine qua non* de asigurare a păcii sociale, a coeziunii lumii muncii și a progresului unei națiuni. Acționând pe această linie de gândire, vom găsi întotdeauna echilibrul stabil și rezonabil între interesele capitalului – obținerea și maximizarea profitului – și interesele lucrătorilor – stabilitatea în muncă și decența venitului salarial”. Din categoria participanților la dialogul social fac parte, în dependență de nivelul la care acesta este realizat, reprezentanții salariaților și ai angajatorilor, fiind denumiți generic subiecți colectivi sau reprezentativi ai dreptului muncii. Pentru a se realiza îmbinarea armonioasă a intereselor acestor doi participanți la dialogul social, societatea a creat parteneriatul social.

Codul muncii al RM definește la art.15 parteneriatul social ca fiind un sistem de raporturi stabilite între salariați (reprezentanții salariaților), angajatori (reprezentanții angajatorilor) și autoritățile publice respective în procesul determinării și realizării drepturilor și intereselor sociale și economice ale părților, iar în calitate de părți ale parteneriatului social, legiuitorul desemnează reprezentanții salariaților și angajatorilor. În continuare, art. 20 al Codului muncii al RM atribuie calitatea de *reprezentanți ai salariaților* în cadrul parteneriatului social organelor sindicale la nivel național, teritorial, ramural și de unitate, împuternicite în conformitate cu statutele sindicatelor și cu legislația în vigoare, iar în funcție de nivelul la care au loc negocierile colective (la nivel de unitate, teritorial, ramural, național), interesele salariaților în cadrul parteneriatului social sunt reprezentate fie de organul sindical din unitate, iar în lipsa acestuia – de alți reprezentanți aleși de salariații unității sau de organul sindical corespunzător nivelului. Calitatea de *reprezentant al*

³²⁹ BELU, C. *Dreptul muncii*. Craiova: Universitaria, 2012, p. 65. ISBN 978-606-14-0485-8.

³³⁰ ATHANASIU, Al. *Codul muncii. Comentarii pe articole. Actualizare la vol. 1-2*. București: Ed. C. H. Beck, 2012, p. 134. ISBN 978-606-18-0013-1.

angajatorului este atribuită de legiuitor, conform art. 23 din Codul muncii la nivel de unitate conducătorului unității sau persoanelor împuternicite de către acesta în modul stabilit, iar la nivel teritorial, ramural sau national interesele angajatorilor sunt reprezentate de patronate.

Reprezentanții salariaților și ai angajatorilor au dreptul de a iniția și de a participa la negocierile colective pentru elaborarea, încheierea, modificarea sau completarea contractului colectiv de muncă sau a convențiilor colective. Însă, din păcate, în practică se întâlnesc situații frecvente când angajatorul, justificându-se prin faptul că în cadrul entității nu există o organizație sindicală, se eschivează de la încheierea contractului colectiv de muncă. O asemenea situație este semnalată și de către autoarea Veronica Pribac, care consideră că în atare cazuri „patronatul participă la negocierea colectivă doar formal, urmărind cu rea-credință, să nu își exprime sub nicio formă acordul în vederea încheierii contractului colectiv de muncă. Această atitudine constituie un exercițiu abuziv al libertății contractuale, al dreptului angajatorului de a negocia.”³³¹ Într-adevăr, exercitarea abuzivă a dreptului de a purta negocieri colective de către angajator este posibilă și în cadrul sistemului nostru de drept, în situația în care Codul muncii al RM stabilește la art. 26 dreptul partenerilor sociali de a iniția și de a participa la negocieri colective, iar art. 32 din Cod statuează că dacă, în decurs de 3 luni din ziua derulării negocierilor, nu s-a ajuns la o înțelegere asupra unor prevederi ale proiectului contractului colectiv de muncă, părțile sunt obligate să semneze contractul doar pentru clauzele coordonate, întocmind, concomitent, un proces-verbal asupra divergențelor existente, care vor constitui obiectul unor negocieri colective ulterioare sau se vor soluționa în conformitate cu legislația în vigoare. Din normele enunțate rezultă că dreptul subiectiv de a participa la negocierile colective poate fi deturnat de la rațiunea sa intrinsecă, de la scopul pentru care a fost instituit, angajatorul exercitându-l cu rea-credință, nu va purcede la semnarea contractului colectiv de muncă – scopul final al negocierilor sau după cum afirmă autorul Eduard Boișteanu: „negocierea colectivă are ca scop realizarea unui acord de voință și nu neapărat a unei victorii, ambii parteneri sociali având la final sentimental că au realizat maximul posibil din ceea ce și-au propus inițial”³³². Legiuitorul din Republica Moldova a stabilit la art. 26, alin. (2) din Codul muncii al RM obligativitatea ca reprezentanții părților cărora li s-a transmis invitația la negociere, să răspundă la această invitație în decurs de 7 zile, în caz contrar va interveni răspunderea contravențională a reprezentanților angajatorului de la eschivarea de la aceste negocieri. În acest sens, autorul român Valer Dorneanu, afirma că succesul negocierilor este influențat, printre altele de factori precum: formularea de către partenerii sociali a unor variante

³³¹ PRIBAC, V., *op. cit.*, p. 127

³³² BOIȘTEANU, E. *op. cit.*, p. 134

de soluții cu limite variabile; evitarea revendicărilor maxime care nu au niciun suport real în parametric economico-sociali existenți.³³³

Articolul 17 din Codul muncii al RM stabilește principiile de bază ale parteneriatului social, printre care se regăsesc acele referitor la: respectarea de către părți a normelor legislației în vigoare și încrederea mutuală între părți. Fundamentându-se pe ideea de bună-credință, care guvernează întreg raportul juridic de muncă, inclusiv cel colectiv, părțile acestui raport au obligația de a se abține de la acțiuni care ar afecta procesul negocierii unui contract colectiv de muncă. În mod special, această obligație incumbă angajatorului, care, din perspectiva autorității pe care o deține în raport cu salariații, ar putea purcede la anumite tentative de influență a mersului negocierilor.

Astfel, considerăm a fi abuzive acțiunile angajatorului, care pe parcursul procesului de negociere colectivă întreprinde o serie de măsuri referitor la:

- elaborarea unor acte normative interne privind mecanismele de motivare a salariaților (aceste acte conțin clauze care oricum ar fi fost inserate în contractual colectiv de muncă, iar adoptarea unor norme interne inițial semnării acestuia are drept scop subminarea autorității organizației sindicale/reprezentanților salariaților);
- inițierea unei „strategii ascunse de re-branding” a unității, al cărei scop este optimizarea cheltuielilor acesteia și modificarea structurii organizaționale, care implicit va atrage reduceri de personal;
- investiții în baza materială a unității, care de fapt reprezintă o îmbunătățire a condițiilor de muncă. Însăși ideea de a îmbunătăți condițiile de muncă este una salutară, decurgând din obligațiile legale ale angajatorului în domeniul securității și sănătății în muncă. Ceea ce imprimă acțiunilor angajatorului un caracter abuziv este intenția de a pune în lumină nefavorabilă reprezentanții organizațiilor sindicale, or menirea sindicatelor fiind de a reprezenta interesele social-economice ale salariaților, acest rol decurge deoarece salariații aparent beneficiază de diverse facilități și mecanisme de protecție socială.

Doctrina românească³³⁴ a apreciat ca fiind abuziv actul angajatorului, care pe durata procesului de negocieri colective anunță anumite măsuri al căror scop este de a influența în mod negativ salariații. În principiu, aceste acțiuni cu caracter abuziv se referă la:

- intenția de dizolvare a unității-angajatoare;
- intenția de reorganizare a unității și concediere a unui număr considerabil de salariați;

³³³ DORNEANU, V. *Introducere în dreptul muncii: Dreptul colectiv al muncii*. București: România de mâine, 2000, p. 204. ISBN 973-582-228-8.

³³⁴ PRIBAC, V., *op. cit.*, p. 129

- transferul unei fracțiuni reprezentative din întreprindere către o altă unitate.

Tot de către doctrina românească³³⁵ au fost calificate ca fiind abuzive următoarele acțiuni din partea patronatelor/asociațiilor patronale: exagerarea informațiilor cu privire la dificultățile economice care le întâmpină, pentru a justifica refuzul unor revendicări; finanțarea abuzivă a unor cheltuieli care nu sunt necesare în detrimentul altor garanții, solicitarea modificării clauzelor contractuale în sens defavorabil pentru salariați fără a avea vreun temei.

Totuși, este de menționat că nu toate aceste acțiuni pot fi considerate abuzive, chiar dacă atât legislația din Republica Moldova, cât și cea din România impune în sarcina angajatorului să se abțină de la măsuri care ar afecta întregul colectiv de salariați. Menționăm opinia enunțată de către juristul român Ion Traian Ștefănescu, care pledează pentru dreptul angajatorului de a lua anumite măsuri cu caracter individual.³³⁶ În mod identic, doctrina românească³³⁷ consideră ca fiind abuziv exercițiul prerogativelor angajatorului atunci când sunt luate anumite măsuri împotriva membrilor din comisia sindicală. Spre exemplu, este considerat ca fiind abuziv exercițiul prerogativelor angajatorului, atunci când sunt luate anumite măsuri împotriva membrilor din comisia sindicală de negociere a contractului colectiv de muncă, legea românească garantând protecție numai față de conducerea sindicatului, iar nu și față de membrii echipei de negociere. În acest sens, autoarea Veronica Pribac se aliază opiniei cercetătorilor francezi Caen și Pelissier, care consideră că singura posibilitate de apărare a unui salariat, membru al echipei de negociere, împotriva unei măsuri abuzive a angajatorului rezidă în invocarea faptului că în cadrul unității se realizează acțiuni sindicale, „față de care a intervenit un răspuns disproporționat din partea patronului, urmărindu-se, astfel, în realitate, o atingere a dreptului fundamental la libertate sindicală pentru cetățeanul salariat”.³³⁸

O altă situație de intervenție a abuzului de drept, semnalată de asemenea de către autoarea Veronica Pribac, este cea a refuzului angajatorului fără a avea vreun motiv justificat sau cu rea-credință, motivând că ar fi intervenit schimbări ale situației existente la momentul negocierii contractului anterior. Rațiunea de a califica această situație drept una abuzivă rezidă în faptul că nu există cadru legal adecvat care ar plafona limitele și condițiile care, odată ce sunt schimbate, ar conduce la diminuarea drepturilor câștigate anterior prin contractul colectiv de muncă.³³⁹

Întru susținerea și respingerea acestei teorii, doctrina a invocat argumentul că nu se poate coborî prin clauzele noului contract colectiv de muncă sub nivelul drepturilor actuale, opinie

³³⁵ ȘTEFĂNESCU, I. T., *op. cit.*, p. 212

³³⁶ *Idem*, p. 212

³³⁷ PRIBAC, V., *op. cit.*, p. 127

³³⁸ PRIBAC, V., *op. cit.*, p. 128

³³⁹ *Idem*, p. 128

formulată de profesorul Ion Dogaru. Într-o altă opinie, formulată de savantul român Ion Traian Ștefănescu se consideră că nu putem porni de la teoria drepturilor câștigate în materia contractului colectiv de muncă, dacă s-au schimbat condițiile economico-financiare în sens negativ.

O situație de exercitare abuzivă a drepturilor reprezentanților angajatorului poate interveni atunci, în lumina prevederilor de la art. 10, lit. j) din Codul muncii al RM referitor la furnizarea reprezentanților salariaților a informației complete și veridice necesară încheierii contractului colectiv de muncă și controlului asupra îndeplinirii lui, când executarea obligației este înfăptuită cu rea-credință; angajatorul în mod deliberat nu furnizează informația necesară completă sau exagerează anumite situații, invocând diverse probleme de ordin economic, drept urmare reprezentanții salariaților, sindicatele, după caz renunță la negocierea unor pachete sociale. În aceeași ordine de idei, ne referim și la realizarea cu bună-credință a obligației prevăzute la art. 42¹ din Codul muncii, referitor la informarea și consultarea salariaților referitor la subiectele relevante în raport cu activitatea lor în cadrul unității.

Articolul 33, alin. (1) din Codul muncii al RM stabilește că contractul colectiv de muncă intră în vigoare din momentul semnării de către părți sau de la data stabilită în contract, conținutul și structura acestuia fiind determinate de către părți. În urma negocierii acestuia sunt stabilite o serie de clauze și angajamente reciproce ale părților privind realizarea drepturilor și intereselor sociale și economice ale părților. Odată încheiate, contractele colective de muncă intră în vigoare și urmează a fi executate, acestea reprezentând legea părților semnatare, în virtutea regulii juridice „*pacta sunt servanda*”. În temeiul acestei reguli, părțile sunt ținute să respecte și să asigure aducerea la îndeplinire a clauzelor contractului colectiv de muncă. Modificarea și completarea acestuia are loc în aceleași condiții legale în care are loc încheierea acestuia, mai mult ca atât va fi respectată aceeași procedură instituită de legiuitor. În acest sens, părțile sunt ținute să respecte normele referitoare la inițierea și purtarea negocierilor colective pentru modificarea și completarea contractului colectiv de muncă (art. 26, alin. 1 CM RM); elaborarea proiectului acordului de modificare a contractului colectiv de muncă și la semnarea acordului adițional la contractul colectiv de muncă, prin care s-au modificat sau au fost completate clauzele contractului colectiv de muncă.

Autorul Eduard Boișteanu remarcă³⁴⁰ faptul că legiuitorul din Republica Moldova nu este preocupat, în mod special, de problematica modificării contractului colectiv de muncă. În opinia acestuia, această abordare rezidă în faptul că raporturilor colective de muncă le este conferită o

³⁴⁰ BOIȘTEANU, E., *op. cit.*, p. 185.

stabilitate în sensul că contractul colectiv de muncă produce efecte pe toată durata acțiunii sale, acesta fiind rezultatul unor negocieri colective și este încheiat pentru o perioadă relativ scurtă.

În temeiul acestor afirmații, suntem de acord cu opinia prezentată mai sus a autorului român Ion Traian Ștefănescu³⁴¹, care apreciază că este abuzivă exercitarea dreptului angajatorului, atunci când pe parcursul executării contractului colectiv de muncă, fără a se schimba în sens negativ datele inițiale (economice, sociale, politice) referitoare la situația unității angajatoare și a societății, în general, solicită modificarea anumitor clauze ale contractului (în sens defavorabil salariaților).

Considerăm că în acest caz intenția de a modifica contractul colectiv de muncă este una abuzivă, realizată cu rea-credință, în scopul șicanării partenerului social.

Cât privește suspendarea contractului colectiv de muncă este de menționat că legiuitorul moldovean nu s-a pronunțat asupra situațiilor de intervenție a acesteia. Doctrina autohtonă³⁴² opinează că suspendarea contractului colectiv de muncă poate interveni în situația declanșării grevei care are drept rezultat imposibilitatea realizării activității de muncă și în caz de forță majoră, constată prin actul confirmativ al structurii abilitate. În contextul limitării situațiilor în care poate opera suspendarea contractului colectiv de muncă considerăm acest drept nu poate fi exercitat în mod abuziv de către angajator.

Încetarea contractului colectiv de muncă, la fel nu este reglementată expres de legiuitorul moldovean, art. 33 al Codului muncii al RM stabilind doar că la expirarea termenului contractului colectiv de muncă, acesta continuă să-și producă efectele până la momentul încheierii unui nou contract sau până când părțile nu vor decide asupra prelungirii acestuia. Totuși este de menționat că acesta produce efecte după expirare, doar dacă părțile nu au decis să rezilieze acest contract. În acest sens intenția angajatorului de a rezilia contractul colectiv de muncă poate fi una abuzivă, prin acesta urmărindu-se eschivarea de la plata unor drepturi care li se cuvin salariaților chiar și pentru o anumită perioadă (cea cuprinsă între momentul rezilierii și momentul încheierii unui nou contract colectiv de muncă).

3.4. Exercițiul abuziv al drepturilor organizațiilor sindicale/reprezentanților aleși ai salariaților

La fel, ca și în cazul angajatorului (în calitatea sa de subiect al raporturilor colective de muncă), organizațiile sindicale/reprezentanții aleși ai salariaților își exercită în mod abuziv drepturile subiective atât la momentul încheierii, cât și la momentul modificării, suspendării și încetării contractului colectiv de muncă. O situație aparte se conturează în cazul exercitării abuzive

³⁴¹ ȘTEFĂNESCU, I. T., *op. cit.*, vol. 2, p. 56.

³⁴² BOIȘTEANU, E., ROMANDAȘ, N., *op. cit.*, 2014, p. 325.

a dreptului la asociere și a exercitării abuzive a dreptului la grevă a drepturilor organizațiilor sindicale, a reprezentanților aleși ai salariaților, după caz.

Exercitarea abuzivă a dreptului la asociere. Dreptul la asociere reprezintă un drept fundamental al omului și este consacrat în articolul 42 al Constituției Republicii Moldova. În conformitate cu Hotărârea Curții Constituționale a Republicii Moldova nr. 28 din 21.02.1996³⁴³ s-a menționat că acest drept prevede posibilitatea cetățenilor de a se asocia, în mod liber, în partide sau formațiuni social-politice, în sindicate sau alte tipuri și forme de organizații: de femei, de tineret și copii, ale veteranilor, ale invalizilor, societăți științifico-tehnice, de culturalizare și educative, sportive și de cultură fizică, uniuni de creație, asociații de compozitori, fonduri și alte asociații ale cetățenilor, cu scopul de a participa la viața politică, științifică, socială și culturală, sau de a-și realiza o serie de interese legitime comune.

Constituția Republicii Moldova a divizat libertatea de asociere în două componente: 1) libertatea întemeierii și afilierei la sindicate; 2) libertatea partidelor și a altor organizații social-politice. Constituția nu prevede expres libertatea generală de asociere (în asociații obștești, alte forme și comunități de interese, scopuri), dar acest drept este garantat cetățenilor RM în virtutea tratatelor internaționale în materia drepturilor și libertăților fundamentale.³⁴⁴ În mod special, salariații au dreptul de a întemeia și de a se afilia la sindicate pentru apărarea drepturilor sale, astfel cum prevede art. 42 al Constituției RM.

Convenția nr. 48 a Organizației Internaționale a Muncii privind libertatea asocierii și protecția dreptului la organizații și de a purta tratative colective adoptată la San-Francisco la 9 iulie 1948 (ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr. 593 din 26.09.1995, publicată în M.O. nr. 59-60 din 26.10.1995, art. 671) la fel, consacră dreptul la asociere, stabilind la art. 2 dreptul muncitorilor și patronilor *fără nicio deosebire..., fără autorizare prealabilă de a constitui organizații la alegerea lor, precum și să se afilieze la aceste organizații, cu singura condiție de a se conforma statutelor acestora din urmă*. Suplimentar acestei convenții a OIM mai există un șir de acte internaționale privind drepturile fundamentale ale omului care consacră posibilitatea asocierii în sindicate, precum: Declarația Universală a Drepturilor Omului (art. 20), Pactul Internațional cu privire la drepturile civile și politice (art. 22), Pactul Internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale (art. 8), Convenția Europeană a Drepturilor Omului (art. 11),

³⁴³ Hotărârea Curții Constituționale a Republicii Moldova nr. 28 din 21.02.1996, publicată în MO nr. 16 din 14.03.1996.

³⁴⁴ SOLLFRANK, K., coord. de proiect. Constituția Republicii Moldova: comentariu [on-line]. Chișinău: Arc, 2012, Punctul 1, note la Comentariul la art. 41 al Constituției RM, p. 223 [cit. 23.11.2021]. ISBN 978-9975-61-700-0. Disponibil: http://www.constcourt.md/public/files/file/informatie_utila/Comentariu_Constitutie.pdf.

Convenția nr. 98 a OIM privind aplicarea principiilor dreptului la organizație și de purtare a tratativelor colective (1949) etc.

Prin Hotărârea Curții Constituționale a RM nr. 37 din 10.12.1998³⁴⁵ a fost stabilit că asocierea în sindicate contribuie la apărarea drepturilor și la promovarea intereselor profesionale, economice, sociale ale salariaților. Astfel, concluzionăm că sindicatele reprezintă acea organizație care are menirea de a-și asuma apărarea intereselor salariaților care s-au asociat într-o asemenea organizație, definiția legală atribuindu-le statutul de organizații obștești 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 lor³⁴⁶.

Comisia și Curtea Europeană a Drepturilor Omului au stabilit o serie de observații vizând dreptul la asociere sindicală: a) Convenția protejează nu numai dreptul de a fonda sindicate ori de afiliere la cele existente, dar și activitățile sindicale ale persoanei pentru „apărarea intereselor”; b) statul nu poate constrânge sindicatele la semnarea unor convenții colective, dar nici salariații nu pot fi constrânși să accepte clauzele unei asemenea convenții; c) libertatea sindicală nu asigură nici sindicatelor, nici membrilor acestora un anumit regim preferențial din partea statului; d) statul are îndatorirea să protejeze angajații împotriva eventualului abuz de poziție dominantă din partea sindicatelor; e) obligația de apartenență sindicală ori împiedicarea retragerii din sindicat constituie o încălcare a libertății de asociere; f) nu constituie o ingerință în exercițiul libertății de asociere sancționarea disciplinară a unui salariat, lider sindical, pentru că a solicitat membrilor sindicatului participarea acestora la o grevă, dacă acea grevă este interzisă prin lege etc.³⁴⁷

Conform art. 8 alin. (3) al Legii sindicatelor, sindicatul se întemeiază benevol, pe bază de interese comune (profesie, ramură etc.), și activează, de regulă, la întreprinderi, în instituții și organizații, denumite în continuare unități, indiferent de forma juridică de organizare și de tipul de proprietate, de apartenența departamentală sau ramurală. Patronul (administrația) nu este în drept să împiedice asocierea persoanelor fizice în sindicat. În mod firesc, în interiorul fiecărei organizații sindicale persistă tendința de a întruni un număr cât mai mare de membri posibili în cadrul unei unități pentru a reprezenta cu adevărat o forță și de a putea realiza obiectivul major prevăzut la art.

³⁴⁵ Hotărârea Curții Constituționale a Republicii Moldova [online]: nr. 37 din 10.12.1998. In: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*. 1999, nr. 1-2, art. 01 [cit. 23.11.2021]. Disponibil: http://www.constcourt.md/public/files/file/informatie_utilita/Comentariu_Constitutie.pdf.

³⁴⁶ Legea Sindicatelor: nr. 1129 din 07.07.2000: Promulgată: 13.10.2000 In: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*. 2000, nr. 130-132, pp. 18-24. ISSN 2587-389X.

³⁴⁷ SOLLFRANK, K., coord. de proiect. Constituția Republicii Moldova: comentariu [on-line]. Chișinău: Arc, 2012, comentariu la art. 42 al Constituției RM [cit. 23.11.2021]. ISBN 978-9975-61-700-0. Disponibil: http://www.constcourt.md/public/files/file/informatie_utilita/Comentariu_Constitutie.pdf.

12 al Legii sindicatelor și anume: de a reprezenta și apăra drepturile și interesele profesionale, economice, de muncă și sociale colective și individuale ale membrilor săi în autoritățile publice de toate nivelurile, în instanțele judecătorești, în asociațiile obștești, în fața patronilor și asociațiilor acestora. În scopul exercitării libere a dreptului la asociere, legiuitorul a stabilit o serie de garanții pentru persoanele alese în organele sindicale (art. 387-388 din Codul muncii al RM). Aceste garanții au menirea de a proteja acele persoane care își îndeplinesc obligațiile și își exercită drepturile în numele organizațiilor sindicale în mod corect, în conformitate cu actele normative și legislative în vigoare și cu statutul organizației sindicale, fără a avea careva temeri că acțiunile acestora ar putea genera consecințe nefavorabile din partea angajatorului. Suplimentar, art. 386 din Codul muncii al RM stabilește drepturile organelor sindicale la efectuarea controlului asupra respectării legislației muncii. Prin urmare, putem califica drept abuzivă exercitarea dreptului la asociere, atunci când prin întemeierea unei organizații sindicale se urmărește obținerea unei stabilități în raporturile de muncă de către fondatori (reieșind din garanțiile și drepturile conferite de către lege) și nu realizarea obiectivului principal al acesteia.

O situație de exercitare abuzivă a dreptului de asociere și a libertății sindicale este semnalată de către autoarea Veronica Pribac, referitor la art. 223 al Codului muncii al României, care prevede că „Reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatelor li se asigură protecția legii contra oricăror forme de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor lor.” Concret „pe toată durata exercitării mandatului, precum și pe o perioadă de 2 ani de la încetarea acestuia reprezentanții aleși în organele de conducere ale sindicatelor nu pot fi concediați pentru motive care nu țin de persoana salariatului, pentru necorespondere profesională sau pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariații din unitate”. Reieșind din aceste garanții oferite de lege, autoarea consideră că „organizația sindicală din unitate, aflând de iminența unor concedieri pe motive ce nu țin de persoana salariatului, procedează la majorarea numărului membrilor aleși din comitetul de conducere și acordă statutul de membri de sindicat unui număr semnificativ dintre salariații vizați de concediere. Un astfel de exercițiu al libertății sindicale este evident abuziv, de vreme ce legiuitorul a instituit o astfel de libertate în vederea protecției salariaților, iar nu în vederea prejudicierii activității angajatorului.”³⁴⁸ În continuare autoarea concluzionează că „dreptul sindicatului de a stabili în mod liber numărul membrilor aleși în organele de conducere, membri ce se vor bucura de o protecție sporită este exercitat în mod abuziv atunci când vizează protecția liderilor de sindicat, ca indivizi și ca salariați,

³⁴⁸ PRIBAC, V., *op.cit.*, p. 134.

iar nu protecția acestora împotriva oricărei presiuni exterioare, în vederea desfășurării nestingherite a activității sindicale.”³⁴⁹

Prin analogie, afirmăm că intervenția unei asemenea situații de exercitare abuzivă a libertății sindicale era posibilă și în cazul țării noastre, cu atât mai mult cu cât Codul muncii al RM conținea garanții asemănătoare și anume art. 388, alin. (4) care prevedea că „Concedierea salariaților care au fost aleși în organele sindicale, indiferent de faptul dacă au fost eliberați sau nu de la locul de muncă de bază, nu se admite timp de 2 ani după expirarea mandatului, cu excepția cazurilor de lichidare a unității sau de comitere de către salariații respectivi a unor acțiuni culpabile, pentru care legislația în vigoare prevede posibilitatea concedierii. În asemenea cazuri, concedierea se efectuează în temeiuri generale.”

În același context, exercitarea abuzivă a libertății sindicale se întâlnește în cazul în care pentru „a obstrucționa prerogativa disciplinară a angajatorului se invocă desfășurarea de activități sindicale.”³⁵⁰ În practică, această situație se întâlnește atunci când liderii de sindicat sau chiar simpli membri susțin că drept cauză reală pentru dispunerea unei măsuri disciplinare de către angajator a servit activitatea desfășurată în calitate de membru de sindicat. Spre exemplu, în asemenea situații, instanțele franceze lasă la latitudinea judecătorului să decidă dacă activitatea desfășurată de către cel sancționat în calitate de membru de sindicat a servit drept temei, chiar și parțial, pentru aplicarea sancțiunii disciplinare de către angajator. În caz că dispunerea sancțiunii a avut drept temei încălcarea disciplinei de muncă, instanțele franceze califică drept abuzive exercitarea drepturilor și libertăților sindicale.

O formă de abuz al dreptului de asociere a fost semnalat de către cercetătorul Eduard Boișteanu³⁵¹. După cum am remarcat mai sus, conform alin. (3) al art. 8 din Legea sindicatelor, acestea se întemeiază benevol, pe bază de interese comune (profesie, ramură etc.), și activează, de regulă, la întreprinderi, în instituții și organizații, denumite în continuare unități, indiferent de forma juridică de organizare și de tipul de proprietate, de apartenența departamentală sau ramurală. În opinia acestui cercetător, prevederile alin. (3) ale art. 8 din Legea sindicatelor, coroborate cu prevederile art. 1 din aceeași lege (care definea noțiunea de organizație sindicală primară, ca fiind acea asociație benevolă a membrilor de sindicat pe bază de interese comune, care, de regulă, își desfășoară activitatea la aceeași întreprindere, în aceeași instituție, în aceeași organizație, indiferent de forma juridică de organizare și de tipul de proprietate, de apartenența departamentală

³⁴⁹ Idem, p. 135

³⁵⁰ Idem, p. 135

³⁵¹ BOIȘTEANU, E. Parteneriatul social în sfera muncii: Monografie. Chișinău: CEP USM, 2014, p. 142. ISBN 978-9975-71-497-6.

sau ramurală)³⁵² sunt „neclare, putând da naștere la grave confuzii”³⁵³. În continuare, acesta notează că o asemenea reglementare „excesiv permisivă poate avea urmări negative asupra mișcării sindicale”³⁵⁴, invocând drept argument experiența României cu referire la acest fenomen, semnalat de către autorul român Traian Tunsoiu ..și anume că: „[...] în practică au apărut situații în care un sindicat, după ce a obținut reprezentativitatea la nivel de unitate, profitând de faptul că avea membri din unități economice care își desfășurau activitatea în aceeași ramură de activitate, a cerut instanțelor judecătorești să constate faptul că este reprezentativ la nivelul a mai multe unități economice din aceeași ramură de activitate și, mai apoi, a solicitat să i se acorde dreptul de a participa la ședințele Consiliului de Administrație în care se discută probleme de ordin profesional, economic și social la fiecare dintre unitățile în care obținuse reprezentativitatea, situație care a creat încordare și confuzie în ceea ce privește existența unui dialog social constructiv. Mai departe s-a ajuns la situația anormală, în care aceeași organizație sindicală a solicitat conducerii diferitelor unități în care avea membri, spații pentru desfășurarea activității și permisiunea de acces în unitățile direct productive în vederea verificării la locurile de muncă a modului în care sunt respectate drepturile angajaților, membri de sindicat.”. Din aceste considerente, cercetătorul Eduard Boișteanu, consideră în mod justificat că este necesar să fie modificate prevederile alin. (2) și (3) ale art. 8 din Legea sindicatelor în sensul de a fi stipulată expres condiția că organizația primară sindicală se constituie din inițiativa a cel puțin trei salariați din aceeași unitate³⁵⁵, prezentând cu titlu de exemplu, prevederile Legii dialogului social nr. 62/2011 din România, care la art. 2, alin. (3) instituie obligativitatea unui număr minim de 15 angajați din aceeași unitate la constituirea unui sindicat.³⁵⁶ La fel, Codul muncii al Bulgariei la art. 34 stabilește criteriile pentru care o organizație sindicală este considerată reprezentativă la nivel național, printre care fiind și numărul minim de membri, în cazul Bulgariei acesta este de 50000 membri.

O situație inedită de intervenție a abuzului de drept este semnalată de doctrina franceză, referitor la anumite practici neloiale din partea unei organizații sindicale în raport cu alta. Instanțele franceze au considerat a fi abuzivă distribuirea de pliante sindicale în holul unui imobil în care își

³⁵² Noțiunea a fost modificată prin LP188 din 22.07.16, MO306-313/16.09.16 art.659; în vigoare din 16.12.2016 și eset expusă în următorul mod: 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.

³⁵³ BOIȘTEANU, E., *op.cit.*, p. 142

³⁵⁴ *Idem*, p. 143

³⁵⁵ BOIȘTEANU, E., *op.cit.*, p. 143.

³⁵⁶ *Idem*, p. 143.

au sediul mai multe unități și care este tranzitat de către salariații mai multor unități, fiecare cu organizația sa sindicală³⁵⁷.

*Exercitarea abuzivă a dreptului la grevă*³⁵⁸. Articolul 45 din Constituția RM reglementează dreptul la grevă, stabilind la alin. (1) că acestea (grevele) pot fi declanșate numai în scopul apărării intereselor profesionale cu caracter economic și social ale salariaților. Conform alin. (1) al art. 362 din Codul muncii al RM, greva reprezintă refuzul benevol al salariaților de a-și îndeplini, total sau parțial, obligațiile de muncă, în scopul soluționării conflictului colectiv de muncă declanșat în conformitate cu legislația în vigoare. La alin. (2) al aceluiași articol este stipulat ca greva poate fi declarată doar în scopul apărării intereselor profesionale cu caracter economic și social ale salariaților și nu poate urmări scopuri politice. Greva poate fi declarată dacă în prealabil au fost epuizate toate căile de soluționare a conflictului colectiv de muncă în cadrul procedurii de conciliere prevăzute de Codul muncii al RM. Hotărârea privind declararea grevei se ia de către reprezentanții salariaților și se aduce la cunoștința angajatorului cu 48 de ore înainte de declanșare. Copiile hotărârii privind declararea grevei pot fi remise, după caz, și organelor ierarhic superioare ale unității, patronatelor, sindicatelor, autorităților publice centrale și locale.

Textul de lege, inserat la art. 45 din Constituția RM, comportă o triplă conotație: 1) garantarea dreptului la grevă („Dreptul la grevă este recunoscut.”); 2) scopul grevei; 3) subiecții dreptului la grevă („[...]Grevele pot fi declanșate numai în scopul apărării intereselor profesionale cu caracter economic și social ale salariaților”). Declanșarea grevei în alt scop decât acel prevăzut de lege implică răspunderea disciplinară, materială, administrativă și penală. În acest sens, doctrina românească³⁵⁹ a considerat abuzivă exercitarea dreptului la grevă în situațiile în care scopul urmărit de salariați este:

- Falimentarea angajatorului;
- Prelungirea în mod excesiv a grevei, în scopul prejudicierii activității economice a angajatorului;
- Declararea grevei cu rea-credință și cu intenție dolosivă;
- Dezorganizarea activității economice a angajatorului, care poate avea loc în mai multe modalități: repetarea în mod deliberat, pentru perioade scurte de timp a grevei;

³⁵⁷ LATOURNERIE, R., *Le droit francais de la greve. Etude theoretique et pratique.*, Edité par Sirey, 1972, apud PRIBAC, V., *op. cit.*, p. 135

³⁵⁸ Pentru detalii a se vedea: POJAR, D. The abuse exercise of the right to strike/Exercițiul abuziv al dreptului la grevă. In: *Journal of Social Sciences*. 2023, vol. 6, nr. 1, pp. 107-115. ISSN 2587-3490. Disponibil: <https://press.utm.md/index.php/jss/article/view/2023-6-1-10>.

³⁵⁹ ȘTEFĂNESCU, I. T. *Tratat de dreptul muncii*. București: Lumina Lex, 2000, vol. 2, p. 56—57.

- Limitarea accesului la unitate a salariaților care nu participă la grevă, fapt care conduce la îngrădirea dreptului la muncă a celor vizați;
- Pichetarea intrărilor sau blocarea accesului la unitate a unităților de transport sau a terților care au legătură cu activitatea operațională a unității.

În prima situație suntem în prezența unui abuz de drept atunci când revendicările salariaților nu corespund realității, iar satisfacerea lor este imposibilă din punct de vedere economic și financiar și are drept scop falimentarea unității.

Referitor la a treia situație considerăm că natura abuzivă a grevei trebuie apreciată ținând cont de rezultatul prejudiciabil al grevei în raport cu intenția organizatorilor de produce acest rezultat. În acest sens Curtea de Casație franceză a calificat exercitarea dreptului la grevă ca fiind abuzivă, atunci când există anumite impedimente de ordin legal pentru satisfacerea revendicărilor greviștilor. Spre exemplu, solicitarea de a obține plata unei indemnizații în condiții contrare prevederilor legale. Autoarea Veronica Pribac consideră că o asemenea solicitare în condițiile dreptului muncii din România, poate îmbrăca forma unei condiții discriminatorii: numai membrii de sindicat să beneficieze de un spor pentru condiții deosebite de muncă de 30%, procentul acordat salariaților nesindicaliști urmând a fi stabilit sub limita minimă impusă de lege³⁶⁰.

Referitor la exercitarea abuzivă a dreptului la grevă cu intenția de dezorganizare a activității unității, suntem de acord cu opinia enunțată de către juristul francez Pascal Bathmanabane că momentul ales de sindicat pentru a declanșa greva poate fi de asemenea relevant. Astfel, jurisprudența franceză a calificat abuzivă greva „surpriză” într-un stabiliment medico-pedagogic care a debutat într-un climat de dezordine incompatibilă cu starea copiilor încredințați stabilimentului, în condițiile în care lipsa vreunui program reeducativ și terapeutic serios a determinat plecarea copiilor și retragerea autorizației administrative de funcționare³⁶¹. Tot abuzivă este și declanșarea bruscă a unei încetări a lucrului imediat după o soluționare a unui conflict intervenit anterior, nefiind altceva decât o intenție vădită a sindicatului de a destabiliza unitatea angajatoare³⁶².

O opinie asemănătoare este exprimată și de către profesorul francez Alain Supiot³⁶³, care se întreabă cum să evităm abuzul de poziție dominantă (din perspectiva salariatului sau a reprezentanților salariaților) în situația exercitării dreptului la grevă. În acest caz apare problema evitării unei situații în care salariații ar abuza de poziția strategică din cadrul unității angajatoare,

³⁶⁰ PRIBAC, V., *op.cit.*, p. 130

³⁶¹ BATHMANABANE, P. *L'abus du droit syndical*. Paris LGDJ, 1993, p. 227. ISBN 978-2-275-00495-2

³⁶² Idem, p. 229

³⁶³ SUPIOT, A. Revisiter les droits d'action collective [on-line]. In: *Droit Social*. 2001, nr. 7-8, pp. 687-704 [citat 23.11.2021]. Disponibil: https://www.college-de-france.fr/media/alain-supiot/UPL7408028760523467086_revisiter_droit.pdf

blocând funcționalitatea acesteia cu scopul de a obține beneficii în plus în comparație cu ceilalți salariați. Soluția este oferită de către practica judecătorească referitoare la dezorganizarea orchestrată a unității angajatoare, care permite judecătorului să aprecieze în ce măsură exercitarea dreptului la grevă aduce atingere intereselor și drepturilor altor persoane. La fel, Alain Supiot consideră că atâta timp cât jurisprudența contracarează orice tentativă de exercitare abuzivă a dreptului la grevă, nu este obligatoriu ca o asemenea prohibiție să fie prevăzută expres de norma legală.

Autoarea Veronica Pribac consideră că „abuzul din partea organizației sindicale în declanșarea grevei, poate viza și data aleasă pentru încetarea lucrului, deoarece aceasta poate fi stabilită în așa manieră încât să coincidă cu o perioadă de activitate intensă a angajatorului”³⁶⁴. Drept exemplu este prezentată situația în care anunțarea unei greve în cadrul unei companii aeriene are loc în luna august, în plin sezon estival. Suntem de acord cu cele enunțate de către cercetătoarea din România, cu atât mai mult cu cât în aceeași ordine de idei s-a pronunțat și jurisprudența franceză (Tribunal de Grand Instance d'Evry – Curtea de Apel Evry din Paris), statuând într-o cauză din anul 1988 că un asemenea demers va produce cu certitudine un grav și eminent prejudiciu miilor de călători ce pleacă și vin din vacanță și că alegerea datei încetării lucrului denotă voința organizatorilor grevei de a dezorganiza activitatea transportatorului aerian. Instanța a considerat abuzivă această grevă anume din necesitatea prevenirii prejudicierii intereselor beneficiarilor serviciilor de transport. În Figura 3 de la Anexa 3 prezentăm un grafic în care sunt ilustrate datele colectate de departamentul Federal German de Statistică cu privire la media zilelor lucrătoare ratate în anul 2021 pe sector economic, urmare a declarării grevei.

Legiuitorul din Republica Moldova, ca și cel din România și Franța³⁶⁵, nu stabilește limite temporale privind desfășurarea grevei. Doctrina franceză consideră a fi abuzive grevele desfășurate prin întreruperi repetate ale activității de muncă, de natură să dezorganizeze de o manieră gravă unitatea. Aprecierea caracterului abuziv are loc prin prisma a două elemente complementare: rezultatul grav al grevei și intenția organizatorilor grevei de a obține acest rezultat.

În afara situațiilor prezentate mai sus, pe care jurisprudența și doctrina le-a calificat ca fiind o exercitare abuzivă a dreptului la grevă, jurisprudența franceză a identificat un șir de situații în care greva a prezentat un caracter abuziv³⁶⁶, după cum urmează:

³⁶⁴ Idem, cit. 345.

³⁶⁵ Supiot A., cit. 345.

³⁶⁶ Cassation social du 04.07.1972, pourvoi no. 72-40203 [online]. In: *Bulletin civile des arrêts Cour de Cassation Sociale*. France, 1972, no. 483, p. 441 [cit. 01.12.2022]. Disponibil: <https://juricaf.org/arret/FRANCE-COURDECASSATION-19720704-7140593>.

- organizarea așa-numitei greve turnante sau în carouri, care au loc atunci când greviștii reduc eficiența muncii prin operații de muncă executate într-un ritm lent sau o parte din salariați încetează succesiv lucrul, astfel încât ceilalți salariați nu au posibilitatea fizică de a lucra. O asemenea situație este abordată de către juristul francez Roger Latournerie în monografia „Le droit français de la greve”, care consideră că angajatorul este forțat să contribuie financiar la susținerea grevei, deoarece achită plăți salariale greviștilor pentru orele care nu se află în grevă (conform cerințelor legale), dar de facto nu lucrează din cauza celorlalți salariați care fie încetează lucrul, fie reduc eficiența muncii;³⁶⁷
- organizarea grevei tromboză, care intervine într-un loc strategic al unității, paralizându-i activitatea și despre care instanțele franceze au notat că prezintă un caracter deosebit de oneros, coroborat cu intenția organizatorilor grevei de a pune în pericol însăși existența și funcționarea unității.

Legiuitorul american, definește și sancționează noțiunea de *practici de muncă neloiale* (unfair labour practice) în National Labour Relations Act³⁶⁸. Actul respectiv califică ca neloiale acțiuni, care atrag sau încurajează un salariat să se angajeze într-o grevă sau să refuze realizarea obligațiilor care i se cuvin în timpul activității de muncă, de o manieră încât refuzul sau angajarea la grevă să periclitizeze libera circulație a mărfurilor și a serviciilor. Astfel, că instanțele din SUA³⁶⁹ au considerat că o grevă de „staționare”, când angajații pur și simplu rămân în fabrică și refuză să lucreze, îngrădind dreptul de proprietate al angajatorului, nu este protejată de lege. Exemple de abateri grave, în care ar putea face ca angajații implicați să-și piardă dreptul la restabilire în muncă sunt:

- Greviștii care împiedică fizic persoanele să intre sau să iasă dintr-o fabrică afectată de grevă;
- Greviștii care amenință cu violență împotriva angajaților care nu fac grevă;
- Greviștii care atacă verbal sau fizic reprezentanții conducerii.

Sindicatele (după caz, reprezentanții aleși ai salariaților), în calitate de parteneri sociali, au posibilitatea de a-și exercita abuziv nu doar dreptul la asociere și cel la grevă, ci și alte drepturi subiective, care le revin, atât la încheierea și încetarea contractului colectiv de muncă, cât și pe parcursul executării, modificării și suspendării acestuia.

³⁶⁷ LATOURNERIE, R., *Le droit français de la greve. Etude theoretique et pratique.*, Edité par Sirey, 1972, apud PRIBAC, V., *op. cit.*, p. 137

³⁶⁸ *National Labor Relations Act (NLRA)* [online]: no. 29 U.S.C. §§ 151-169 of 05.07.1935 [citat 01.02.2023]. Disponibil: <https://www.nlrb.gov/guidance/key-reference-materials/national-labor-relations-act>.

³⁶⁹ The Right to Strike. In: *National Labor Relations Act* [online]. New York, 1935, section 13 [citat 01.02.2023]. Disponibil: <https://www.nlrb.gov/strikes>

Exercitarea abuzivă a drepturilor organizațiilor sindicale (a reprezentanților aleși ai salariaților) cu ocazia încheierii contractului colectiv de muncă. Art. 26, alin. (1) din Codul muncii al RM stabilește că reprezentanții salariaților și ai angajatorilor au dreptul de a iniția și de a participa la negocierile colective pentru elaborarea, încheierea, modificarea sau completarea contractului colectiv de muncă sau a convențiilor colective. Autorul Eduard Boișteanu afirmă că „negocierea pornește de la faptul că fiecare participant la ea are nevoi pe care vrea să și le satisfacă”.³⁷⁰ În calitate de principiu guvernator al raportului de muncă se regăsește dreptul la asociere a salariaților și angajatorilor pentru apărarea drepturilor și intereselor lor, iar art. 9 al aceluiași act legislativ stabilește dreptul salariatului de a constitui și adera la organizații sindicale pentru a-și apăra interesele sale legitime. Or, acele nevoi care trebuiesc satisfăcute nu sunt altceva decât materializarea interesului fiecărei părți. După cum am afirmat în capitolul anterior, promovarea unui interes în materia raporturilor juridice de muncă, cu precădere în materia raporturilor colective de muncă beneficiază de protecție juridică. De aceea, promovarea unor interese exagerate în cadrul raporturilor colective de muncă pot conduce la veritabile conflicte de interese, cauzând prejudicii grave partenerului social. Reprezentanții salariaților, conform art. 20 din Codul muncii, sunt cei care reprezintă interesele salariaților la încheierea și modificarea contractului colectiv de muncă.

Totuși, Ion Traian Ștefănescu consideră în mod justificat că pe parcursul negocierilor colective, există situații în care sindicatele sau reprezentanții salariaților, după caz, săvârșesc un abuz de drept³⁷¹, și anume:

- solicitările acestora sunt avansate într-o manieră exagerată, față de situația economico-financiară a unității angajatoare, despre care au luat cunoștință la etapa de pregătire a negocierilor;
- este solicitată fixarea unei limite maxime a salariilor individuale. Astfel, are loc o depășire a limitelor externe ale drepturilor subiective ale sindicatelor (de a proteja interesele salariaților). Această obligație este una generală și nu se răsfrânge asupra unei categorii de salariați, urmărindu-se cu rea-credință și în mod abuziv plafonarea salariilor persoanelor cu funcții de conducere.

Referitor la aceste aspecte, autorul Eduard Boișteanu consideră că „echipa de negociere din partea organizațiilor sindicale este interesată să obțină informațiile necesare pentru protecția socială a salariaților pe care îi reprezintă. Asemenea informații pot viza următoarele aspecte:

³⁷⁰ BOIȘTEANU, E., *op.cit.*, p. 116.

³⁷¹ ȘTEFĂNESCU, I. T., *op.cit.*, pp. 56-57

datele asupra situației social-economice a unității; evoluția minimumului de existență și a prețurilor de consum potrivit informațiilor Biroului Național de Statistică; analiza salariilor (de ex. fondul de salarii pe categorii de personal); contractele colective de muncă ale altor agenți economici etc.”³⁷².

Chiar dacă legiuitorul din RM nu a reglementat expres și tranșant modalitățile în care părțile dialogului social vor pune uneia alteia la dispoziției informațiile necesare, considerăm că, indiferent de modalitate, această obligație trebuie executată cu bună-credință, iar exercitarea dreptului de a solicita aceste informații trebuie realizat conform scopului instituirii. În susținerea acestei teze, prezentăm opinia omului politic și juristului din România Valer Dorneanu, care afirmă că „succesul negocierilor este influențat printre altele de formularea de către partenerii sociali a unor variante de soluții cu limite variabile și evitarea revendicărilor maxime care nu au nici un suport real în parametrii economico-sociali existenți.”³⁷³

Exercitarea abuzivă a drepturilor organizațiilor sindicale (a reprezentanților aleși ai salariaților) cu ocazia modificării contractului colectiv de muncă. Art. 34 din Codul muncii al RM stabilește că modificarea contractului colectiv de muncă are loc în aceleași condiții în care are loc încheierea acestuia. De aceea considerăm, că situațiile de incidență a abuzului de drept la încheierea contractului colectiv de muncă sunt posibile și în cazul modificării acestuia.

Ion Traian Ștefănescu³⁷⁴ a semnalat anumite situații în care sindicatele și-au exercitat în mod abuziv dreptul la acțiune referitor la obligarea angajatorului la semnarea unui act adițional modificator al contractului colectiv de muncă ulterior semnării, înregistrării acestuia. Acesta consideră în mod justificat această solicitare ca fiind abuzivă, deoarece unicul scop al acestei acțiuni este șicana celui alt partener social, în situația în care solicitarea nu se întemeiază pe o schimbare spre bine a situației economice existente la momentul negocierii respectivului contract.

O situație asemănătoare, în care considerăm că organizațiile sindicale și-au exercitat în mod abuziv drepturile subiective ce le revin este una frecvent întâlnită în ultima perioadă în țara noastră și anume: după ce în Convențiile colective au fost introduse prevederile care limitau aplicabilitatea acestora doar la salariații membri de sindicat, unele organizații sindicale au modificat în mod abuziv prevederile contractelor colective de muncă, menționând că efectele acestora se răsfrâng doar asupra salariaților membri de sindicat. Menționăm că aceste modificări au fost înregistrate chiar la Inspectoratul Teritorial de Muncă în raza căruia își desfășoară activitatea angajatorul (cerință obligatorie până la modificările Codului muncii al RM din 20.11.2015 și care

³⁷² BOIȘTEANU, E., *op.cit.*, p. 129

³⁷³ DORNEANU, V., *op.cit.*, p. 204

³⁷⁴ ȘTEFĂNESCU, I. T., *op.cit.*, pp. 56-57

în prezent prevede la alin. (1) al art. 33 doar obligația unei dintre părțile semnatare de a remite în termen de 7 zile calendaristic un exemplar al contractului colectiv de muncă la inspecția teritorială de muncă). La moment, în urma modificărilor intervenite în Codul muncii al RM din 20.11.2015 și care au intrat în vigoare la 18.12.2015, art. 33, alin. (7) stabilește că „sub incidența contractului colectiv de muncă încheiat pe unitate în ansamblu cad salariații unității, ai filialelor și ai reprezentanțelor acesteia, care au împuternicit reprezentanții lor să participe la negocierile colective, să elaboreze și să încheie contractul colectiv de muncă în numele lor”.

Exercitarea abuzivă a drepturilor organizațiilor sindicale (a reprezentanților aleși ai salariaților) cu ocazia încetării contractului colectiv de muncă. Spre deosebire de încetarea contractului individual de muncă, situațiile de intervenție a abuzului de drept la încetarea contractului colectiv de muncă sunt destul de rare, datorită mai ales faptului că acțiunea acestuia este reglementată de lege. Legiuitorul stabilește la art. 33 că durata contractului colectiv de muncă se stabilește de către părți și nu poate fi mai mică de un an. Din prevederile acestui text de lege rezultă că părțile negociază durata contractului colectiv de muncă, iar acesta încetează în situații independente de voința părților.

Este important că legiuitorul a stabilit condițiile în care contractul colectiv de muncă va produce efecte chiar și în anumite situații specifice, precum: schimbării denumirii unității sau al desfacerii contractului individual de muncă cu conducătorul unității, iar în cazul reorganizării sau lichidării unității – pe durata procedurii de reorganizare sau lichidare. La fel, la expirarea termenului contractului colectiv de muncă, acesta continuă să-și producă efectele până la momentul încheierii unui nou contract sau până când părțile nu vor decide asupra prelungirii acestuia.

În toate aceste cazuri, reglementate expres de lege, este practic imposibil ca sindicatele să își exercite în mod abuziv drepturile. O situație asemănătoare este și în România, unde Legea prescrie categoric situațiile de încetare a contractului colectiv de muncă. În acest sens, autoarea Veronica Pribac afirmă: „Față de aceste situații expres stipulate de legiuitor și concepute, în general, independent de manifestarea de voință a partenerilor sociali, rezultă că nu se va putea reține cu privire la încetarea contractului colectiv de muncă săvârșirea unui abuz de drept deoarece, pe de o parte nu se identifică nici un drept subiectiv susceptibil a fi exercitat abuziv în această materie, iar pe de altă parte, caracterul obiectiv al situațiilor de încetare a contractului colectiv de muncă instituite de legiuitor nu dau locul unor exprimări ale relei-credințe”.³⁷⁵ Totuși, aceasta consideră că clauzele de prelungire automată a duratei contractului colectiv de muncă pot genera

³⁷⁵ PRIBAC, V., *op.cit.*, p. 136

un abuz de drept din partea reprezentanților salariaților sau a organizațiilor sindicale, după caz. În opinia Veronicăi Pribac, acest patener social „își poate exercita abuziv dreptul de a denunța, după expirarea acestuia contractul colectiv de muncă urmărind ca în acest fel să se asigure că există premisele organizării unei greve legale. Practic, în condițiile în care valabilitatea contractului colectiv de muncă s-ar fi prelungit, negocierea noului contract s-ar fi desfășurat în condițiile unui contract colectiv în ființă, ceea ce ar fi putut pune sub semnul întrebării legalitatea unui eventual conflict de interese.”³⁷⁶ Această opinie a fost exprimată în lumina prevederilor art. 13 din Legea României nr. 168/1999, privind soluționarea conflictelor de muncă, care stipula că „pe durata unui contract colectiv de muncă salariații nu pot declanșa conflicte de interese”. Conflictele de interese reprezintă, în sensul acestui act legislativ acele conflicte de muncă care au ca obiect stabilirea condițiilor de muncă cu ocazia negocierii contractelor colective de muncă și sunt conflicte referitoare la interesele cu caracter profesional, social sau economic ale salariaților.

Este important a fi menționat că legislația alor state conține norme exprese referitor la neadmiterea săvârșirii abuzului de drept și exercitării cu bună-credință a drepturilor subiective conferite de legiuitor reprezentanților salariaților. De exemplu, Codul muncii al Republicii Lituania din 4 iunie 2002 stabilește că „entitățile care reprezintă salariații trebuie să realizeze acțiunile statutare într-o manieră încât interesele salariaților să fie reprezentate în cadrul relațiilor de muncă și să fie conforme prevederilor legale și să nu contravină principiului bunei-credințe care guvernează relațiile dintre părți. Dacă limitele mandatului conferit reprezentanților salariaților nu este stabilit de legiuitor, atunci acestea vor fi determinate de către părți în cadrul contractului colectiv de muncă”³⁷⁷. Din textul de lege enunțat rezultă că întreg raportul colectiv de muncă, începând cu etapa încheierii și finalizând cu etapa încetării trebuie să fie guvernat de principiul bunei-credințe și neadmisibilitatea intervenției abuzului de drept, normă pe care o consider binevenită în cadrul Codului muncii al Republicii Moldova.

3.5. Concluzii la Capitolul III

Obiectivul principal al acestui capitol este de a determina elementele constitutive ale abuzului de drept în cadrul relațiilor de muncă și anume: elementul subiectiv al relei-credințe și cel obiectiv, al deturnării dreptului de la rațiunea sa intrinsecă și de la finalitatea legală pentru care a fost instituit. În acest sens, au fost formulate următoarele concluzii:

³⁷⁶ Idem, p. 136

³⁷⁷ *Labour Code Lietuvos Respublikos* [online]; by Law no. IX-926 of 4 June 2002 [citat 23.11.2021]. Disponibil: http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_e?p_id=191770

1. Necâtând la lipsa unor texte de lege, care să interzică expres exercitarea abuzivă a drepturilor subiective, analiza doctrinei și a jurisprudenței au permis stabilirea unor situații ipotetice de intervenție a abuzului de drept în cadrul raporturilor de muncă, atât la momentul încheierii, executării, modificării, suspendării, cât și la momentul încetării contractului individual și a celui colectiv de muncă.

2. Au fost elucidate situațiile pasibile de exercitare abuzivă a drepturilor subiective ale subiecților individuali și colectivi ai raporturilor de muncă.

3. Ținând cont de particularitățile abuzului de drept, de natura juridică a acestuia și în cazul raporturilor juridice de muncă și să se realizeze o distincție clară între situațiile în care un subiect al acestui raport, încălcând litera legii, săvârșește o faptă ilicită, de situațiile în care, exercitându-și sau neexercitându-și un anumit drept, violează spiritul acesteia și săvârșește un abuz de drept. Astfel, nu poate fi reținută săvârșirea unui abuz de drept, ci suntem în situația unor fapte ilicite atunci când, spre exemplu: angajatorul desface contractul individual de muncă fără respectarea perioadei de preaviz (în cazul art. 86, alin. 1, lit. c) - reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate) sau procedează la concedierea salariaților membri de sindicat în cazurile stipulate la art. 86 alin. (1) lit. c), e) și g) fără solicitarea opiniei consultative a organului sindical din unitate; salariatul pleacă în concediu de odihnă, fără plată fără să existe vreo aprobare de către angajator a solicitării sale în acest sens; salariatul nu se prezintă la serviciu în cazul când este atras la muncă suplimentară, conform art. 104, alin. (2), lit. b), pentru efectuarea lucrărilor necesare înlăturării unor situații care ar putea periclita buna funcționare a serviciilor de aprovizionare cu apă și energie electrică, de canalizare, poștale, de telecomunicații și informatică, a căilor de comunicație și a mijloacelor de transport în comun, a instalațiilor de distribuire a combustibilului, a unităților medico-sanitare; alte situații de încălcare a normelor legale care reglementează raporturile de muncă.

4. La momentul încheierii CIM abuzul de drept poate fi săvârșit de către angajator, cât și de cel care urmează să se angajeze. Angajatorul va depăși limitele de exercitare a drepturilor sale subiective, atunci când, cu rea-credință, va exercita dreptul de a solicita anumite informații la angajare, altele decât cele referitor la calitățile profesionale. Chiar dacă situațiile de exercitarea abuzivă a drepturilor salariatului la încheierea contractului individual de muncă sunt mai rare, acesta poate acționa cu rea-credință, din dorința de a șicana angajatorul, atunci când spre exemplu fiind selectat în vederea angajării nu se prezintă la unitate pentru încheierea CIM.

5. În cadrul raporturilor colective de muncă, spre deosebire de dreptul civil, unde, în virtutea principiului libertății contractuale, părțile sunt libere să negocieze clauze, prin care o parte și afirmă un interes exagerat în raport cu cealaltă parte (exceptând clauzele de concurență neloială),

înaintarea unor pretenții exagerate reprezintă o exercitare abuzivă a unor drepturi (de exemplu dreptul la negociere), de prejudiciere a intereselor celeilalte părți și poate genera conflicte colective de muncă.

CAPITOLUL 4. RĂSPUNDEREA PENTRU SĂVÂRȘIREA ABUZULUI DE DREPT ÎN CADRUL RAPORTURILOR DE MUNCĂ

4.1. Forma și natura juridică a răspunderii pentru săvârșirea abuzului de drept în cadrul raporturilor juridice de muncă.

Dreptul reprezintă acel instrument indispensabil care face posibilă conviețuirea umană, instituind un sistem de control exprimat în norme, obiceiuri, interdicții, împuterniciri etc., care, dacă nu sunt respectate, generează răspunderea subiectului. Juriștii romani au grupat toate principiile dreptului în trei axiome fundamentale, care reflectau cu exactitate toate etapele sistemului de drept roman: *honeste vivere* (a trăi onest), *suum cuique tribuere* (fiecăruia ce i se cuvine), *alterum non laedere* (a nu face rău altuia)³⁷⁸.

Acest ultim dicton *alterum non laedere* reprezintă un principiu fundamental al dreptului, ba chiar mai mult de atât, suntem îndreptățiți să afirmăm că reprezintă însăși esența dreptului, esența actului normativ. Acest principiu a fost dezvoltat și de către Marcus Tullius Cicero, care considera că „prima obligațiune prescrisă de lege este să nu facem nici un rău nimănui” – *sed justitiae primum munus est, ut cui quis noceat, nissi lacesitus injuria*. Principiul a nu face rău altuia are menirea de a facilita conviețuirea în societate, iar când acesta este încălcat intervine răspunderea subiectului pentru neobediență și nerespectare.³⁷⁹

Dicționarul explicativ al limbii române definește răspunderea ca fiind obligația cuiva de a da socoteală pentru faptele sale. Răspunderea are un rol central în diverse științe: în filozofie, sociologie, politologie etc. Totuși rolul primordial al acesteia se profilează în cadrul științelor juridice, nefiind specifică doar acestora, cu toate că în mod prioritar li se atribuie acestora. Profesorul Nicolae Popa consideră răspunderea „o componentă esențială a oricărei forme de organizare socială”, reprezentând un fapt social, care „se rezumă la reacția organizată, instituționalizată pe care o declanșează o faptă socotită condamnabilă”³⁸⁰. Specificul răspunderii juridice față de alte tipuri de răspunderi sociale constă în existența unei norme de drept care a fost încălcată, iar făptuitorul este ținut să de a socoteală pentru această încălcare. Consonant acestor teze, doctrina juridică a statuat că unicul fundament al răspunderii juridice îl constituie încălcarea normei juridice, răspunderea juridică reprezentând una dintre principalele categorii ale dreptului.

³⁷⁸ MOTICA, R. I., NEGRESCU, D., *op. cit.*, p. 39

³⁷⁹ CRAIOVAN, I., *op. cit.*, p. 93-94

³⁸⁰ POPA, N. *Teoria generală a dreptului*. Ed. a 6-a. București: Ed. C. H. Beck, 2020, p. 202. ISBN 978-606-18-1033-8

Dumitru Mazilu consideră că „răspunderea juridică reprezintă un raport juridic de constrângere, al cărui conținut constă în dreptul statului de a trage la răspundere pe cel ce a încălcat norma de drept, aplicând sancțiunea prevăzută de norma încălcată și în obligarea persoanei vinovate de a răspunde pentru fapta sa și de a se supune sancțiunii aplicate pe baza normei juridice.”³⁸¹ Răspunderea juridică alături de responsabilitate se profilează ca o noțiune complexă, natura și specificul căreia au fost cercetate în contextul tuturor ramurilor de drept, identificând mai multe forme ale răspunderii juridice: contravențională, penală, disciplinară, răspunderea civilă (contractuală și delictuală), răspunderea materială etc.

În cazul intervenției abuzului de drept natura juridică a răspunderii juridice pentru săvârșirea acestuia în cadrul raporturilor juridice de muncă este potrivit celei de drept comun.

Doctrina oferă un șir de definiții ale răspunderii civile dintre care prezentăm definiția formulată de către profesorul Liviu Pop, care califică răspunderea civilă ca fiind cea „formă a răspunderii juridice care constă într-un raport de obligații în temeiul căruia o persoană este îndatorată să repare prejudiciul cauzat altuia prin fapta sa, ori, în cazurile prevăzute de lege, prejudiciul pentru care este răspunzător.”³⁸²

Codul civil al Republicii Moldova nu conține o definiție legală a răspunderii civile cu ambele forme, însă mai multe norme reglementează acest raport normativizat, precum art. 19, art. 35, art. 73, art. 184, art. 194, art. 306, art. 371 și altele. O abordare nouă observăm la art. 901 Cod civil, care stipulează că debitorul este obligat să repare prejudiciul cauzat creditorului ca urmare a neexecutării obligației asumate și anume: *„Atunci când, fără justificare, debitorul nu își execută obligația, creditorul poate, în condițiile legii și, după caz, ale contractului, la alegerea sa să exercite orice mijloc juridic de apărare, prevăzut de lege sau contract, pentru realizarea dreptului său încălcat prin neexecutare, cu excepția executării silite în natură și plății de despăgubiri. Totodată, „creditorul nu poate recurge la mijloacele juridice de apărare prevăzute de lege în măsura în care a cauzat neexecutarea obligației debitorului”, iar alin. (5) al aceluiași articol stipulează că „neexecutarea obligației înseamnă orice abatere, cu sau fără justificare, de la executarea corespunzătoare a obligației și include neexecutarea totală sau parțială a obligației, executarea necorespunzătoare sau cu întârziere a obligației”, fiind transpus principiul executării obligațiilor, consfințit la art. 858, alin. (2) al Codului civil (obligația trebuie executată în modul corespunzător, cu bună-credință, la locul și în momentul stabilit). Astfel, în cazul neexecutării obligațiilor care izvorăsc din contracte, partea care se face vinovată, poartă răspundere pentru acțiune sau inacțiune. În continuare Capitolul XXXIII reglementează răspunderea delictuală, astfel că la art. 1998 sunt*

³⁸¹ MAZILU, D. *Tratat de teoria generală a dreptului*. București: Lumina Lex, 2004, p. 310. ISBN 9735888343.

³⁸² POP, L. *Teoria generală a obligațiilor*. București: Lumina Lex, 2000, p. 164.

stabilite temeiurile și condițiile generale ale răspunderii delictuale, la alin. (1) fiind statuat că „*cel care acționează față de altul în mod ilicit, cu vinovăție este obligat să repare prejudiciul patrimonial, iar în cazurile prevăzute de lege, și prejudiciul moral cauzat prin acțiune sau omisiune*”. Art. 1999 stabilește că răspunderea contractuală intervine în aceleași condiții și este fundamentată pe aceleași temeiuri ca și răspunderea delictuală. În consecință, în cazul neexecutării obligațiilor contractuale intervine răspunderea civilă contractuală dacă, sunt întrunite elementele constitutive ale acesteia (condiții stabilite de lege) și dacă nu intervin vreuna dintre situațiile de exonerare sau de limitare a răspunderii.

În dreptul muncii³⁸³ există două forme ale răspunderii juridice: cea disciplinară și cea materială (patrimonială). *Răspunderea disciplinară* survine în situația săvârșirii cu vinovăție de către un salariat a unei abateri disciplinare, nerespectând disciplina muncii. Codul muncii al Republicii Moldova formulează definiția legală a noțiunii de „disciplina muncii”. Conform art. 201 din CM al RM, aceasta reprezintă „*obligația tuturor salariaților de a se subordona unor reguli de comportare stabilite în conformitate cu Codul muncii, cu alte acte normative, cu convențiile colective, cu contractele colective și cu cele individuale de muncă, precum și cu actele normative la nivel de unitate, inclusiv cu regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator*”. O definiție recentă a doctrinei românești descrie foarte bine natura juridică a acestui principiu de reglementare a raporturilor de muncă.³⁸⁴ Grupul de autori definesc disciplina muncii ca fiind „*ordinea necesară în desfășurarea procesului de muncă, ce presupune îndeplinirea sarcinilor de serviciu și respectarea normelor de conduită de către participanții la acest proces*”. Reieșind din ambele definiții (acea legală și cea doctrinară) și ținând cont de importanța acestui principiu de reglementare a relațiilor de muncă, disciplina muncii este atât o obligație generală a salariaților de a respecta ordinea la locul de muncă, cât și o obligație de natură contractuală, care fiind prevăzută de cadrul legal se răsfrânge asupra unei persoane concrete, al cărei raport de muncă izvorăște în temeiul unui contract individual de muncă.

De aceea afirmăm că **răspunderea disciplinară este o răspundere de natură contractuală, fundamentată pe contractul individual de muncă**. Argument servește inclusiv norma de la art. 202 din CM al RM, care reglementează modul de asigurare a disciplinei de muncă prin asumarea unui șir de obligații, care fac parte din conținutul contractului individual de muncă. Din categoria acestor obligații fac parte inclusiv cele referitoare la sarcina angajatorului de a crea condiții propice din punct de vedere economic, social, organizatoric și juridic pentru desfășurarea

³⁸³ GHIMPU, S., ȚICLEA, AL. *Dreptul muncii*. Ed. a 2-a. București: All Beck, 2001, pp. 560, 595.

³⁸⁴ ȚICLEA, A., GEORGESCU, L., *op. cit.*, p. 464

activității de muncă, iar pentru salariat de a adopta o atitudine responsabilă față de activitatea de muncă și de a respecta regulile și normativele de muncă, de a se bucura de un sistem echitabil de motivare a muncii, precum și de a fi supus unor sancțiuni în cazul în care nu își onorează obligațiile de muncă.³⁸⁵

Următoarele definiții ale răspunderii disciplinare au fost formulate de către doctrină.

Într-o primă accepțiune s-a considerat că aceasta reprezintă „*acea formă a răspunderii juridice, specifică dreptului muncii, ce constă în sancționarea faptelor de încălcare cu vinovăție de către orice salariat a normelor legale, regulamentului intern, contractului individual și/sau colectiv de muncă, ordinelor și/sau dispozițiilor legale ale conducătorilor ierarhici*”³⁸⁶.

O altă viziune o ilustrează ca fiind „*ansamblul normelor legale care definesc abaterile disciplinare, stabilesc sancțiunile disciplinare și reglementează condițiile de fond și procedurale pentru aplicarea lor*”³⁸⁷

Răspunderea disciplinară își are izvorul prioritar, în normele Codului muncii și prezintă următoarele trăsături caracteristice: are o natură contractuală, fundamentându-se pe relația de subordonare între salariat și angajator în calitate de părți ale contractului individual de muncă, are un caracter strict exclusiv personal, reieșind din caracterul *intuitu persoane* al CIM, fiind imposibilă răspunderea pentru fapta altuia; reprezintă o formă de coercițiune morală, legiuitorul stabilind expres interdicția sancțiunilor pecuniare; reprezintă o formă independentă și distinctă a răspunderii juridice, fiind posibil cumulul răspunderii disciplinare cu celelalte modalități ale răspunderii juridice; funcția acestora nu este numai sancționatoare, ci comportă un caracter moral de prevenire și de educație.

Reputații juriști români Sanda Ghimpu și Alexandru Țiclea analizând caracterele răspunderii disciplinare și ale celei materiale au reușit să scoată în evidență elementul comun al acestora – aplicabilitatea acestora doar în cadrul raportului juridic de muncă.³⁸⁸

Răspunderea materială, ca și cea disciplinară, își are izvorul tot în Codul Muncii. Aceasta constă în obligația părților contractului individual de muncă de a repara pagubele materiale și/sau prejudiciul moral produse din vina și în legătură cu activitatea de muncă.

Codul muncii al Republicii Moldova la art. 327, alin. (1) stabilește că „partea contractului individual de muncă (angajatorul sau salariatul), care a cauzat, în legătură cu exercitarea

³⁸⁵ POJAR, D. (2016), *Elemente ale răspunderii juridice pentru săvârșirea abuzului de drept în raportul juridic de muncă* în lucrările Conferinței Internaționale PROCESUL CIVIL SI EXECUTAREA SILITA, TEORIE SI PRACTICA, 27-29 august 2016, Târgu Mureș, România, Ed.: București, Universul Juridic, 2016, pp. 359-366, ISBN 978-606-673-900-9

³⁸⁶ ȚICLEA, AL. *Dreptul muncii: curs universitar*. București: Rosetti, 2004, p. 392

³⁸⁷ ȘTEFĂNESCU, I. Tr., *op.cit.*, p. 641

³⁸⁸ GHIMPU, S., ȚICLEA, AL. *Dreptul muncii*. Ed. a 2-a. București: All Beck, 2001, p. 562

obligațiilor de muncă, un prejudiciu material și/sau moral repară acest prejudiciu conform prevederilor Codului muncii și ale altor acte normative”. Conform Hotărârii Plenului Curții Supreme de Justiție a Republicii Moldova nr. 11 din 3 octombrie 2005 „Cu privire la practica aplicării de către instanțele judecătorești a legislației ce reglementează obligația uneia dintre părțile contractului individual de muncă de a repara prejudiciul cauzat celeilalte părți”, *„răspunderea materială pentru prejudiciul cauzat uneia dintre părți în timpul executării contractului individual de muncă, potrivit legislației muncii, are natura juridică a unei varietăți a răspunderii civile contractuale cu particularitățile determinate de specificul raporturilor juridice de muncă”*.³⁸⁹

Din analiza prevederilor Titlului XI al CM RM pot fi desprinse următoarele concluzii privind răspunderea materială:

- Intervine în cadrul unui raport juridic de muncă stabilit, dar poate produce efecte și după încetarea acestuia;
- Reglementarea acesteea se realizează prin norme imperative, care nu admit derogarea prin clause stabilite în defavoarea salariatului;
- Este o răspundere individuală, exceptând situația prevăzută la art. 340 CM al RM, care statuează că *în cazul în care salariații execută în comun anumite genuri de lucrări legate de păstrarea, prelucrarea, vânzarea (livrarea), transportarea sau folosirea în procesul muncii a valorilor ce le-au fost transmise, fiind imposibilă delimitarea răspunderii materiale a fiecărui salariat și încheierea cu acesta a unui contract cu privire la răspunderea materială individuală deplină, poate fi instituită răspunderea materială colectivă (de brigadă)*. Obligația de reparare a prejudiciului nu este solidară, deoarece atât în cazul reparării benevole a prejudiciului material, cât și în cazul stabilirii acestuia de către instanța de judecată se va ține cont de mărimea prejudiciului efectiv cauzat din vina sa;
- Răspunderea materială este fundamentată pe vinovăția autorului faptei ilicite (abuzive în cazul abuzului de drept). Conform art. 328, alin. (1) Codul muncii, *partea contractului individual de muncă repară prejudiciul material pe care l-a cauzat celeilalte părți în urma acțiunii sau inacțiunii sale ilegale și culpabile*.

³⁸⁹ Cu privire la practica aplicării de către instanțele judecătorești a legislației ce reglementează obligația uneia dintre părțile contractului individual de muncă de a repara prejudiciul cauzat celeilalte părți: nr. 11 din 03.10.2005 [online]. In: *Buletinul Curții Supreme de Justiție a Republicii Moldova*. 2006, nr. 2. 13 p. [cit. 21.11.2021]. Disponibil: http://jurisprudenta.csj.md/search_hot_expl.php?id=312 .

Situațiile de intervenție a abuzului de drept în cadrul raporturilor de muncă vor genera răspundere pentru săvârșirea acestuia. În cazul în care se va demonstra săvârșirea acestuia în cadrul raporturilor juridice de muncă, va interveni răspunderea materială, cu anumite trăsături care vor fi enunțate în continuare. Totodată, este posibil și cumulul răspunderii materiale cu răspunderea disciplinară, dacă prin exercitarea abuzivă a unui drept subiectiv al unei părți a raportului juridic de muncă este lezată ordinea interioară a unității. Însă pentru antrenarea uneia (ambelor, după caz) dintre formele de răspundere specifice raportului juridic de muncă sunt necesare a fi întrunite anumite condiții care antrenează răspunderea în contextul raporturilor de muncă și sunt stabilite de legiuitor. În plus este necesar să nu opereze nici una din cauzele de neresponsabilitate sau exoneratoare de răspundere.

În particular, pentru intervenția răspunderii juridice pentru exercițiul abuziv al dreptului subiectiv în cadrul raporturilor juridice de muncă este necesar să fie întrunite cumulativ următoarele condiții:

- titularul dreptului subiectiv să aibă calitatea de parte a raportului de muncă;
- fapta ilicită să fie săvârșită prin exercitarea sau neexercitarea abuzivă a dreptului subiectiv din conținutul raportului juridic de muncă și, implicit existența acelui drept subiectiv;
- prejudiciul patrimonial sau moral;
- raportul de cauzalitate;
- vinovăția.

După cum a fost prezentat anterior, atunci când subiecții raportului juridic de muncă abuzează de drepturile care le revin, nu suntem în prezența unei abateri de la norma prescrisă de legiuitor, ci avem de a face cu violarea spiritului normei juridice, încălcându-se anumite principii fundamentale ale dreptului. Scopul pentru care aceștia abuzează de drepturile conferite este de a prejudicia pe alți participanți la raportul juridic de muncă sau de a-și promova un interes, care este contrar scopului social sau economic pentru care a fost instituit un anumit drept subiectiv.

Analiza condițiilor în care intervine răspunderea juridică pentru săvârșirea abuzului de drept contribuie la determinarea naturii juridice a acestuia, evidențiindu-l drept o instituție de drept distinctă, independentă de noțiuni precum fraudă la lege, fapta ilicită etc. După cum am punctat la capitolul I al lucrării, în literatura juridică au fost scoase în evidență anumite deosebiri ale abuzului de drept de fapta ilicită generatoare a răspunderii juridice sub forma răspunderii civile delictuale.³⁹⁰

³⁹⁰ Pentru detalii a se vedea: POJAR, D. Natura juridică a abuzului de drept. In: *Legea și Viața*. 2016, nr. 12(300), p. 50. ISSN 1810-309X

Cu toate acestea, în contextul raportului juridic de muncă, subiectul care săvârșește un abuz de drept este pasibil de a fi tars la răspundere materială, cu obligația de a repara prejudiciul cauzat. Spre deosebire de situațiile când prejudiciul este cauzat de săvârșirea unei fapte ilicite (situația clasică), în cazul abuzului de drept subiecții acționează în conformitate cu norma de drept, dar cu depășirea limitelor intrinseci ale dreptului conferit. Cu toate acestea acțiunile sau inacțiunile subiectului au drept consecință anumite inconveniente cauzatoare de prejudicii, pentru care trebuie să intervină răspunderea juridică.

În dreptul muncii răspunderea juridică intervine atunci când nu este respectată disciplina muncii (cel puțin pentru salariat). Grupul de autori format din profesorul A. Țiclea și L. Georgescu³⁹¹ examinează instituția disciplinei muncii sub un dublu aspect: „din punct de vedere obiectiv aceasta reprezintă un sistem de norme care reglementează comportamentul salariaților în desfășurarea procesului muncii colective, iar din punct de vedere subiectiv al salariatului, disciplina muncii reprezintă o obligație juridică de sinteză, care însumează și rezumă toate obligațiile asumate în temeiul contractului individual de muncă”. După cum am menționat subiecții raportului de muncă trebuie să-și execute obligațiile conștiincios. Atragerea la răspundere pentru nerespectarea disciplinei de muncă (obligația de a acționa în mod conștiincios fiind un element esențial pentru asigurarea acesteia) reprezintă acel garant pentru ca subiecții raportului de muncă să-și execute obligațiile și să-și realizeze drepturile subiective cu bună-credință. Cu regret, legislația Republicii Moldova nu conține norme, care ar stabili expres interdicția exercițiului abuziv al dreptului subiectiv în cadrul raporturilor de muncă, dar în situația în care unul dintre subiecți va exercita în mod nefondat și contrar scopului social pentru care a fost instituit vreun drept care îi revine, atunci acesta va fi ținut să repare prejudiciul cauzat.

4.2. Elemente ale răspunderii juridice pentru săvârșirea abuzului de drept în cadrul raporturilor de muncă

În opinia profesorului Ion Deleanu³⁹², condițiile care angajează răspunderea pentru săvârșirea abuzului de drept sunt următoarele: existența unui drept subiectiv; săvârșirea unei fapte ilicite prin exercitarea sau neexercitarea dreptului subiectiv; prejudiciul material sau moral; raportul de cauzalitate; vinovăția (greșeala) făptuitorului.

Întru susținerea ideii că fapta abuzivă reprezintă un element esențial al răspunderii pentru săvârșirea abuzului de drept și că se deosebește categoric de fapta ilicită, autoarea Veronica

³⁹¹ ȚICLEA, A., GEORGESCU, L., *op. cit.*, p. 464

³⁹² DELEANU, I., *op.cit.*, p. 77

Pribac³⁹³ invocă unele argumente. Primul argument face referire la faptul că elementul ce face o distincție clară între fapta ilicită și fapta abuzivă îl constituie caracteristica definitorie a abuzului de drept, și anume necesitatea existenței unui drept subiectiv, care exercitat cu depășirea limitelor sale interne și cu rea-credință și care va crea premisele răspunderii pentru săvârșirea abuzului de drept. În opinia acesteia, în cazul faptei ilicite nu suntem în prezența depășirii limitelor interne ale unui drept subiectiv, ci există o lipsă de drept. După cum am prezentat opinia cercetătoarei Veronica Pribac și în capitolele anterioare, abuzul de drept, nefiind niciodată contrar conținutului normativ al legii, contrar dreptului obiectiv, se situează la hotarul dintre ilicit și licit, deci faptul abuziv nu poate fi confundat cu faptul ilicit.

Un al doilea argument, adus de autoare este că fapta abuzivă presupune în majoritatea cazurilor o acțiune pozitivă, fiind vorba de exercitarea unui drept, iar fapta abuzivă este un act concret îndreptat spre deturnarea scopului dreptului subiectiv, iar în cazul abuzului de drept apare o contradicție dintre o conduită umană și un principiu de drept. Cel mai important element al distincției clare între aceste două accepțiuni îl reprezintă postulatul că în cazul abuzului de drept este întotdeauna necesară existența unui drept subiectiv.

În opinia noastră, considerăm drept elemente care condiționează angajarea răspunderii pentru săvârșirea abuzului de drept, acele cinci condiții enumerate de reputatul jurist român Ion Deleanu, care transpuse raportului de muncă se vor completa cu o condiție referitoare la calitatea titularului dreptului subiectiv și anume să fie subiect al raportului de muncă. Întru susținerea opiniei expuse invocăm următoarele: însăși sintagma „abuz de drept” semnifică faptul că fenomenul juridic desemnat prin ea implică existența unui drept subiectiv a cărui exercitare se realizează în afara limitelor sale interne, prin deturnarea lui de la scopul economic și social în vederea căruia a fost recunoscut și garantat. Anume depășirea limitelor interne ale unui drept subiectiv constituie abuz de drept și atrage răspunderea juridică a autorului, abuzul de drept nefiind posibil în lipsa dreptului subiectiv.³⁹⁴ În viziunea lui I. Deleanu, *„fapta ilicită săvârșită fără vreo legătură cu existența unui drept subiectiv, având chiar aparența de legalitate și conformitate cu normele de conviețuire socială, nu denotă un abuz de drept, ci un eventual delict civil. Abuzul de drept este săvârșit întotdeauna în exercitarea unui drept, el nu este niciodată „contrar conținutului normativ al legii, preceptului normei juridice, fiind, cel puțin sub aspect formal în concordanță cu*

³⁹³ PRIBAC, V., *op. cit.*, p. 146-14

³⁹⁴ Pentru detalii asupra naturii juridice a abuzului de drept a se vedea: POJAR, D. Natura juridică a abuzului de drept. In: *Legea și Viața*. 2016, nr. 12(300), pp. 50-54. ISSN 1810-309X

*acesta. Dacă actele de exercitare a dreptului nu ar fi conforme conduitei stabilite de lege, nu ar exista abuz de drept, ci un fapt ilicit comis în afara existenței oricărui drept.”*³⁹⁵

O situație interpretabilă intervine în cazul a așa-numitele „drepturi-obligații” când, fie că suntem în prezența abuzului de drept, fie că există o faptă sancționată de norma legală, dacă titularul acestui drept nu-și îndeplinește obligațiile legale. Aceste drepturi-obligații prezintă următoarele caractere, identificate de doctrină: a) reprezintă însăși substanța și rațiunea dreptului subiectiv; b) trasează limitele interne ale dreptului subiectiv; c) conturează funcțiile sociale și economice ale dreptului subiectiv; d) neîndeplinirea acestor (fie prin exercitarea contrar scopului, fie prin neexercitarea dreptului) reprezintă deturnarea acestuia de la scopul instituit reprezintă ceea ce numim abuz de drept. Menționăm că există o categorie de drepturi subiective, care, în anumite circumstanțe nu trebuie exercitate, dacă prin exercitarea acestora s-ar prejudicia drepturile sau interesele altor persoane. Dar, în măsură în care față de circumstanțele cauzei s-ar dovedi că refuzul prestării muncii reprezintă o exercitare abuzivă a dreptului salariatului, angajatorul este îndreptățit să solicite repararea prejudiciului cauzat în asemenea mod. Astfel, ori de câte ori Legea instituie obligații conexe unor drepturi subiective, nerespectarea acestora ar putea semnifica un abuz al dreptului subiectiv. abuzului de drept. Consonant, cercetătorul român I. Tr. Ștefănescu afirma că *„atunci când norma, prin obligațiile expres precizate, postulează ea înseși scopul dreptului subiectiv, aceste obligații sau unele dintre ele identificându-se cu însuși conținutul dreptului corelativ, neîndeplinirea lor, abaterea deci a exercițiului dreptului subiectiv de la destinația lui, semnifică săvârșirea unui abuz de drept, prin încălcarea a tocmai ceea ce norma juridică prescrie.”*³⁹⁶ În contextul raporturilor de muncă există obligația corelativă a tuturor drepturilor garantate de către legislația muncii persoanelor fizice angajate în temeiul unui contract individual de muncă și anume aceea de a-și îndeplini conștiincios obligațiile de muncă, obligație instituită la art.9, alin. (2) din Codul muncii al RM.

În continuare vom examina punctual fiecare dintre condițiile de intervenție ale răspunderii pentru săvârșirea abuzului de drept, mai puțin ceea ce se referă la existența unui drept subiectiv, condiție care a fost examinată în detaliu în capitolele anterioare

- *Fapta ilicită să fie săvârșită prin exercitarea sau neexercitarea abuzivă a dreptului subiectiv din conținutul raportului juridic de muncă*

În opinia juristului roman Ion Deleanu, abuzul de drept reprezintă o *„faptă de comisiune sau de omisiune ori una comisiv-omisivă prin care se încalcă normele de conduită prescrise de*

³⁹⁵ DELEANU, I., *op.cit.*, p. 78

³⁹⁶ ȘTEFĂNESCU, I. T. *Tratat de dreptul muncii*. București: Lumina Lex, 2000, vol. 2, p. 39.

*lege ori regulile de conviețuire socială și care, totodată aduce atingere unui drept subiectiv ori cel puțin unui interes legitim obștesc și/sau personal*³⁹⁷. Deci, consideră acesta, *fapta ilicită este o condiție distinctă a abuzului de drept, nefiind nici absorbită și nici identificată cu greșeala. Fără îndoială ilicitul este o condiție distinctă a abuzului de drept și reprezintă atitudinea psihică a făptuitorului, care își orientează fapta spre deturnarea dreptului subiectiv. Fapta ilicită este săvârșită întotdeauna de o persoană fizică, nefiind absorbită și identificată cu prejudiciul, acesta fiind tocmai rezultatul faptei. Același autor consideră că „fapta ilicită nu este pur și simplu sinteza celorlalte condiții ale abuzului de drept, ea însăși având o existență desinesătătoare*³⁹⁸. Această afirmație este susținută de preceptele art. 10 ale Codului civil al RM, care statuează 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. În virtutea acestei norme încălcarea legii, a ordinii publice și a bunelor moravuri reprezintă o faptă ilicită, deoarece dreptul obiectiv este nesocotit de către ilicit, iar nesocotirea unui normelor impuse prin dreptul obiectiv duce la prejudicierea drepturi subiective ale unor titulari. În al doilea rând ilicitul constă în încălcarea normelor de conviețuire socială, care nu sunt altceva decât o anexă a preceptelor normei legale și care schițează cadrul de limitare și exercițiu al dreptului subiectiv conform scopului instituit. În cadrul raporturilor de muncă caracterul ilicit al faptei rezidă adesea în încălcarea clauzelor contractuale (a obligațiilor părților contractante). Aceste obligații reprezintă în mare parte concretizări ale prevederilor legale în domeniu.

Deoarece drepturile subiective specifice raporturilor de muncă sunt în marea lor majoritate susceptibile de a fi exercitate abuziv, rezultă că formele concrete ale faptelor ilicite sunt extrem de diverse și complexe. Cu toate că obiceiul sau uzanța nu constituie izvor de drept, Codul civil definește acest concept la art. 5, iar pentru unele dintre acestea este admisibil cel puțin la nivel teoretic că și încălcarea obiceiului constituie o faptă ilicită.

Cauze care exclud caracterul ilicit/abuziv al faptei. Aceste împrejurări sunt comune pentru întreaga instituție a răspunderii juridice și sunt următoarele: legitima apărare (art. 2001 Cod civil), extrema necesitate (art. 2002 Cod civil), protecția interesului public (art. 2003 Cod civil), executarea ordinului sau a dispoziției superiorului, forța majoră, consimțământul victimei, exercitarea unui drept subiectiv potrivit scopului său economic și social etc. Articolul 334 din Codul muncii al RM stabilește la alin. 1 circumstanțele care exclud răspunderea materială a salariatului. Astfel, „acesta este absolvit de răspundere materială dacă prejudiciul a fost cauzat în

³⁹⁷ DELEANU, I., *op.cit.*, p. 95

³⁹⁸ Idem, p. 94

cazuri de forță majoră, confirmate în modul stabilit, de extremă necesitate, de legitimă apărare, de executare a unei obligații legale sau contractuale, precum și în limitele riscului normal de producție”.

Legitima apărare. Această cauză va exonera făptuitorul de răspundere dacă cel care săvârșește fapta se află în fața unui atac direct, imediat, material și real, îndreptat împotriva sa, a altei persoane sau împotriva unui interes public și care pune în pericol grav persoana sau drepturile celui atacat ori interesul public (art. 36 Codul penal al RM). Pentru a considera legitima apărare drept cauză exoneratoare de răspundere juridică este necesar să lipsească natura prejudiciabilă, cât și vinovăția făptuitorului, deoarece acesta nu acționează cu intenție, ci fiind constrâns să apere valorile sociale care sunt periclitare printr-un atac iminent și direct.

Starea de extremă necesitate este definită de Codul penal al RM ca fiind „*acea situație în care persoana săvârșește fapta pentru a salva viața, integritatea corporală sau sănătatea sa, a altei persoane ori un interes public de la un pericol iminent care nu poate fi înlăturat altfel.*” „Includerea stării de extremă necesitate în categoria cauzelor care înlătură caracterul penal al infracțiunii este condiționată de faptul că persoana poate fi expusă unor pericole generate de evenimente, energii, diverse întâmplări cu caracter accidental. În acest caz persoana nu acționează cu vinovăție, iar fapta comisă nu prezintă caracter prejudiciabil.³⁹⁹ În materia răspunderii civile legea recunoaște în favoarea celui prejudiciat o acțiune în justiție pentru repararea prejudiciului, astfel, articolul 2002 din Codul civil stabilește faptul că instanța de judecată poate obliga la repararea lui terțul în al cărui interes a acționat autorul prejudiciului sau poate exonera de obligația de reparare, integral sau parțial, atât autorul prejudiciului, cât și terța persoană, ținând cont de împrejurările în care a fost cauzat prejudiciul.

Protecția interesului public este reglementată de art. 2003 din Codul civil al RM, care stabilește că obligația de reparare a prejudiciului este exclusă dacă acesta a fost cauzat pentru protecția necesară a valorilor fundamentale într-o societate democratică, în special dacă prejudiciul a fost cauzat prin dezvăluirea informației prin intermediul mass-mediei.

Executarea unei obligații legale sau contractuale inclusiv a ordinului superiorului înlătură de asemenea caracterul ilicit/abuziv al faptei, dacă acestea au fost emise de autorități legitime, cu respectarea condițiilor de formă prevăzute de legiuitor și nu are un caracter abusiv, iar subiectul care este vizat are obligația să-l execute. Dar nici modul de executare a ordinului nu trebuie să aibă un caracter ilicit, iar acțiunile făptuitorului să nu fie săvârșite cu vinovăție. În acest sens hotărârea

³⁹⁹ BARBĂNEAGRĂ, A., ALECU, Gh., BERLIBA, V. et al. *Codul penal al Republicii Moldova: Comentariu (Legea nr. 985-XV din 18 aprilie 2002. Cu toate modificările operate până la republicare în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 72-74/195 din 14.04. 2009. Adnotat cu jurisprudența CEDO și a instanțelor naționale)*. Chișinău: Sarmis, 2009, p. 88

Plenului CSJ nr. 11 din 3 octombrie 2005 Cu privire la practica aplicării de către instanțele judecătorești a legislației ce reglementează obligația uneia dintre părțile contractului individual de muncă de a repara prejudiciul cauzat celeilalte părți, publicată în Buletinul Curții Supreme de Justiție a Republicii Moldova nr. 2 din 2006, statuează la pct.15 că în situația în care salariatul execută un ordin de serviciu, executare care produce prejudiciul, acesta va răspunde material, cu excepția cazului în care ordinul a fost vădit ilegal. În mod analogic se va proceda și în cazul dacă salariatul execută o obligație ce rezultă dintr-o clauză contractuală stabilită cu acordul unității, iar acest acord este vădit ilegal, atunci salariatul nu va răspunde material conform normelor Codului muncii. Totodată și art. 2004 din Codul civil al RM stabilește că îndeplinirea unei activități impuse ori permise de lege sau de ordinul superiorului nu îl exonerează de răspundere pe cel care putea să își dea seama de caracterul ilicit al faptei sale săvârșite în asemenea împrejurări.

Forța majoră constituie o circumstanță de producere a unor evenimente imprevizibile de gravitate majoră, cauzatoare de prejudiciu inevitabil (cutremur, calamități naturale etc). Când forța majoră este singurul temei de provocare a prejudiciului trebuie să fie constatat lipsa raportului de cauzalitate între fapta celui care în mod normal ar fi fost responsabil de repararea prejudiciului și prejudiciul adus, deoarece autorul faptei acționează fără vinovăție. Noțiunea de forță majoră din actualul Cod civil modernizat a fost substituită cu cea de impediment care justifică neexecutarea obligației și care reprezintă o circumstanță exoneratoare de răspundere în anumite situații. Neexecutarea obligației este justificată dacă ea se datorează unui impediment în afara controlului debitorului. Considerăm **că noțiunea respectivă este diferită de forța majoră din dreptul civil românesc și reprezintă de fapt, transpunerea noțiunii de *frustration* din sistemul de drept common-law**. Teoria *frustration* implică absența culpei celui care o invocă. Doctrina enumeră o serie de cazuri considerate a fi *frustration* și anume: distrugerea sau dispariția bunurilor care fac obiectul contractului; moartea, incapacitatea sau boala gravă a debitorului; exproprierea sau naționalizarea unor bunuri; interdicțiile de export sau import, precum și refuzul de a elibera licențele de export sau de import după semnarea contractului.

Riscul normal al producției este reglementat de art. 334 din Codul muncii al RM. Astfel alin. (2) stabilește că salariații nu răspund pentru pierderile inerente procesului de producție, care se încadrează în limitele prevăzute de normele tehnologice sau de legislația în vigoare, pentru prejudiciile materiale provocate în circumstanțe neprevăzute care nu puteau fi înlăturate, precum și în alte cazuri similare. Conform prevederilor aceleiași hotărâri a Plenului CSJ, trebuie să se facă distincție între riscul normal, care cuprinde pierderi inerente procesului de producție și se încadrează în limitele legale, și riscul nenormal, care intervine când pierderile sunt minime, acceptabile pentru genul respectiv de activitate.

Deoarece răspunderea pentru exercițiul abuziv al dreptului subiectiv se înscrie în spectrul larg al răspunderii juridice civile, cu anumite caractere specifice, astfel și aceste cauze de exonerare specifice realului civil, vor determina în principiu și excluderea răspunderii pentru săvârșirea abuzului de drept. În ceea ce privește materia abuzului de drept, nu se va putea reține drept cauză exoneratoare de răspundere activitatea impusă ori permisă de lege, deoarece existența acesteea ține de însăși existența abuzului de drept, nefiind posibil ca acesta să existe în afara ei.

- **Cauzarea unui prejudiciu.** O altă condiție pentru intervenția răspunderii pentru exercițiul abuziv al unui drept este cauzarea unui *prejudiciu moral și/sau patrimonial*. În cadrul răspunderii civile delictuale prejudiciul este definit ca fiind efectul negativ patrimonial și/sau moral pe care îl suportă o persoană ca urmare a conduitei ilicite/abuzive a unei alte persoane. Răspunderea civilă va interveni în toate situațiile în care prejudiciul este cauzat prin încălcarea limitelor unor drepturi subiective. Atunci când există consecințe păgubitoare de natură patrimonială, autorul faptei ilicite/abuzive este ținut la reparare integrală a prejudiciului cauzat prin fapta sa. Este evident că fără „cauzarea prejudiciului nu poate exista răspundere, chiar dacă prin fapta ilicită s-a adus atingere dreptului ori interesului legitim al unei personae, sau unui interes obștesc, exceptând situația când acea faptă constituie infracțiune. Prejudiciul trebuie să fie cert, atât în privința existenței lui, cât și cu privire la posibilitatea de a stabili întinderea acestuia, fie în prezent, fie în viitor, interesul reparării pagubei fiind întotdeauna actual; prejudiciul trebuie să fie direct, adică el să reprezinte consecința directă a faptei ilicite, să fie legat de faptă printr-un raport neîndoielnic de cauzalitate; prejudiciul trebuie să fie personal, numai persoana lezată prin fapta ilicită având interesul de a pretinde repararea sau, după caz, satisfacția; în fine prejudiciul trebuie să nu fi fost reparat.”⁴⁰⁰

Conform naturii prejudiciului rezultat în urma săvârșirii abuzului de drept (fie că este de ordin moral, fie că este de ordin patrimonial), răspunderea pe care o atrage îmbracă forme specifice în funcție de natura abuzului, de natura prejudiciului etc. Dumitru Gherasim consideră că „sub aspectul prejudiciului produs și în cazul abuzului de drept intervine un rezultat dăunător de natură patrimonială sau nepatrimonială, efect al încălcării drepturilor subiective și intereselor legitime ale unei personae. Astfel, pricinuirea de inconviniente și incomodități altuia prin introducerea de mirosuri insalubre, tulburarea liniștii, a condițiilor normale de viață, de odihnă, provocate prin folosirea abuzivă a unor bunuri sunt urmate de prejudicii materiale. La fel și în cazul introducerii de fum, trepidații, zgomote, unde electrice și alte asemenea.”⁴⁰¹ La fel, autorul Ion Deleanu consideră că „nu există nicio justificare pentru încercarea de a înghesui ca într-un pat procustian,

⁴⁰⁰ DELEANU, I., *op.cit.*, p. 104

⁴⁰¹ GHERASIM, D., *op.cit.*, p. 116

răspunderea pentru săvârșirea abuzului de drept în limitele răspunderii civile delictuale patrimoniale, din moment ce abuzul de drept are forme specifice de manifestare și sancționare în diferite ramuri de drept.”⁴⁰² În continuare acesta statuează că în situația săvârșirii unor fapte abuzive în cadrul raporturilor de muncă va interveni răspunderea specifică care decurge din raporturile juridice de muncă (răspunderea disciplinară și/sau răspunderea materială). Este de menționat că însăși prejudiciul în cazul răspunderii materiale prezintă unele particularități față de prejudiciul în cazul răspunderii civile și, evident în cazul răspunderii disciplinare prejudiciul nu poate fi reparat, în sensul în care acesta poate fi în cadrul răspunderii civile delictuale. În același timp reieșind din natura faptelor abuzive ce au legătură cu munca răspunderea din cadrul raporturilor de muncă independent de tipologia acesteia (morală sau patrimonială/materială) poate fi cumulată cu alte forme ale răspunderii juridice. Datorită caracterului strict personal al răspunderii disciplinare, contravenționale sau penale, care intervine în cazul săvârșirii unor fapte abuzive, aceasta poate fi doar o răspundere pentru fapta proprie, nu și pentru fapta altuia, nu poate fi obiectul unei cesiuni și nici nu poate fi transmisă moștenitorilor. Totuși, în opinia lui Ion Deleanu „*cantonarea abuzului de drept la condiția provocării unui prejudiciu patrimonial n-ar fi însă justificată și pentru că, uneori, abuzul de drept îmbracă forma unei fapte de pericol, ținând seama de posibilele consecințe ce ar putea opera în viitor*”⁴⁰³. În asemenea cazuri sancțiunea are un caracter de prevenire și nu unul reparator.

Raportul de cauzalitate. În opinia lui Ion Deleanu, „*cauzalitatea este o legitate generală, iar în domeniul răspunderii juridice- implicit al aceleia care decurge din săvârșirea abuzului de drept -, ea este o condiție inherentă acesteia.*”⁴⁰⁴ Fundamentul acestei afirmații se întemeiază pe existența unei fapte abuzive realizată de un titular al unui drept și apariția unui prejudiciu ca urmare a acestei fapte. Dacă între aceste elemente este posibil să se stabilească un raport de cauzalitate, atunci va interveni răspunderea autorului abuzului de drept pentru prejudiciul rezultat urmare a faptei sale.

Cauzalitatea reprezintă un element obiectiv și intrinsec existenței și angajării răspunderii juridice inclusiv și în cazul săvârșirii abuzului de drept. Cauzalitatea în domeniul răspunderii juridice – ca formă a cauzalității sociale – prevalează existența scopurilor, ca mobiluri ale activității oamenilor. Deturnarea tipajului de la standardele legale, abaterea drepturilor subiective de la finalitatea lor, conformă legii și acestor reguli, exprimat tocmai prin săvârșirea abuzului de

⁴⁰² DELEANU, I., *op.cit.*, p. 102

⁴⁰³ DELEANU, I., *op.cit.*, p. 103

⁴⁰⁴ Idem, p.107.

drept.⁴⁰⁵ În ceea ce privește relația de determinare, cauza este întotdeauna o faptă umană, dar nu orice faptă umană poate să se constituie într-o faptă cu relevanță juridică, ci doar acele fapte cărora legea le recunoaște o asemenea semnificație, precum și nu orice efect al cauzei prezintă relevanță juridică, ci doar acele efecte cărora legea le imprimă o semnificație juridică. Însă indiferent de mijloacele prin care sunt produse efectele cauzei, aceasta este o faptă umană.

Totodată trebuie demonstrat faptul suferințelor și legătura de cauzalitate între acțiunea sau inacțiunea sub forma abuzului de drept și a consecințelor nefavorabile care au dus la cauzarea prejudiciului.

Astfel, considerăm oportun completarea art. 329 din Codul muncii al Republicii Moldova, cu prevederi, care ar stabili că în situația provocării unor suferințe de ordin moral și psihologic, partea lezată are dreptul la repararea prejudiciului moral. Or: actualmente, textul normei respective statuează că 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. Ne fundamentăm această opinie pe ideea că prejudiciul moral cauzat salariaților poate interveni și urmare a încălcării altor drepturi ale salariaților, în mod particular în cazul încălcării a prevederilor art. 10, alin. (2), lit. f⁶) Codul muncii al RM, care stabilește obligația angajatorului de a asigura respectarea demnității în muncă a salariaților. Considerăm că neexecutarea respectivei obligații de către angajator duce la apariția fenomenului de mobbing, care reprezintă un comportament abuziv, adoptat de către angajator sau de către alți salariați în raport cu unul dintre salariați, iar discriminarea salariatului este doar una dintre forme ale acestui comportament abuziv. În ceea ce privește dreptul angajatorului de ai se repara prejudiciul moral cauzat de către salariat pe parcursul executării contractului individual de muncă, consfințit la art. 327 din Codul muncii al RM, considerăm că există premise pentru cauzarea prejudiciului moral urmare a exercitării abuzive de către salariat a drepturilor de muncă și anume în contextul executării obligației de respectare a clauzei de confidențialitate, a clauzei de neconcurență, precum și a nerespectării de către salariat a normelor de etică și deontologie profesională, dacă prin aceste acțiuni s-au adus atingere reputației și onoarei profesionale a angajatorului.

Vinovăția. Răspunderea pentru exercițiul abuziv al unui drept este fundamentată pe vinovăția subiectului. Vinovăția reprezintă atitudinea pe care un anumit om o are față de o anumită faptă și față de consecințele acesteia. Vinovăția exprimă deci ideea că, pentru angajarea răspunderii civile, este necesar ca fapta cauzatoare de prejudiciu să fie imputabilă autorului ei.⁴⁰⁶ Reputații

⁴⁰⁵ Idem, p.109.

⁴⁰⁶ MOTICA, R. I., LUPAN, E. *Teoria generală a obligațiilor civile*. București: Lumina Lex, 2008, p. 435

juriști români Traian Ionașcu și Eugen A. Barasch consideră că un sistem de drept „ce și-ar propune să realizeze angajarea răspunderii juridice a unei persoane fără ca acestea să i se rețină vinovăția și-ar anula propria sa vocație, ar promova un *artefact* asupra propriilor funcții educative.”⁴⁰⁷ În opinia profesorului Ion Deleanu, răspunderea pentru săvârșirea abuzului de drept nu poate fi închipuită fără vinovăție. Vinovăția este reglementată în Codul civil al Republicii Moldova la art. 20⁴⁰⁸ care statuează că dacă prin lege nu se prevede altfel, persoana răspunde numai pentru prejudiciul cauzat prin fapta sa săvârșită cu vinovăție sub forma intenției sau imprudenței. Fapta este săvârșită cu intenție dacă persoana care a săvârșit-o își dădea seama de caracterul prejudiciabil al acțiunii sau inacțiunii sale, a prevăzut urmările ei prejudiciabile, le-a dorit sau a admis, în mod conștient, survenirea acestor urmări. Fapta este săvârșită din imprudență (din culpă) dacă persoana care a săvârșit-o fie își dădea seama de caracterul prejudiciabil al acțiunii sau inacțiunii sale, a prevăzut urmările ei prejudiciabile, dar a considerat în mod ușuratic că ele pot fi evitate, fie nu își dădea seama de caracterul prejudiciabil al acțiunii sau inacțiunii sale, nu a prevăzut posibilitatea survenirii urmărilor ei prejudiciabile, deși trebuia și putea să le prevadă. Fapta este săvârșită din culpă gravă dacă persoana a săvârșit-o cu o profundă lipsă de prudență de care, în împrejurările cazului, era evident că trebuia să dea dovadă. Atunci când legea condiționează efectele juridice ale unei fapte de săvârșirea ei din culpă, condiția este îndeplinită și dacă fapta a fost săvârșită cu intenție.

În raporturile de muncă vinovăția comportă anumite trăsături specifice:

- În privința angajatorului există prezumția relativă de culpă, sarcina probei revenindu-i. Aceasta se datorează poziției de „superioritate” pe care o are în cadrul raporturilor de muncă, poziție evidențiată prin obligația de subordonare a salariatului față de angajator⁴⁰⁸;
- Dacă mai mulți salariați sunt pasibili de răspundere se va determina pe cât este de posibil, partea de vinovăție a fiecăruia.

Cât privește abuzul de drept actuala legislație a Republicii Moldova la art. 13 al Codului civil al Republicii Moldova stabilește că dacă abuzul de drept a dus la încălcarea dreptului subiectiv al unei alte persoane, aceasta poate cere repararea prejudiciului cauzat. În aceeași ordine de idei, considerăm actual până în prezent argumentul expus de cercetătorii Gheorghe Fekete și Silviu Curticeanu încă în anul 1965: „*elementul subiectiv al culpei nu este indispensabil pentru*

⁴⁰⁷ IONAȘCU, T., BAASCH, E. A. *Răspunderea civilă delictuală. Culpă ca element al răspunderii*. In: Studii și Cercetări Juridice. 1970, nr. 1, p. 24. ISSN 2284-9394

⁴⁰⁸ Pentru detalii a se vedea: ȚICLEA, Al. *Tratat privind răspunderea pentru daune în raporturile de muncă*. București: Universul Juridic, 2019, p. 82-84. ISBN 978-606-39-0408-0

*caracterizarea abuzului de drept, ceea ce înseamnă că titularului dreptului nu i se cere întotdeauna să procedeze nici cu intenția de a aduce vreo atingere moralei [...] sau intereselor obștești, nici să i se poată imputa vreo neglijență în această privință”.*⁴⁰⁹ Pe de altă parte, la baza comportamentului abuziv stă reaua credință, care reprezintă voința făptuitorului de a leza drepturile subiective sau interesele legitime ale unei persoane, materializată în deturnarea dreptului de la rațiunea sa. În virtutea acestei rațiuni, elementul obiectiv al deturnării dreptului de la finalitatea lui, ca fapt ilicit și abuziv implică și elementul subiectiv al vinovăției. În această ordine de idei s-a pronunțat și cercetătorul român Dumitru Florescu, care într-un articol publicat în 1973 afirma: „*pentru stabilirea existenței abuzului de drept se impune confruntarea motivelor autorului actului abuziv – element personal și subiectiv - , cu funcția, scopul dreptului subiectiv, a cărui materializare o prezintă actul – element social și obiectiv*”.⁴¹⁰

Pe bună dreptate exercitarea dreptului subiectiv cu rea-credință, deturnarea acestuia de la scopul instituirii, nu poate fi concepută în afara vinovăției, a greșelii (intenție directă sau indirectă, culpă gravă sau simplă). Din analiza textului de lege de la art. 13 Cod civil, deducem cu ușurință cerința elementului subiectiv ca element constitutiv al abuzului de drept. Buna-credință, fiind o condiție *sine qua non* a exercitării dreptului subiectiv, la polul opus se află reaua-credință, iar atunci când suntem în prezența acesteia, vinovăția are doar forma intenției/dolului⁴¹¹. **Concluzionăm că abuzul de drept în cadrul raporturilor de muncă poate fi săvârșit doar prin acțiuni intenționate, când titularul dreptului subiectiv conștientizează caracterul abuziv al faptei sale, prevede consecințele acesteia și fie că urmărește ca ele să se producă, fie că nu le urmărește, însă acceptă posibilitatea producerii lor.** În cadrul raporturilor de muncă exercițiul abuziv al dreptului subiectiv intervine când titularul dreptului subiectiv își exercită respectivul drept (atunci când legea permite) cu intenția de a dăuna ori în cazul când nu există un interes legitim al titularului dreptului. Spre deosebire de răspunderea disciplinară sau patrimonială care intervine în cadrul raporturilor juridice de muncă, **specific pentru răspunderea pentru săvârșirea abuzului de drept în cadrul raporturilor de muncă este lipsa interesului legitim.** În opinia lui Șerban Beligrădeanu există abuz de drept din partea angajatorului atunci când acesta dispune delegarea sau detașarea salariatului fără să existe vreun motiv legitim pentru acestea, scopul angajatorului fiind de a-l șicana pe salariat, pentru a-l determina să demisioneze sau să

⁴⁰⁹ FEKETE, Gh., CURTICEANU, S. Exercițiul drepturilor civile ale persoanelor fizice numai potrivit cu scopul lor economic și social. In: *Justiția Nouă*. 1965, nr. 3, p. 68

⁴¹⁰ FLORECU, D. Sancțiunea abuzului de drept din perspectiva noul Cod de procedură civilă. In: *Revista Română de Drept*. 1973, nr. 2, p. 89

⁴¹¹ Nu urmează de confundat dolul ca formă a vinovăției cu dolul – viciu al consimțământului la încheierea actului juridic civil. BĂIEȘU, A., BĂIEȘU, S., BURUIANĂ, S. et al. *Codul civil al Republicii Moldova: Comentariu. Art. 1-511*. Chișinău: [S. n.], 2006, p. 552. ISBN 978-9975-78-465-8

treacă pe alt post.⁴¹² La fel, exercițiul abuziv al angajatorului poate interveni atunci când acesta îl reacheamă din concediul de odihnă pe salariat fără a exista vreun temei rezonabil. Analizând exemplele prezentate concluzionăm că în fundamentul răspunderii pentru exercițiul abuziv al unui drept analogic răspunderii civile în general vinovăția autorului reprezintă unul dintre elementele esențiale, deoarece uzul dreptului cu abatere de la misiunea care i-a fost atribuită este irealizabilă extrinsec vinovăției, corespunzând „rigorilor materialismului dialectic cu privire la unitatea complex dintre momentul obiectiv și cel subiectiv, ori de câte ori avem a evalua mișcarea”⁴¹³

4.3. Sancțiunile aplicabile pentru săvârșirea abuzului de drept în cadrul raporturilor juridice de muncă

Respectarea normelor de conviețuire socială constituie o obligație impusă fiecărui subiect al societății a cărei neîndeplinire atrage sancționarea. Respectarea normelor juridice se realizează prin constrângere juridică, care poate fi disciplinară, administrativă, materială, civilă etc.

Sancțiunea, conform explicației oferite de Dicționarul Explicativ al Limbii Române⁴¹⁴ reprezintă o măsură represivă prevăzută de lege pentru cei care nu respectă o obligație asumată.

Sancțiunea nu este altceva decât o consecință a răspunderii pentru săvârșirea unei fapte reprobate, în speță pentru săvârșirea abuzului de drept și în nici un caz nu putem asimila sancțiunea cu răspunderea pentru cea ce s-a săvârșit. Ținând cont de faptul că încălcarea dreptului reprezintă o conduită contrară celei prescrise de normele de drept, determinarea formei răspunderii juridice, care este antrenată, se realizează reieșind din natura normei juridice în privința căreia a fost săvârșită fapta ilicită/abuzivă. Astfel, răspunderea juridică se profilează ca fiind cadrul realizării constrângerii, ca urmare a săvârșirii unei fapte ilicite/abuzive.

Ori de câte ori instanțele vor constata săvârșirea abuzului de drept, acestea vor refuza recunoașterea acestui drept și vor sancționa persoana culpabilă. Și în cazul raporturilor de muncă, instanțele trebuie să adopte o poziție deosebită în verificarea modalității în care sunt exercitate drepturile subiective, care izvorăsc din acest raport. La fel, este necesar ca acestea să dispună și sancționarea acelor acțiuni care depășesc limitele instituite pentru un drept subiectiv și sunt contrare rațiunii economice pentru care au fost instituite și nu sunt conforme normelor de conviețuire socială.

⁴¹²Ș. BELIGRĂDEANU, Ș. Reflectarea - în doctrină și jurisprudență - a noțiunii abuzului de drept în domeniul raporturilor juridice de muncă [online]. In: *Revista Română de Drept*. 1989, nr. 7, pp. 30-43 [cit. 12.15.2022]. Disponibil: <https://www.costelgilca.ro/doctrina/document/1/265/>

⁴¹³ DELEANU, I., *op.cit.*, p. 113

⁴¹⁴ *Dicționar explicativ ilustrat al limbii române*. Chișinău: Arc, 2007, p. 1718. ISBN 978-9975-61-155-8

Practica judecătorească din țările europene ne demonstrează că în cadrul raporturilor civile, în cazul constatării unui abuz de drept, instanțele dispun, la cererea părții interesate, în funcție de natura specifică a cauzei, pe lângă încetarea exercițiului abuziv al drepturilor subiective sau desființarea acelor măsuri abuzive care au fost luate în vederea exercitării abuzive a unui drept, lipsirea de „eficiență juridică a acțiunilor a titularilor de drepturi care și le exercită fără un interes legitim sau în scop șicanator, ori de a înlătura apărările părții care se dovedește că a abuzat de dreptul său; iar atunci când este cazul, chiar să-l oblige la despăgubiri pe acela care, exercitându-și abuziv un drept, a cauzat altuia un prejudiciu material.”⁴¹⁵.

O soluție jurisprudențială similară este oferită de instanțele din România, care în Sentința civilă nr.14018 din 21.12.2017 a Judecătoriei Sectorului 2 București⁴¹⁶ invocă următoarele: „caracterul excesiv al exercitării dreptului, necesar pentru antrenarea răspunderii, are în vedere situația valorificării acestuia de către titular într-un mod exacerbat, cauzându-se altuia un prejudiciu mai oneros decât cel care ar putea fi, în mod obiectiv, creat prin exercitarea acestui drept, în mod firesc, în conformitate cu scopul în virtutea căruia a fost recunoscut de leguitor și în limitele sale. Caracterul excesiv al exercitării dreptului impune, per a contrario, necesitatea existenței unui raport de proporționalitate între exercițiul dreptului de către titular și prejudiciul care ar putea fi cauzat unui terțe persoane pe această cale. Depășirea acestui raport de proporționalitate și, implicit, situarea dreptului subiectiv în afara limitelor sale, face ca exercițiul dreptului să fie excesiv și de natură să atragă răspunderea titularului”.

La rândul lor, părțile au posibilitatea fie să intenteze acțiunea în instanță, invocând săvârșirea abuzului de drept de către cealaltă parte, fie să se apere și să respingă pretențiile celeilalte părți, atunci când acestea au un caracter abuziv.

Autorul român Ion Traian Ștefănescu, afirmă, că sancționarea abuzului de drept în domeniul raporturilor de muncă se poate realiza, *mutatis mutandis*, preluând soluțiile din dreptul comun⁴¹⁷. Astfel, deducem că și sancționarea se poate realiza prin mai multe metode, pe care le prezentăm în ceea ce urmează.

Refuzul de a recunoaște și/sau proteja dreptul subiectiv exercitat abuziv. Este cazul, spre exemplu, al salariatului, care solicită restabilirea la locul de muncă. Conform art.90, alin. (1), lit. a) din CM al RM, angajatorul este obligat să repare prejudiciului cauzat salariatului, care constă inclusiv în plata unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată la locul de muncă.

⁴¹⁵ PRIBAC, V., *op.cit.*, p. 168

⁴¹⁶ Sentința civilă nr.14018 din 21.12.2017[online]. In: *Buletinul Jurisprudenței Judecătoriei Sectorului 2 București*, 2018, 293 p., Disponibil: <https://portal.just.ro/300/Lists/Jurisprudenta/Attachments/220/Buletin%20jurisprudenta%202018.pdf>

⁴¹⁷ ȘTEFĂNESCU, I.T., *op.cit.*, vol. 2, 2003, pp. 57-59

Astfel, salariatul, cu rea-intenție, poate să înainteze spre examinare instanței competente cererea de soluționare a litigiului de muncă, după o perioadă îndelungată, însă cu respectarea termenului de 3 luni, pentru a majora perioada pentru care i se cuvin despăgubirile. În asemenea situații instanțele sunt îndrituite să nu admită cererea salariatului, refuzând să ofere protecție legală dreptului acestuia de a fi despăgubit, pe motiv că este exercitat abuziv. Evident, că este necesar să fie demonstrată rea-credința salariatului, sarcina probei revenind angajatorului.

Desființarea raportului juridic și implicit a actului abuziv. Art. 16 din Codul civil stabilește că apărarea unui drept civil poate fi realizată inclusiv prin „restabilirea situației anterioare încălcării dreptului și suprimarea acțiunilor prin care se încalcă dreptul sau se creează pericolul încălcării lui”. Această metodă de apărare a dreptului încălcat este aplicabilă inclusiv în relațiile dintre consumatori și vânzători. Astfel, conform art. 6 al Legii privind protecția consumatorilor nr. 105-XV din 13.03.03, MO126-131/27.06.03 art.507, în vigoare 28.10.03, consumatorul are la dispoziție o serie de drepturi, pe care le poate valorifica, la alegerea sa, în mod special, în cazul în care depistează careva defecțiuni ale produselor procurate, în decursul termenului de garanție sau de valabilitate. Printre aceste drepturi se regăsește și dreptul consumatorului de a cere remedierea sau înlocuirea gratuită, restituirea contravalorii produsului, serviciului ori reducerea corespunzătoare a prețului, repararea prejudiciului, inclusiv moral, cauzat de produsul, serviciul necorespunzător. Acțiunile privind protecția drepturilor consumatorilor se depun la instanța judecătorească în conformitate cu termenele prevăzute de legislație, consumatorii fiind scutiți de taxa de stat în acțiunile privind protecția drepturilor sale. Totodată, pentru soluționarea litigiilor ce țin de protecția drepturilor consumatorilor, consumatorii și agenții economici pot iniția benevol procedura de mediere ca o modalitate alternativă de soluționare. *Mutatis mutandis*, desființarea raportului juridic și, implicit a actului abuziv poate avea loc, spre exemplu, în situațiile prevăzute la art. 78, lit. d)¹ și e) CM al RM, când salariatul are dreptul să solicite suspendarea contractului individual de muncă în legătură cu neachitarea sau achitarea parțială, cel puțin 2 luni consecutive, a salariului sau a altor plăți obligatorii sau, respectiv, în legătură cu faptul că condițiile de muncă sunt nesatisfăcătoare din punctul de vedere al SSM. Odată cu desființarea actului abuziv, care a servit drept temei pentru intervenția uneia dintre situațiile descrise, salariatul este obligat să își reia activitatea de muncă în cel mult trei zile lucrătoare din momentul desființării acestuia. Suspendarea contractului individual de muncă din inițiativa salariatului este un mijloc legal de apărare a drepturilor care îi revin în situația în care angajatorul își exercită abuziv drepturile. Menționăm că doctrina românească⁴¹⁸ a considerat că desființarea actului abuziv poate avea loc în următoarea

⁴¹⁸ PRIBAC, V., *op.cit.*, p. 169

situație: în cazul în care angajatorul a dispus abuziv ca plata salariilor să se efectueze prin intermediul cardurilor de debit, iar instanța este în drept să dispună desființarea actului abuziv și revenirea la plata salariilor în numerar. Pe bună dreptate art. 166, alin. (2) din Codul muncii al României stabilește că plata salariului se va efectua prin virament pe cont bancar în cazul în care această modalitate de plată este prevăzută în contractul colectiv de muncă. **Considerăm oportun să fie completat art. 141 din Codul muncii al RM, care să prevadă că *cu acordul scris al salariatului, se permite plata salariului prin virament la contul salariatului, deschis la prestatorul de servicii de plată, cu achitarea serviciilor respective din contul angajatorului.*** Este necesar a se preciza modalitatea de exprimare a acordului scris, fie ca o clauză a contractului individual de muncă, fie o declarație prezentată angajatorului de a primi salariul pe cont bancar. La moment, în practica de resurse umane, în foarte puține situații salariatul își exprimă în scris acest acord. De regulă, salariatul depune în scris o cerere-tipizată către instituția bancară și semnează un contract de deservire a cardului bancar, ale cărui clauze nu se negociază și nu este altceva decât un contract de adeziune, adeseori cu clauze abuzive. Cu adevărat, plata salariului la card nu poate fi dispusă de către angajator fără acordul salariatului. Acest fapt se datorează diminuării sumei primite efectiv de către salariat din cauza comisioanelor datorate băncilor și imposibilitatea de a retrage soldurile mijloacelor bănești în totalitate. Spre exemplu în România, pentru plata prin card a salariului cu excepția sistemului bugetar acordul salariatului este obligatoriu, acesta fiind liber să indice și contul în care salariul urmează a fi virat, nefiind obligatorie utilizarea cardului de la banca contractată de către angajator. În acest context Curtea Constituțională a României s-a pronunțat cu privire la excepția de neconstituționalitate formulată de Avocatul Poporului fata de prevederile art. 5-8 din OUG nr. 149/2007 privind aprobarea unor măsuri în domeniul finanțelor publice, cu modificările și completările ulterioare. Analizând sesizarea, Curtea Constituțională a României admite excepția de neconstituționalitate formulată de Avocatul Poporului și constată că prevederile incriminate din Ordonanța de urgență a Guvernului României nr. 149/2007 contravin mai multor acte normative, printre care: dispozițiilor art. 44 alin. (1) din Constituție, potrivit cărora Dreptul de proprietate, precum și creanțele asupra statului sunt garantate. Conținutul și limitele acestor drepturi sunt stabilite prin lege, conform prevederilor art. 1 paragraful 1 din primul Protocol adițional la Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, potrivit cărora orice persoană fizică sau juridică are dreptul la respectarea bunurilor sale. Nimeni nu poate fi lipsit de proprietatea sa decât pentru cauză de utilitate publică și în condițiile prevăzute de lege și de prevederile generale ale dreptului internațional. În opinia judecătorilor de la Curtea Constituțională a României, obligarea personalului din instituțiile publice de a primi drepturile salariale prin intermediul cardului

condiționează folosința acestor bunuri de existența bancomatelor și automat de voința unor persoane juridice private cum sunt băncile, care percep pentru eliberarea banilor anumite comisioane. Astfel, se ajunge la micșorarea drepturilor salariale ale persoanelor din instituțiile publice, fără a se ține cont de consimțământul acestora. Mai mult, titularii cardurilor nu pot folosi și dispune de drepturile lor salariale în orice situație, fiind ținuti de limitarea zilnică a retragerilor sumelor de bani al căror plafon este stabilit de bancă. Or, nici chiar legiuitorul nu poate limita un drept, decât doar pentru un interes de utilitate publică, și nicidecum pentru un interes privat. În contextul argumentelor enunțate mai sus, Curtea Constituțională a României a decis admiterea excepției de neconstituționalitate și a constatat că prevederile art. 5-8 din Ordonanța de urgență a Guvernului României nr. 149/2007 privind aprobarea unor măsuri în domeniul finanțelor publice sunt neconstituționale în măsura în care din acestea se înțelege că plata drepturilor salariale prin card este obligatorie.⁴¹⁹ În același timp, nimeni nu poate împiedica salariatul să opteze pentru plata salariului pe card.

Obligarea persoanei culpabile de săvârșirea abuzului de drept, să repare prejudiciul cauzat. În orice situație în care instanța va constata existența abuzului de drept de către una dintre părțile raportului juridic de muncă, va obliga partea culpabilă la repararea prejudiciului cauzat. În orice situație în care se va decide asupra desființării unui raport juridic în cadrul căruia un drept a fost exercitat abuziv, se va dispune la fel și, repararea prejudiciului cauzat în urma exercitării abuzive a dreptului subiectiv. Asemenea situații au fost semnalate de către doctrina românească în cazul demisiei colective, a tuturor salariaților unui angajator.⁴²⁰ Individual, fiecare salariat săvârșește un abuz de drept, iar angajatorul are dreptul de a solicita repararea prejudiciului cauzat, lipsind cu rea-credință angajatorul de forța de muncă necesară realizării activității operaționale a unității. Cuantumul prejudiciului ar rezulta din sumele pentru recrutarea forței de muncă necesare bunei funcționări și din acoperirea penalităților rezultate din imposibilitatea onorării clauzelor contractuale datorate lisei de forță de muncă. La fel, în situația angajatorului, acesta ar putea fi obligat la repararea prejudiciului moral cauzat prin rechemarea abuzivă din concediul de odihnă a salariatului, dacă intenția de rechemare nu are o cauză serioasă și reală și este săvârșită cu rea-credință.

Aplicarea sancțiunilor disciplinare, conform prevederilor legale. În situația în care salariatul își exercită abuziv un drept, angajatorul este în drept să aplice una dintre sancțiunile disciplinare prevăzute la art. 206 din Codul muncii al RM și anume: avertisment, mustrare,

⁴¹⁹ *Legalitatea plății salariilor pe card* [on-line]. 2013 [cit. 23.11.2021]. Disponibil: <http://legislatiamuncii.manager.ro/a/10877/legalitatea-platii-salariilor-pe-card.html>

⁴²⁰ PRIBAC, V., *op.cit.*, p. 169

muștrare aspră și concedierea disciplinară în temeiurile art. 86, alin.(1), lit. g)-r). În opinia lui Alexandru Țiclea, sancțiunile disciplinare reprezintă mijloace de constrângere prevăzute de lege, cu un pronunțat caracter educativ, având ca scop apărarea ordinii disciplinare, dezvoltarea spiritului de răspundere pentru îndeplinirea conștiincioasă a îndatoririlor de serviciu și respectarea normelor de comportare, precum și prevenirea producerii unor acte de indisciplină⁴²¹. Pe lângă aceste tipuri de sancțiuni disciplinare, denumite sancțiuni generale, mai există și anumite sancțiuni disciplinare specifice, care pot fi aplicate unor anumite categorii de salariați din anumite ramuri ale economiei naționale. Fapta abuzivă a salariatului trebuie să producă un rezultat prejudiciabil. În situația în care prin aceeași faptă abuzivă a fost adus atingere atât ordinii și disciplinei la locul de muncă, cât și a fost cauzat un prejudiciu de ordin material la unitate este posibil cumulul răspunderii materiale cu cele disciplinare. În același timp, trebuie să menționăm că acest cumul al răspunderii este posibil și nu necesar.

Indiferent de sancțiunea aplicabilă, orice abuz de drept dă naștere la un conflict de muncă (individual sau colectiv), iar art.5, lit. n) din Codul muncii consfințește dreptul la soluționarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă, competența instanțelor fiind stabilită conform prevederilor Titlului XII al Codului muncii. La fel, și normele procedurale aplicabile sunt cele prevăzute de Codul de procedură civilă al Republicii Moldova.

4.4. Concluzii la capitolul 4

(1) Situațiile descrise în prezentul capitol demonstrează o dată în plus că în lipsa unei norme legale, care ar interzice săvârșirea abuzului de drept în cadrul raporturilor de muncă, este adeseori dificil de a sesiza acele elemente ale exercitării abuzive a dreptului subiectiv, or: subiectul care săvârșește auzul de drept se prevalează întotdeauna de existența unui drept subiectiv, neținându-se cont de faptul că interesul promovat este adeseori contrar spiritului legii.

(2) În procesul de examinare a litigiilor de muncă de către instanțele judecătorești din Republica Moldova, nu sunt semnalate cazuri de exercitare abuzivă a drepturilor subiective ale subiecților raportului juridic de muncă, din simplul fapt că preceptele dreptului muncii nu condamnă situații de asemenea gen. Considerăm că chiar dacă nu există prevederi exprese ale interdicției săvârșirii abuzului de drept, instanțele sunt chemate să se pronunțe asupra unor astfel de situații, inclusiv și să stabilească sancțiuni pentru săvârșirea abuzului de drept, în vederea evitării producerii unor consecințe care ar prejudicia unul dintre subiectele raportului de muncă. Astfel, este necesară a fi consolidată protecția drepturilor subiective ale acestora, iar instanțele

⁴²¹ ȚICLEA, Al. *Dreptul muncii*: curs universitar. București: Rosetti, 2004, p. 397

trebuie să se pronunțe cu privire la răspunderea pentru săvârșirea abuzului de drept. Unul dintre instrumentele de protecție a subiecților raportului juridic de muncă față de săvârșirea abuzului de drept ar putea fi refuzul de a oferi protecție juridică unui drept exercitat abuziv.

(3) Indiferent de subiectul raportului de muncă abuzul de drept în cadrul raporturilor de muncă poate fi săvârșit doar prin acțiuni intenționate, când titularul dreptului subiectiv conștientizează caracterul abuziv al faptei sale, prevede consecințele acesteia și fie că urmărește ca ele să se producă, fie că nu le urmărește, însă acceptă posibilitatea producerii lor. Specific pentru răspunderea pentru săvârșirea abuzului de drept în cadrul raporturilor de muncă este lipsa interesului legitim.

(4) Problema esențială în a stabili sancțiunile pentru săvârșirea abuzului de drept constă în faptul că în rezultatul acestuia poate fi cauzat un prejudiciu material și/sau moral sau cel puțin să existe pericolul producerii unui asemenea prejudiciu, dar acțiunea sau inacțiunea persoanei nu este săvârșită printr-o faptă ilicită (cel puțin nu în forma clasică calificată de instanță) și drept consecință nu poate interveni răspunderea juridică. În același timp, doar refuzul de a oferi protecție juridică în realizarea unui drept subiectiv nu poate contribui la restabilirea drepturilor și intereselor subiecților raportului juridic de muncă.

Merită să menționăm că drept urmare a intervenției abuzului de drept poate surveni și cauzarea unui prejudiciu de ordin moral, dacă uneia dintre părți i-au fost cauzate suferințe de ordin psihologic. Această afirmație este susținută prin argumentul că legislația muncii apără atât drepturi cu caracter patrimonial, cât și drepturi cu caracter nepatrimonial și anume dreptul la demnitate în muncă. Codul muncii al Republicii Moldova stabilește că demnitatea în muncă reprezintă „un climat psihoemoțional confortabil în raporturile de muncă ce exclude orice formă de comportament verbal sau nonverbal din partea angajatorului sau a altor salariați, care poate aduce atingere integrității morale și psihice a salariatului”. La fel, salariații sunt obligați să respecte dreptul la demnitate în muncă și al celorlalți salariați, conform alin.(2), lit. d) art.9 al Codului muncii al Republicii Moldova. Cercetătoare din România, Raluca Dumitriu consideră că demnitatea în muncă reprezintă „interzicerea oricărei forme de discriminare, asigurarea egalității de tratamente, interzicerea hărțuirii morale sau psihologice, interzicere hărțuirii sexuale; posibilitatea salariatului de a solicita și a obține daune morale pentru afectarea drepturilor sale nepatrimoniale”.⁴²²

În practică cunoaștem o multitudine de situații care aparent sunt absolut legale, realizate în conformitate cu norma de drept, dar exercitarea drepturilor subiective ce revin unei anumite

⁴²² DIMITRIU, R. Respectul vieții private și al demnității la locul de muncă. In: *Revista Română de Dreptul muncii*. 2011, nr. 7, pp. 43-45. ISSN 2286-0606

persoane este absolut abuzivă. Spre exemplu, delegarea salariatului într-o localitate îndepărtată, în care este dificil să ajungi; stabilirea unui sistem de remunerare a muncii netransparent, invocând apartenența la categoria datelor cu caracter personal a salariului. Aceste acțiuni, la prima vedere, nu cauzează careva inconveniente materiale salariatului, dar aduce atingere stării psihologice și morale a acestuia. În acest caz salariatul are posibilitatea apelării la instanța competentă pentru stabilirea răspunderii angajatorului și pentru repararea prejudiciului moral.

CONCLUZII GENERALE ȘI RECOMANDĂRI

Concluzia generală este marcată de faptul că fenomenul abuzului de drept este prezent în cadrul raportului juridic de muncă, atât în cadrul raporturilor individuale, cât și în cadrul celor colective de muncă și intervine atunci când drepturile subiective conferite unui titular sunt exercitate contrar scopului pentru care acestea au fost instituite, cu ignorarea principiului bunei-credințe, contrar ordinii publice și bunelor moravuri și care are drept rezultat lezarea intereselor altor subiecți ai raportului. Astfel că, *scopul tezei* a constatat în realizarea unei investigații comprehensive ale aspectelor teoretice și practice ale abuzului de drept în cadrul raporturilor de muncă, reflectate în doctrină, jurisprudență și legislație națională sau internațională, având ca finalitate enunțarea unor propuneri de ordin teoretic și practic, care ar contribui, în viziunea noastră, la consolidarea cadrului necesar pentru a înscrie comportamentul părților în limitele de exercitare normală a dreptului subiectiv și ar estompa eventualele consecințe nefavorabile, care pot fi provocate.

Urmare a investigației complexe realizate, formulăm următoarele **concluzii generale**:

- 1) În condițiile societății contemporane, abuzul de drept a devenit un concept cu mult mai complex decât cel descris de către promotorii teoriei omonime, asupra căreia am reflectat în Capitolul I. Intenția răuvoitoare a autorului abuzului nu este unicul fundament al acestei teorii. Sancționarea abuzului de drept este necesară pentru a se realiza o balanță între prejudiciul suferit de victima asupra căreia s-a răsfârns conduita abuzivă a titularului drepturilor exercitate excesiv. Astfel, buna-credință reprezintă un reper la care instanța raportează conduita autorului abuzului de drept, or: gravitatea abuzului de drept este determinată, în primul rând, de caracterul injust al prejudiciului suferit de victimă. Totodată, un aspect important evidențiat în paragraful 2.2. de la Capitolul 2, este că **bună credință nu poate fi evaluată, având o intensitate mai mare sau mai mică, deoarece în cele din urmă se stabilește dacă partea raportului de muncă a acționat sau nu a acționat în conformitate cu acest principiu**;
- 2) Legiuitorul moldovean îmbrățișează teoria mixtă a abuzului, acceptând că, atât criteriul subiectiv, cât și cel obiectiv se pliază naturii juridice a acestuia, considerând abuzul de drept ca fiind o formă de încălcare a bunei-credințe. Art. 13 din Codul civil al RM consacră interdicția abuzului de drept, statuând că niciun drept subiectiv nu poate fi exercitat predominant în scopul de a cauza altei persoane un prejudiciu sau a-i dăuna în alt mod. Similar și art. 56, alin. 3 din Codul de procedură civilă al RM statuează că participanților la procesul civil le incumbă sarcina să se folosească cu bună-credință de drepturile lor procedurale. Legiuitorul califică exercițiul

abuziv/abuzul de aceste drepturi ca fiind o exercitare cu rea-credință a acestora, sub forma vinovăției, expresie a dolului, fraudei și culpei grave. Concluzia pe care am dezvoltat-o la Capitolul 1, paragraful 1.2. este că **criteriul mixt este cel care determină existența abuzului de drept, constituindu-se în cele două elemente: de ordin subiectiv și de ordin obiectiv**⁴²³;

- 3) Existența unui drept subiectiv reprezintă condiția esențială pentru săvârșirea abuzului de drept, iar exercitarea de către subiecții raportului juridic de muncă a drepturilor sale subiective cu rea-credință, fără un scop licit, constituie abuz de drept;⁴²⁴
- 4) Principiul bunei-credințe trebuie să ocupe locul său în conținutul normativ al dreptului munci, deoarece și în contextul raporturilor de muncă, buna-credință impune subiecților acestui raport o serie de drepturi și obligații care limitează autonomia de voință și exercițiul drepturilor subiective. Astfel, buna-credință reprezintă un principiu fundamental, care influențează toate instituțiile dreptului muncii și obligă subiecții raportului de muncă să dea dovadă de o conduită conformă rațiunii acestui principiu, iar exercitarea unui drept subiectiv cu rea-credință constituie o modalitate de a săvârși un abuz de drept.⁴²⁵ În acest context, formulăm o serie de propuneri de modificare a unor acte legislative (Codul muncii, Codul educației și Legea cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public nr.158-XVI din 4 iulie 2008);
- 5) Munca subordonată reprezintă specificul raportului de muncă, fapt care creează un mediu propice exercițiului cu rea-credință a drepturilor subiective ale părții mai puternice a acestui raport – angajatorul. Cu toate acestea, am identificat situații de exercitare abuzivă a drepturilor conferite salariatului pe parcursul încheierii, executării, modificării și încetării raporturilor de muncă;
- 6) În contextul raporturilor colective de muncă, înaintarea unor pretenții exagerate ale părților constituie o exercitare abuzivă a unor drepturi (de exemplu dreptul la negociere), de natură să prejudicieze interesele celeilalte părți, fapt care poate genera conflicte colective de muncă;
- 7) Natura răspunderii pentru exercițiul abuziv al subiecților raportului de muncă va depinde întotdeauna de natura dreptului respectiv. Astfel, acest exercițiu ar putea atrage atât

⁴²³ POJAR, D., (2022) *Some reflections upon the subjective right and the abuse of right doctrine/ Unele reflecții cu privire la dreptul subiectiv și doctrina abuzului de drept*, *Journal of Social Sciences*, Numărul 5(1) / 2022, pp.106-111 / ISSN 2587-3490 /ISSNe 2587-3504, [doi.org/10.52326/jss.utm.2022.5\(1\).12](https://doi.org/10.52326/jss.utm.2022.5(1).12), cat. B+ și POJAR, D. (2016) Natura juridică a abuzului de drept. In: *Legea și Viața*. 2016, nr. 12(300), pp. 50-54. ISSN 1810-309X

⁴²⁴ POJAR, D. Dreptul subiectiv - între uz și abuz de drept. In: *Aspecte ale dezvoltării potențialului economico-managerial în contextul asigurării securității naționale: materialele conf. șt. intern., 6-7 iulie 2015*. Bălți: Tip. din Bălți, 2015, pp. 220-223. ISBN 978-9975-132-35-0.

⁴²⁵ POJAR, D., (2015), *Principiul bunei-credințe în raportul juridic de muncă* în lucrările Conferinței Internaționale PROCESUL CIVIL SI EXECUTAREA SILITA, TEORIE SI PRACTICA, 25-27 august 2015, Târgu Mureș, România, Ed.: București, Universul Juridic, 2015, ISBN 978-606-673-682-8

răspunderea disciplinară, cât și răspunderea patrimonială, precum și cumularea ambelor răspunderi;

- 8) Răspunderea juridică pentru exercițiul abuziv al unui drept reprezintă un raport juridic de constrângere, care constă în prerogativa statului de a cere socoteală celui care își exercită un drept subiectiv cu rea - credință și contrar misiunii care i-a fost conferită de legiuitor acestui drept, persoana vinovată fiind pasibilă de sancționare pentru asemenea acțiuni;
- 9) Importanța teoretică și aplicabilitatea practică a aspectelor abordate și elucidate în cadrul lucrării se referă, în primul rând, la faptul că am identificat acele situații în care titularul unui drept subiectiv are premise de exercitare abuzivă a dreptului subiectiv.⁴²⁶
- 10) Nu mai puțin relevant este și aspectul că am identificat pe parcursul cercetării, suplimentar doctrinei, și alte drepturi din conținutul raportului de muncă nesusceptibile de abuz. În această categorie sunt incluse așa-numitele drepturi potestative, care sunt recunoscute inclusiv de către doctrina noastră și sunt consacrate de către sistemele de drept german și italian. Reieșind din caracterul discreționar al acestor drepturi (acestea fiind lăsate de legiuitor la latitudinea exclusivă a titularului), din lipsa limitei interne de exercitare a acestora și din motivul că suntem în prezența anumitor situații juridice preexistente, considerăm că nu se poate pune problema abuzului de drept în acest caz.

Soluționarea problemei științifice importante a constat în elaborarea unor anumite recomandări sub aspect teoretic și practic, care vor contribui la reducerea situațiilor în care una dintre părțile raportului juridic de muncă lezează drepturile și interesele legitime ale altor persoane, argumentând și necesitatea plafonării limitelor de exercitarea a drepturilor subiective, care le revin participanților la raporturile juridice de muncă.

Sub **aspect teoretic**, urmare a cercetărilor efectuate, a consultării doctrinei și legislației autohtone și a altor țări, venim cu următoarele **recomandări generale**:

1. Este necesară adoptarea în conținutul normativ al dreptului muncii a conceptului bunei-credințe, care va governa relațiile sociale din conținutul raportului juridic de muncă. Totodată, acest principiu director trebuie să fie inclus și în setul de norme care reglementează principiile parteneriatului social. Chiar dacă acest principiu se regăsește în conținutul Codului civil, este important să transpunem acest principiu și în cadrul legislației muncii și al altor acte legislative, care reglementează raporturi de muncă specifice unor anumite

⁴²⁶ POJAR, D., (2015) *Unele reflecții cu privire la intervenția abuzului de drept la încheierea contractului individual de muncă* în lucrările Conferinței Internaționale PROCESUL CIVIL SI EXECUTAREA SILITA, EXPERIENȚA UNUI NOU ÎNCEPUT, 28-30 august 2014, Târgu Mureș, România, Ed.: București, Universul Juridic, 2014, ISBN 978-606-673-457-8

categorii de salariați, de ex., funcționarii publici, personalul din învățământ. Acest aspect va contribui la realizarea plenară a funcțiilor acestui principiu director în cadrul raporturilor juridice de muncă și anume al celor de informare, de integrare a normelor, de limitare și remediere a exercițiului drepturilor;

2. Clarificarea condițiilor de exercitare a drepturilor subiective, care le revin participanților la raportul juridic de muncă, cu includerea acestor prevederi în conținutul Codului muncii al Republicii Moldova. Considerăm că acest aspect va contribui la reducerea situațiilor de exercitare abuzivă a drepturilor subiective ale subiecților acestui raport. Ideea general acceptată că salariatul reprezintă partea vulnerabilă a raportului de muncă a creat acele premise de exercitare abuzivă a drepturilor subiective, ale cărui titular este, inclusiv prin omisiunea legiuitorului de a integra în conținutului Codului muncii a acestor principii de exercitare a drepturilor subiective. Consonant acestor propuneri, va fi posibil stabilirea unui mecanism care va contribui la atingerea unuia dintre obiectivele asumate, și anume: minimalizarea impactului asupra relațiilor sociale, care guvernează raportul de muncă, urmare a exercitării abuzive a drepturilor subiecților acestui raport;

3. Totodată, propunem următoarea definiție a conceptului de abuz de drept în cadrul raporturilor juridice de muncă *„Exercitarea de către subiecții raportului juridic de muncă a drepturilor subiective de muncă și conexe acestora, contrar scopului pentru care acestea au fost recunoscute, cu rea-credință, pentru a leza interesele altuia”*. Această definiție va contribui la neadmiterea deturnării drepturilor conferite de la rațiunea lor intrinsecă și la construirea unui raport juridic de muncă, bazat pe onestitate, corectitudine, loialitate etc. Figura 2 din Anexa nr. 2 ilustrează schematic modalitatea în care conduita subiecților raportului juridic de muncă deturnează dreptul de la rațiunea sa intrinsecă, săvârșind ceea ce numim abuzul de drept, realizând unul dintre obiectivele asumate în această cercetare;

4. Constatăm că, simpla definire a conceptului „abuz de drept” și inserarea în cuprinsul Codului muncii a prevederilor referitoare la limitele de exercitare a dreptului subiectiv, nu este suficient. Important, din punctul nostru de vedere, este de a se consacra legal în cadrul Codului muncii al RM răspunderea celui care și-a exercitat un drept subiectiv cu rea - credință și cu nesocotirea scopului economic și social pentru care a fost recunoscut, cu posibilitatea aplicării unei sancțiuni pentru fapta sa, conform legislației în vigoare.

Sub **aspect practic**, ne asumăm curajul de a formula următoarele **propuneri de modificare a cadrului legal** aferent, după cum urmează:

1. Propuneri de *lege ferenda* pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova. Ținând cont de faptul că acesta reprezintă legea „de căpătâi” în

domeniu, este necesar a se realiza următoarele modificări și completări, în vederea neadmiterii săvârșirii abuzului de drept, precum și de a include în conținutul acestuia unul dintre principiile fundamentale ale dreptului, și anume, cel al bunei-credințe. În particular, propunem completarea Codului muncii al Republicii Moldova cu un capitol nou și anume **Capitolul II¹**, denumit **EXERCIȚIUL ȘI PROTECȚIA DREPTURILOR DE MUNCĂ**. Propunerile formulate se pliază normelor conținute la art. 10, 11 și 13 din Codul civil al Republicii Moldova. Totodată, propunem includerea în conținutul Codului muncii prevederi care au scopul de a consolida principiile parteneriatului social, și anume includerea la lit. g) a ar. 17 CM RM a prevederilor cu privire la desfășurarea sub umbrela principiului bunei-credințe a Parteneriatului social;(Anexa nr. 1)

2. Propuneri de *lege ferenda* pentru modificarea și completarea Codului educației al Republicii Moldova nr. 152 din 17 iulie 2014, publicat la data de 24 octombrie 2014 în Monitorul Oficial nr. 319-324. Analizând instituția răspunderii juridice prin prisma noțiunii de responsabilitate ca formă de atitudine, de conștientizare a acțiunilor pe care un subiect le săvârșește și impactul acestora asupra relațiilor sociale pe care norma legală le ocrotește, constatăm că, de fapt, este singurul act normativ, care conține prevederi referitor la responsabilitate. Art. 107 al Codului educației al Republicii Moldova⁴²⁷ consacră principiul responsabilității publice a rectorului instituției de învățământ superior și a președintelui Consiliului de Dezvoltare Strategică Instituțională. Schimbarea paradigmei învățământului superior de la o universitate clasică, dependentă eminent de fonduri de la bugetul de stat spre o universitate modernă, care dispune de autonomie financiară, centrată pe calitatea întregii activități, incumbă managerilor acestora un grad de responsabilitate sporit în contextul asigurării fiabilității și sustenabilității actului managerial. Acest concept al responsabilității publice implică, în viziunea noastră, adoptarea de către managerii instituției de învățământ superior a unei atitudini față de acțiunile sale, a unui comportament, fundamentat pe un set de valori, ale cărui consecințe sunt dezirabile atât pentru ei, cât și pentru cei din comunitate. În acest context, propunem reformularea alin. (2) al art. 107 al Codului educației al Republicii Moldova, Intitulat **Responsabilitatea publică**, după cum urmează: „**Rectorul și președintele Consiliului pentru dezvoltare strategică instituțională acționează cu bună-credință în scopul asigurării respectării obligațiilor ce derivă din principiul de responsabilitate publică**”. Interesul pentru conținutul acestui act normativ rezultă inclusiv sub aspect profesional, cât și reiese din faptul că reglementează raporturile

⁴²⁷ Codul educației al Republicii Moldova: nr. 152 din 17.07.2014. In: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*. 2014, nr. 319-324

de muncă ale angajaților unui sector, ponderea cărora este cea mai mare în contextul pieței muncii a Republicii Moldova. În lumina acestei propuneri, considerăm că buna-credință este aplicabilă atât contextului asumării unui act managerial, realizat cu bună-credință, prin prisma responsabilității față de impactul deciziilor asupra societății, precum și formării unei culturi instituționale, bazate pe principii etice și de deontologie profesională,⁴²⁸

3. O altă propunere de *lege ferenda* se referă la modificarea Legii cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public nr.158-XVI din 4 iulie 2008, publicată la data de 23 decembrie 2008 în Monitorul Oficial nr. 230-232. Această lege în conținutul ei stabilește inclusiv norme ce reprezintă deontica funcției publice. Astfel că pentru a insera exercițiul drepturilor subiective ale funcționarului public într-un cadru în care coexistă mai mulți subiecți și în care domină o concepție morală bine definită, propunem completarea alin. (1) al art. 22, intitulat ***Obligațiile generale ale funcționarului public***, cu lit. b¹) cu următorul cuprins: „***(1) Funcționarul public are următoarele obligații generale: b¹) să se ghideze de principiul bunei-credințe în activitatea sa***”. Consacrarea principiului bunei-credințe în calitate de normă de conduită a titularului unei funcții publice are drept scop stabilirea unui comportament al funcționarului public, care se fundamentează pe valori precum onestitatea, corectitudinea, loialitatea etc., care să corespundă statutului acestuia de reprezentant al unei autorități publice și, implicit, al statului.

⁴²⁸ Pentru detalii cu privire la principiul responsabilității publice și modalitățile de realizare ale acestuia în instituțiile de învățământ superior a se vedea: COTELNIC, A., NICULIȚA, A., TODOS, P., TURCAN, R., BUGAIAN, L., POJAR, D. Looking for (Re)Defining University Autonomy. In: *The USV Annals of Economics and Public Administration*. 2015, vol. 15, no. 1. ISSN 2285-3332, și în: BUGAIAN, L., COTELNIC, A., NICULIȚA, A., POJAR, D., TODOS, P., TURCAN, R. University-Staff Tensions in Implementing Human Resource Autonomy in practice: The Example of Moldova. In: TURCAN, R. V., REILLY, J. E., BUGAIAN, L., eds. (Re)Discovering University Autonomy: The Global Market Paradox of Stakeholder and Educational Values in Higher Education. New York: Palgrave Macmillan, 2016, chapter 6, pp. 87-95. ISBN 978-1-349-55212-2

BIBLIOGRAFIE

Literatură de specialitate

Literatură în limba română

1. ARAPU, E. Buna-credință în lumina Codului civil modernizat. In: *Dezvoltări recente în dreptul obligațiilor: Conferința internațională științifico-practică*, Chișinău, 4-5 octombrie 2018. Chișinău, 2020, pp. 470-474. ISBN 978-9975-149-89-1.
2. ATHANASIU, Al., DIMA, L. *Dreptul muncii*: Curs universitar. București: All Beck, 2005. 371 p.
3. ATHANASIU, Al. *Codul muncii. Comentarii pe articole. Actualizare la vol. 1-2*. București: Ed. C. H. Beck, 2012. 176 p. ISBN 978-606-18-0013-1.
4. ATHANASIU, Al. Unele aspecte de fond și de procedură în legătură cu stabilirea și acordarea despăgubirilor, în cazul anulării deciziei de desfacere a contractului de muncă. In: *Revista Română de Drept*. 1988, nr. 10, pp. 19-21.
5. AVORNIC, Gh. *Tratat de teoria generală a statului și dreptului*. Chișinău: USM, 2004. Vol. 2. 580 p.
6. BACACI, Al. *Raporturile patrimoniale în dreptul familiei*. Ed. a 2-a. București: Ed. Hamangiu, 2007. 304 p. ISBN 978-973-1836-25-6.
7. BALTAG, D. *Teoria generală a dreptului*: Curs universitar. Ed. rev. și actualizată. Chișinău: ULIM, 2010. 535 p. ISBN 978-9975-920-49-0.
8. BAIEȘ, S., ROȘCA, N. *Drept civil: Partea generală. Persoana Fizică. Persoana juridică*. Ed. a 4-a. Chișinău: [S. n.], 2011. 388 p. ISBN 978-9975-78-968-4.
9. BARBĂNEAGRĂ, A. *Codul penal al Republicii Moldova: Comentariu*. Ed. a 3-a rev. și compl. Chișinău: Centrul de Drept al Avocaților, 2009. 859 p. ISBN 9789975105200.
10. BĂDESCU, V.-S. Abuzul de drept din perspectiva noului cod civil, între concept și realitate. In: *ProExcelsior* [online]. 2011, nr. 2 [citat 12.02.2021]. Disponibil: <http://www.aafdutm.ro/revista/nr-1-mai-2011/revista-nr-1-mai-2011/nr-1-mai-2011-revista-nr-1-mai-2011/abuzul-de-drept-din-perspectiva-noului-cod-civil-intre-concept-si-realitate/>
11. BĂIEȘU, A., BĂIEȘU, S., BURUIANĂ, S. et al. *Codul civil al Republicii Moldova: Comentariu. Art. 1-511*. Chișinău: [S. n.], 2006. 816 p. ISBN 978-9975-78-465-8.
12. BĂIEȘU, S. *Buna-credință. Principiu fundamental al dreptului civil* [online]. 2020 [citat 12.02.2021]. Disponibil: <https://juridicemoldova.md/5808/buna-credinta-in-drept-civil.html>

13. BÂRSAN, C. *Comentariul CEDO* [on-line]. Vol. 1 [citat 02.01.2018]. Disponibil: <http://cj.md/uploads/Comentariul-CEDO-Birsan-Vol-I.pdf>
14. BEJENARU, E. *Abuzul de drept în dreptul privat al Republicii Moldova: Studiu monografic*. Colecție de articole. Chișinău: Grafema Libris, 2013. 216 p. ISBN 978-9975-52-078-2.
15. BELEIU, Gh. *Drept civil român: Introducere în dreptul civil. Subiectele dreptului civil*. București: Șansa, 1993. 446 p. ISBN 973-9167-03-9.
16. BELEIU, Gh. *Drept civil român: Introducere în dreptul civil. Subiectele dreptului civil*. Ed. rev. și adăug. București: Șansa, 1995. 444 p. ISBN 973-916749-7.
17. BELEIU, Gh. *Drept civil roman: Introducere în dreptul civil. Subiectele dreptului civil*. Ed. a 11-a rev. și adăug. București: Universul Juridic, 2007. 600 p. ISBN 978-973-8929-97-5.
18. BELIGRĂDEANU, Ș. Reflectarea - în doctrină și jurisprudență - a noțiunii abuzului de drept în domeniul raporturilor juridice de muncă. In: *Revista Română de Drept*. 1989, nr. 7, pp. 30-43.
19. BELIGRĂDEANU, Ș., ȘTEFĂNESCU, I. Tr. *Dicționar de drept al muncii*. București: Lumina Lex, 1997. 223 p.
20. BELIGRĂDEANU, Ș. Dreptul la grevă și exercitarea lui. In: *Dreptul*. București, 1990, nr. 6, p. 19. ISSN 1018-0435.
21. BELU, C. *Dreptul muncii*. Craiova: Universitaria, 2012. 412 p. ISBN 978-606-14-0485-8.
22. BOILĂ, L. R. Instituția abuzului de drept din perspectiva actualei reglementări a Codului civil român [on-line]. In: *Universul Juridic Premium*. 2015, nr. 11 [citat 23.11.2021]. Disponibil: <https://www.universuljuridic.ro/institutia-abuzului-de-drept-din-perspectiva-actualei-reglementari-a-codului-civil-roman/>
23. BOIȘTEANU, E., ROMANDAȘ, N. *Dreptul muncii: Manual*. Chișinău: [S. n.], 2015. 736 p. ISBN 978-9975-53-444-4.
24. BOIȘTEANU, E., ROMANDAȘ, N., PĂSCĂLUȚĂ, F. *Ghidul specialistului în resurse umane*. Chișinău: [S. n.], 2021. 450 p. ISBN 978-9975-157-97-1.
25. BOIȘTEANU, E. *Parteneriatul social în sfera muncii: Monografie*. Chișinău: CEP USM, 2014. 272 p. ISBN 978-9975-71-497-6.
26. CANTACUZINO, M. B. *Elementele dreptului civil*. București: Ed. C. H. Beck, 1998. 752 p. ISBN 978-973-939-225-3.
27. CÂMPIANU, V. I. *Dreptul muncii*. București: Ed. Didactică și Pedagogică, 1967. 446 p.

28. CAPȘA, T. *Comentariu științifico-practic la Codul Muncii al RM. (Cu toate modificările și completările operate la 01.03.2014)*. Universitatea de Studii Europene. 2014., p. 36. ISBN 978-9975-4024-4-6, 443 p.
29. CAPȘA, T. Folosirea cu bună-credință a drepturilor și obligațiilor de muncă: unele aspecte juridico-practice. In: *Legea și viața*. 2016, nr. 11(299), pp. 4-7. ISSN 2587-4365 /ISSNe 2587-4373
30. CIOBANU, D. *Introducere în studiul dreptului*. București: Ed. Hyperion, 1991.
31. CONSTANTIN, V. Abuzul de drept, o directivă controversată de aplicare a dreptului [online]. In: *Universul Juridic Premium*. 2016, nr. 11 [citat 23.11.2021]. Disponibil: <https://www.universuljuridic.ro/abuzul-de-drept-o-directiva-controversata-de-aplicare-dreptului>
32. COSMOVICI, P., coord. *Tratat de drept civil*. București: Ed. Academiei, 1989. Vol. 1: Partea generală. 359 p. ISBN 973-27-0044-0. ISBN 973-27-0045-9.
33. COSTIN, M., MUREȘAN, M., URSA, V. *Dicționar de drept civil*. București: Ed. Științifică și Enciclopedică, 1980. 550 p.
34. CRAIOVAN, I. *Tratat de teoria generală a dreptului*. Ed. a 4-a, rev. și adăug. București: Universul Juridic, 2020. 644 p. ISBN 978-606-39-0732-6.
35. CRISTOFOREANU, E. *Teoria generală a contractului individual de muncă*. București: Curierul Judiciar, 1937.
36. DĂNIȘOR, D. C., DOGARU, I., DĂNIȘOR, Gh. *Teoria generală a dreptului*. București: Ed. C. H. Beck, 2006. 494 p. ISBN 978-973-115-043-7.
37. DEACONU, Ș., MURARU, I., TĂNĂSESCU, E. S., BARBU, S. G. *Codex constituțional: Constituțiile statelor membre ale Uniunii Europene. Legea fundamentală a Republicii Federale Germania* [online]. București: Monitorul Oficial, 2015, vol. 1, pp. 687-688 [citat 23.11.2021]. ISBN 978-973-567-909-5. Disponibil: <https://ro.scribd.com/document/368090988/codex-constitutional-pdf>
<http://codex.just.ro/Tari/Download/DE>
38. DELEANU, I. *Drepturile subiective și abuzul de drept*. Cluj Napoca: Dacia, 1988. 227 p.
39. DIMITRIU, R. Respectul vieții private și al demnității la locul de muncă. In: *Revista Română de Dreptul muncii*. 2011, nr. 7, pp. 43-45. ISSN 2286-0606.
40. DIMITRIU, R. *Contractul individual de muncă. Prezent și perspective*. București: Tribuna Economică, 2005. 405 p. ISBN 973-688-018-4.

41. DIMITRIU, R. Clauza de neconcurență și clauza de confidențialitate în reglementarea noului cod al muncii. In: *Revista Română de Dreptul muncii*. 2003, nr. 2, pp. 22-23. ISSN 2286-0606.
42. DOMILESCU, I. *Incursiune civilă în abuzul de drept* [online]. 2015 [citat 12.12.2021]. Disponibil: <https://www.juridice.ro/362557/incursiune-civila-in-abuzul-de-drept.html>
43. DONOS, E. *Dreptul muncii*. Chișinău: ASEM, 2005. Vol. 1. 320 p. ISBN 9975-75-281-0.
44. DONOS, E., CIUDIN, O., Încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului-reglementări și soluții. In: *Materialele Conferinței Rolul științei în reformarea sistemului juridic și politico-administrativ*. 2021, Vol. 6, pp. 6-15. ISBN 978-9975-88-037-4
45. DORNEANU, V. *Introducere în dreptul muncii: Dreptul colectiv al muncii*. București: România de mâine, 2000. 344 p. ISBN 973-582-228-8.
46. ELIESCU, M. *Răspunderea civilă delictuală*. București: Ed. Academiei, 1972. 515 p.
47. FEKETE, Gh., CURTICEANU, S. Exercițiul drepturilor civile ale persoanelor fizice numai potrivit cu scopul lor economic și social. In: *Justiția Nouă*. 1965, nr. 3, p. 65.
48. FLORESCU, D. Sancționarea abuzului de drept în perspectiva unui nou cod de procedură civilă. In: *Revista Română de drept*. 1973, nr. 2, p. 89.
49. FLORESCU, R. A. *Încetarea contractului individual de muncă și teoria abuzului de drept*. București: Tip. G. Albrecht, 1937. 192 p.
50. GHERASIM, D. *Buna-credință în exercitarea drepturilor civile*. București: Ed. Academiei, 1981. 256 p.
51. GHERASIM, D. Teoria abuzului de drept civil socialist și critica unor teorii din dreptul civil burghez. In: *Revista Română de Drept*. 1980, nr. 5, pp. 104-105.
52. GHIMPU, S., GROSSU, S. *Capacitatea și reprezentarea persoanelor fizice în dreptul Republicii Populare Române*. București: Ed. Științifică, 1960, pp. 12-13.
53. GHIMPU, S., ȚICLEA, AL. *Dreptul muncii*. București: Șansa, 1994. 253 p.
54. GHIMPU, S., ȚICLEA, AL. *Dreptul muncii*. Ed. a 2-a. București: All Beck, 2001. 876 p.
55. HAMANGIU, C., ROSETTI-BĂLĂNESCU, I., BĂICOIANU, AL. *Tratat de drept civil român*. București: Ed. Națională S. Ciornei, 1929. 1276 p.
56. IGNĂTESCU, C. *Abuzul de drept*. Iași: Lumen, 2013. 236 p. ISBN 978-973-166-349-4.
57. IONAȘCU, T., BAASCH, E. A. Răspunderea civilă delictuală. Culpă ca element al răspunderii. In: *Studii și Cercetări Juridice*. 1970, nr. 1, p. 24. ISSN 2284-9394.
58. IONESCU, O. *Théories nouvelles sur le droit subjectif*. Athenes: Xenion, 1973, t. 1, p. 123.

59. LUPAN, E., SABĂU-POP, I. *Tratat de drept civil român*. București: Ed. C. H. Beck, 2006. Vol. I: Partea generală. 357 p. ISBN 973-655-852-5.
60. MALAURIE, Ph., MORVAN, P. *Drept civil. Introducerea Generală*. DĂNIȘOR, D., trad. București: Wolters Kluwer România, 2011. 356 p. ISBN 978-606-8201-38-2.
61. MATIAȘ, O.-M. *Concedierea angajaților*. București: Hamangiu, 2016. 407 p. ISBN 978-606-27-0462-9.
62. MAZILU, D. *Tratat de teoria generală a dreptului*. București: Lumina Lex, 2004. 542 p. ISBN 9735888343.
63. MICESCU, I. *Drept civil*. București: Ed. C. H. Beck, 2001. ISBN 9736550311.
64. MIHAI, Gh. *Fundamentele dreptului. Dreptul subiectiv. Izvoare ale drepturilor subiective*. București: All Beck, 2005. Vol. 4. ISBN 978-973-655-558-5.
65. MIHAI, Gh. *Teoria dreptului*. Ed. a 3-a. București: All Beck, 2008. 216 p. ISBN 978-973-115-468-8.
66. MOCANU, E. *Curs de prelegeri la dreptul muncii: partea generală*. Chișinău: USM, 1997. 272 p.
67. MOTICA, R. I., LUPAN, E. *Teoria generală a obligațiilor civile*. București: Lumina Lex, 2008. 608 p.
68. MOTICĂ, R., MIHAI, Gh. *Introducere în studiul dreptului*. Timișoara: Alma Mater, 1995. Vol. 2.
69. MOTICĂ, R., MIHAI, Gh. *Teoria generală a dreptului*. București: All Beck, 2001. 276 p. ISBN 978-9736550621.
70. MOTICA, R. I., NEGRESCU, D. *Lexicon juridic latin-român*. București: Lumina Lex, 2001. 280 p. ISBN 973-588-359-7.
71. Articolul 57. Exercițarea drepturilor și a libertăților. In: MURARU, I., TĂNĂSESCU, E. S., coord. *Constituția României: Comentariu pe articole*. București: Ed. C. H. Beck, 2022., cap. 3, pp. 498-505. ISBN 978-606-18-1154-0.
72. NEGRU, T., SCORȚESCU, C. *Dreptul muncii: Curs universitar*. Chișinău: Labirint, 2010. 320 p. ISBN 978-9975-943-19-7.
73. NEGRU, B., NEGRU, A. *Teoria generală a dreptului și statului: Curs universitar*. Chișinău: Bons Offices, 2006. 520 p. ISBN 978-9975-928-90-8.
74. NICULĂESCU, S. *Rațiuni care impun reforma Codului civil* [online]. 2021, pt. 1 [citat 22.11.22]. Disponibil: <https://www.juridice.ro/essentials/4963/ratiuni-care-impun-reforma-codului-civil-ii>

75. NICULĂESCU, S. Ambiguități ale teoriei abuzului de drept. In: *Dreptul*. București, 2011, nr. 3, p. 81. ISSN 1018-0435.
76. OPRIȘAN, C. Sancțiunile în dreptul civil român. In: *Revista Română de Drept*. 1972, nr. 11, p. 14.
77. PITULESCU, I., DERSIDAN, E., ABRAHAM, P., RANETE, I. *Dicționar de termeni juridici uzuali*. București: Ed. Națională, 1997. 543 p. ISBN 973-97767-3-6.
78. PLOTNIC, O. Încălcarea bunei-credințe – element de apreciere a clauzei abuzive în contractul de consum. In: *Studia Universitatis Moldaviae. Seria Științe Sociale*. 2012, nr. 3(53), pp. 102-105. ISSN 1814-3199.
79. POJAR, D. (2013) *Необходимость анализа злоупотребления правом в трудовых отношениях în («Тенденции развития науки трудового права и права социального обеспечения»)*, 25 – 26 апреля 2013 года в Киевском национальном университете имени Тараса Шевченко, Ed.: Ніка-Центр, Київ 2013, ISBN 978-966-521-631-5
80. POJAR, D. (2014) *Some reflections upon the subjective rights doctrine în («Понятия и категории юридической науки»)*, 18 НОЯБРЯ 2014 года в Институте государства и права им. В. М. Корецкого НАН Украины, Ed.: Ніка-Центр, Київ 2014, ISBN 978-966-7067-07-6
81. POJAR, D. (2014), *Unele reflecții cu privire la intervenția abuzului de drept la încheierea contractului individual de muncă în lucrările Conferinței Internaționale PROCESUL CIVIL SI EXECUTAREA SILITA, EXPERIENȚA UNUI NOU ÎNCEPUT, 28-30 august 2014, Târgu Mureș, România*, Ed.: București, Universul Juridic, 2014, ISBN 978-606-673-457-8
82. POJAR, D. (2015), *Principiul bunei-credințe în raportul juridic de muncă în lucrările Conferinței Internaționale PROCESUL CIVIL SI EXECUTAREA SILITA, TEORIE SI PRACTICA, 25-27 august 2015, Târgu Mureș, România*, Ed.: București, Universul Juridic, 2015, ISBN 978-606-673-682-
83. POJAR, D. (2016), *Elemente ale răspunderii juridice pentru săvârșirea abuzului de drept în raportul juridic de muncă în lucrările Conferinței Internaționale PROCESUL CIVIL SI EXECUTAREA SILITA, TEORIE SI PRACTICA, 27-29 august 2016, Târgu Mureș, România*, Ed.: București, Universul Juridic, 2016, ISBN 978-606-673-900-9
84. POJAR, D. (2022) *Some reflections upon the subjective right and the abuse of right doctrine/ Unele reflecții cu privire la dreptul subiectiv și doctrina abuzului de drept, Journal of Social Sciences, Numărul 5(1) / 2022, pp.106-111 / ISSN 2587-3490 /ISSNe*

- 2587-3504, [doi.org/10.52326/jss.utm.2022.5\(1\).12](https://doi.org/10.52326/jss.utm.2022.5(1).12), cat. B+POJAR, D. Natura juridică a abuzului de drept. In: *Legea și Viața*. 2016, nr. 12(300), pp. 50-54. ISSN 1810-309X.
85. POJAR, D. Dreptul subiectiv - între uz și abuz de drept. In: *Aspecte ale dezvoltării potențialului economico-managerial în contextul asigurării securității naționale: materialele conf. șt. intern.*, 6-7 iulie 2015. Bălți: Tip. din Bălți, 2015, pp. 220-223. ISBN 978-9975-132-35-0.
86. POJAR, D. (2014), *Abuzul de drept săvârșit de salariat pe parcursul executării raportului juridic de muncă* în lucrările Conferinței Internaționale *Competitivitatea capitalului uman pe piața muncii în condițiile dezvoltării regionale și integrării europene*, 22-23 mai 2013, USARB, Bălți, Republica Moldova, ISBN 978-9975-50-127-9, https://ibn.idsi.md/sites/default/files/imag_file/149-153_21.pdf.
87. POJAR, D. The abuse exercise of the right to strike/Exercițiul abuziv al dreptului la grevă. In: *Journal of Social Sciences*. 2023, vol. 6, nr. 1, pp. 107-115. ISSN 2587-3490. Disponibil: <https://press.utm.md/index.php/jss/article/view/2023-6-1-10>
88. POP, A., BELEIU, Gh. *Drept civil*. București: Ed. Universitatea, 1975.
89. POP, L. Încercare de sinteză a evoluției principalelor teorii cu privire la fundamentul răspunderii civile delictuale. În: *Studia Jurisprudencia*. Cluj-Napoca, 1986, nr. 2, pp. 43-57. ISSN 1220-045X.
90. POP, L. *Teoria generală a obligațiilor*. București: Lumina Lex, 2000, 512 p.
91. POP, T. *Drept civil român: Teoria generală*. București: Lumina Lex, 1993. 272 p. ISBN 978-973-958053-3.
92. POPA, N. *Teoria generală a dreptului*. Ed. a 6-a. București: Ed. C. H. Beck, 2020. 296 p. ISBN 978-606-18-1033-8.
93. PRIBAC, V. *Abuzul de drept și contractele de muncă*. București: Wolters Kluwer România, 2007. 191 p. ISBN 978-9738833920.
94. RĂDESCU, D. *Dicționar de drept privat*. București: Ed. Mondan' 94, 1997. 1079 p.
95. ROMANDAȘ, N. *Dreptul muncii: Curs de prelegeri*. Chișinău: Reclama, 1997. 410 p. ISBN 9975-900-28-3.
96. SADOVEI, N. *Dihotomia raportului juridic de muncă*: Studiu monografic. Chișinău: Garomont-Studio, 2011. 203 p. ISBN 978-9975-4223-0-7.
97. STOICA, V. *Pot fi drepturile potestative exercitate abuziv?* [online]. 2016 [citat 22.11.22]. Disponibil: https://www.juridice.ro/essentials/517/pot-fi-drepturile-potestative-exercitate-abuziv#_ftnref17

98. ȘTEFĂNESCU, T. Trăsăturile fundamentale ale raportului juridic de muncă în lumina noii reglementări privind organizarea și disciplina muncii [on-line]. In: *Revista Română de Drept*. 1970, nr. 12 [citat 23.11.2021]. Disponibil: <http://www.costelgilca.ro/doctrina/document/1/47/>
99. ȘTEFĂNESCU, I. T. *Tratat de dreptul muncii*. București: Lumina Lex, 2003. Vol. 1. 740 p. ISBN 973-588-684-7.
100. ȘTEFĂNESCU, I. T. *Tratat de dreptul muncii*. București: Lumina Lex, 2003. Vol. 2. 384 p. ISBN 973-588-705-3.
101. ȘTEFĂNESCU, I. T. *Modificările Codului muncii. Comentate*. București: Lumina Lex, 2006. 140 p.
102. ȘTEFĂNESCU, I. T., MACOVEI, O., VARTOLOMEI, B. Corelația dintre obligația de fidelitate și clauza de neconcurență inserată în contractul individual de muncă. In: *Dreptul*. București, 2005, nr. 11, pp. 90-91. ISSN 1018-0435.
103. ȘTEFĂNESCU, I. T. *Tratat de dreptul muncii*. București: Lumina Lex, 2000. Vol. 2. 464 p.
104. ȘTEFĂNESCU, I. *Tratat teoretic și practic de dreptul muncii*. Ed. a 3-a, rev și adăug. București: Universul Juridic, 2014. ISBN 978-606-673-405-9.
105. TĂNĂSESCU, E. S. Comentariu la articolul 57. In: MURARU, L., TĂNĂSESCU, E. S., coord. *Constituția României: Comentariu pe articole*. București: Ed. C. H. Beck, 2008, p. 564. ISBN 978-973-115-419-0.
106. TRAGONE, G. *Abuzul de drept: (probleme teoretico-practice)* [online]: tz. de doct. în drept. Chișinău, 2015, p. 203 [citat 01.02.2023]. Disponibil: http://www.cnaa.md/files/theses/2015/22521/george_tragone_thesis.pdf
107. ȚICLEA, Al. *Dreptul muncii: curs universitar*. București: Rosetti, 2004, 487 p.
108. ȚICLEA, Al. *Tratat privind răspunderea pentru daune în raporturile de muncă*. București: Universul Juridic, 2019. 395 p. ISBN 978-606-39-0408-0.
109. ȚICLEA, Al., POPESCU, A., TUFAN, C. et al. *Dreptul muncii*. București: Rosetti, 2004. 823 p.
110. ȚICLEA, Al., GEORGESCU, L. *Dreptul muncii*. Ed. a 7-a rev. și adăg. București: Universul Juridic, 2020. 600 p. ISBN 978-606-39-0714-2.
111. ȚINCA, O. Despre cauza reală și serioasă la concedierea pentru motive ce țin de persoana salariatului. In: *Revista de Drept Comercial*. 2005, nr. 9, pp. 88-93. ISSN 2668-6872.

112. UGO, M., BAIEȘ, S., ROȘCA, N. *Principiile fundamentale ale dreptului de proprietate*. Chișinău: ARC, 2000. 346 p. ISBN 9975-61-147-8.
113. UNGUREANU, O. *Drept civil: Introducere*. Ed. a 8-a. București: Ed. C. H. Beck, 2007. 327 p. ISBN 973-115-133-5.
114. UNGUREANU, O. *Drept civil: Partea generală*. Cluj-Napoca: Cordial Lex, 1994.
115. VLAD, I. Ce e bine să știi înainte de a semna contractul de muncă. Clauze specifice [online]. In: *Economie și Finanțe*. 2010 [citat 07.12.2021]. Disponibil: http://www.avocatnet.ro/content/articles/id_19159/Ce-e-bine-sa-stii-inainte-de-a-semna-contractul-de-munca-Clauze-specifice.html
116. VOICULESCU, N., BERNA, M.-B., *Vaccinarea împotriva infectării cu virusul SARS-CoV-2: între abordări instituționale și scenarii repudiatoare* [online]. 2021 [citat 07.12.2021]. Disponibil: <https://www.universuljuridic.ro/vaccinarea-impotriva-infectarii-cu-virusul-sars-cov-2-intre-abordari-institutionale-si-scenarii-repudiatoare/>

Literatură în limba rusă

117. АГАРКОВ М. М. Проблема злоупотребления правом в советском гражданском праве. В: *Известия АН СССР. Отделение экономики и права*. 1946, № 6, с. 425.
118. БАРУ, М. И. О статье 1 Гражданского кодекса (об охране гражданских прав). В: *Советское государство и право*. 1958, № 12, с. 117-120. ISSN 0132-0769.
119. ВОЛКОВ, В. А. *Злоупотребление гражданскими правами. Проблемы теории и практики*. Москва: Волтерс-Клувер, 2009. 464 с. ISBN 978-5-466-00XXX-X.
120. КАСЬЯНОВА, Г. Ю. *Ответственность работника и работодателя: как работнику защитить свои права, а работодателю справиться с недобросовестными сотрудниками*. 4-е изд., перераб. и доп. Москва: АБАК, 2017. 219 с. ISBN 978-5-9748-0534-9.
121. СОСНА, Б. И., ГОРЕЛКО, Н. А. *Трудовое право Республики Молдова: Научно-практическое пособие (с комментариями отдельных норм КЗоТа РМ)*. Кишинёв: Реклама, 2001. 240 с. ISBN 9975-900-62-3

Literatură în limba franceză

122. CAPITANT, H. *Vocabulaire Juridique* [online]. Paris: PUF, 1936. Vol. 1. 530 p. [citat 15.13.2021]. Disponibil: <https://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k54707914/f29.item.texteImage.zoom>

123. DEROUSSIN, D. Le Projet de Code des obligations et des contrats franco-italien de 1927: chant du cygne de la culture juridique latine? In: *Clio@Themis* [online]. 2009, no. 2 [citât 11.03.2023]. Disponibil: <https://doi.org/10.35562/cliiothemis.1795>
124. JOSSERAND, L. *De l'esprit des droits et de leur relativité: Théorie dite de l'Abus des Droits* [online]. 2e ed. Paris: Dalloz, 1939. 484 p. [citât 11.03.2023]. Disponibil: <https://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k3413740p/f27.item.zoom>
125. JEULAND, E. L'énigme du lien de droit. In: *Revue Juridique de la Sorbonne. Sorbonne Law Review* [online]. 2020, no. 1, pp. 144-171 [citât 11.03.2023]. Disponibil: https://irjs.pantheonsorbonne.fr/sites/default/files/inline-files/L_enigme_du_lien_de_droit%20emmanuel%20jeuland.pdf
126. MAZEAUD, H., MAZEAUD, L., TUNC, A. Traité théorique et pratique de la responsabilité civile, délictuelle et contractuelle, critique. In: *Revue internationale de droit comparé* [online]. 1959, vol. 11, no. 4, pp. 822-824 [citât 11.03.2023]. Disponibil: https://www.persee.fr/doc/ridc_0035-3337_1959_num_11_4_11350
127. PLANIOL, M. *Traité élémentaire de droit civil* [online]. 11^e ed. Paris: Librairie Generale de Droit et de Jurisprudence, 1931. T. 2. 1148 p. [citât 11.03.2023]. Disponibil: <https://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k1159982j>
128. SAVATIER, R. *Des effets et de la sanction du devoir moral*: Thèse. Paris: Ed. Poitiers, 1916. 451 p.
129. SUPIOT, A. Revisiter les droits d'action collective [on-line]. In: *Droit Social*. 2001, nr. 7-8, pp. 687-704 [citât 23.11.2021]. Disponibil: https://www.college-de-france.fr/media/alain-supiot/UPL7408028760523467086_revisiter_droit.pdf
130. VOUIN, R. *La Bonne foi: notion et rôle actuels en droit privé français*: Thèse. Paris: LGDJ, 1939. 478 p

Literatură în limba engleză

131. BLACKSTONE, W. *Commentaries on the Laws of England* [on-line]. [citât 23.11.2021]. Disponibil: https://avalon.law.yale.edu/18th_century/blackstone_bk1ch1.asp
132. BUGAIAN, L., COTELNIC, A., NICULIȚA, A., **POJAR, D.**, TODOS, P., TURCAN, R. University-Staff Tensions in Implementing Human Resource Autonomy in practice: The Example of Moldova. In: TURCAN, R. V., REILLY, J. E., BUGAIAN, L., eds. *(Re)Discovering University Autonomy: The Global Market Paradox of Stakeholder and Educational Values in Higher Education*. New York: Palgrave McMillan, 2016, chapter 6, pp. 87-95. ISBN 978-1-349-55212-2.

133. COTELNIC, A., NICULIȚA, A., TODOS, P., TURCAN, R., BUGAIAN, L., **POJAR, D.** Looking for (Re)Defining University Autonomy. In: *The USV Annals of Economics and Public Administration*. 2015, vol. 15, no. 1. ISSN 2285-3332.
134. EPSTEIN, R. A. Rights and „Rights Talk”: The Impoverishment of Political Discourse by Mary Ann Glendon. In: *Harvard Law Review* [online]. 1992, vol. 105, no 5, pp. 1106-1123 [citat 23.11.2021]. ISSN 0017-811X. Disponibil: <https://doi.org/10.2307/1341524>
135. GHESTIN, J. The contract as economic trade. In: BROUSSEAU, E., GLACHANT, J.-M., eds. *The Economics of Contracts: Theories and Applications* [on-line]. Cambridge: Cambridge University Press, 2002, p. 99-115 [citat 23.11.2021]. ISBN 978-0511613807. Disponibil: <https://doi.org/10.1017/CBO9780511613807.006>
136. LORENZEN, E. G. The Validity of Wills, Deeds and Contracts as Regards Form in the Conflict of Laws. In: *The Yale Law Journal* [on-line]. 1911, vol. 20, no. 6, pp. 427-462 [citat 23.11.2021]. ISSN 0044-0094. Disponibil: <https://doi.org/10.2307/784503>
137. MACKAAY, E. *The Economics of Civil Law Contract and of Good Faith* [on-line]. 2008. 19 p. [citat 23.11.2021]. Disponibil: https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/bitstream/handle/1866/3016/Mackaay_Trebilcock-Symposium%203.pdf?sequence=1
138. MACKAAY, E., LEBLANC, V. The Law and Economics of Good Faith in the Civil Law of Contract [online]. In: *Conference of the European Association of Law and Economics*, Nancy, France, 18-20 September 2003 [citat 23.11.2021]. Disponibil: <https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/bitstream/handle/1866/125/Article%20papyrus.pdf>
- PERILLO, J. Abuse of Rights: A Pervasive Legal Concept. In: *Pacific Law Journal*. 1995, vol. 27, issue 1, pp. 37-98 [citat 23.11.2021]. ISSN 0030-8757. Disponibil: https://ir.lawnet.fordham.edu/faculty_scholarship/784/

Literatură în limba spaniolă

139. BORDA, G. A. *Manual de Derecho Civil* [online]: Parte General. Buenos Aires: Editorial Abeledo Perrot, 1999 [citat 23.11.2021]. Disponibil: <http://todosxderecho.com/recopilacion/Tratados%20y%20Manuales%20Basicos/Civil%20I/Borda%20Guillermo%20-%20Manual%20de%20derecho%20civil%20-%20parte%20general%28full%20permission%29.pdf>
140. CUETO-RUA, J. Abuse of rights. In: *Louisiana Law Review* [online]: Special issue. 1975, vol. 35, no. 5, pp. 965-1013 [citat 23.11.2021]. ISSN 0024-6859. Disponibil: <https://digitalcommons.law.lsu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=4113&context=lalrev>

Acte normative

Republica Moldova

141. Constituția Republicii Moldova: nr. 1 din 29.07.1994. In: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*. 2016, nr. 78. ISSN 2587-389X.
142. Codul civil al Republicii Moldova: nr.1107 din 06.06.2002. In: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*. 2019, nr. 66-75. ISSN 2587-389X.
143. Codul muncii al Republicii Moldova: nr. 154 din 28.03.2003. In: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*. 2003, nr. 159-162. ISSN 2587-389X.
144. Codul de procedură civilă al Republicii Moldova: nr. 225 din 30.05.2003. In: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*. 2018, nr. 285-294. ISSN 2587-389X.
145. Codul de procedură penală al Republicii Moldova: nr. 122 din 14.03.2003. In: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*. 2013, nr. 248-251. ISSN 2587-389X.
146. Codul civil al RSSM [online]: din 26.12.1964. In: *Buletin Oficial*. 1964, nr. 000 [citat 01.02.2023]. Disponibil: <http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=286216>
147. Codul muncii al RSSM [online]: nr. CM din 25.05.1973. In: *Veștile Sovietului Suprem*. 1973, nr. 5 [citat 12.11.2022]. Disponibil: <http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=286183>
148. Lege cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public: nr. 158 din 04.07.2008. In: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*. 2008, nr. 230-232. ISSN 2587-389X.
149. Lege pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova: nr. 155 din 20.07.2017. In: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*. 2017, nr. 316-321. ISSN 2587-389X.
150. Lege pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova: nr. 188 din 21.09.2017. In: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*. 2017, nr. 364-370. ISSN 2587-389X.
151. Lege pentru ratificarea parțială a Cartei sociale europene revizuite: nr. 484 din 28.09.2001. In: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*. 2001, nr. 130, pp. 5-6. ISSN 2587-389X.
152. Lege pentru modificarea unor acte normative: nr. 243 din 28.07.2022. In: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*. 2022, nr. 267-273. ISSN 2587-389X.

153. Lege privind protecția consumatorilor: nr. 105 din 13.03.2003. In: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*. 2003, nr. 126-131. ISSN 2587-389X.
154. Legea Sindicatelor: nr. 1129 din 07.07.2000. In: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*. 2000, nr. 130-132, pp. 18-24. ISSN 2587-389X.
155. Legea patronatelor: nr. 976 din 11.05.2000. In: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*. 2000, nr. 141-143. ISSN 2587-389X.
156. Lege privind protecția datelor cu caracter personal: nr. 133 din 08.07.2011. In: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*. 2011, nr. 170-175. ISSN 2587-389X.
157. Lege pentru modificarea unor acte normative (facilitarea activității mediului de afaceri): nr. 112 din 26.05.2023. In: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*. 2023, nr. 182-185. ISSN 2587-389X.
158. Hotărârea Curții Constituționale privind interpretarea articolului 41 alin. (1) din Constituția Republicii Moldova: nr. 37 din 10.12.1998. In: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*. 1999, nr. 1-2/1, pp. 9-11. ISSN 2587-389X.
159. Hotărârea Curții Constituționale a Republicii Moldova cu privire la exercitarea controlului constituționalității Decretului Președintelui Republicii Moldova nr. 223 din 17 iulie 1995 cu privire la Fondul Republican de Investiții și Dezvoltare: nr. 28 din 21.02.1996. In: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*. 1996, nr. 16/182. ISSN 2587-389X.
160. Convenția Colectivă (nivel național) cu privire la modelul Contractului individual de muncă: nr. 4 din 25.07.2005. In: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*. 2005, nr. 101-103. ISSN 2587-389X.
161. Hotărârea Comisiei Naționale Extraordinare de Sănătate Publică [online]: nr. 60 din 23.08.2021 [citat 01.12.2022]. Disponibil: https://mecc.gov.md/sites/default/files/hotarare_cnesp_nr.60-redactat-ro_0.pdf

Acte și tratate internaționale

162. Hotărâre cu privire la aderarea RSS Moldova la Declarația Universală a Drepturilor Omului și ratificarea pactelor internaționale ale drepturilor omului [online]: nr. 217 din 28.07.1990. In: *Tratate Internationale*. 1990, nr. 1 [citat 01.02.2023]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=115562&lang=ro
163. Convenția europeană a Drepturilor Omului: amendată de Protocoalele nr. 11, 14 și 15, completată de Protocolul adițional și de Protocoalele nr. 4, 6, 7, 12, 13, și 16 [online]. Strasbourg: European Court of Human Rights, 60 p. [citat 01.02.2023]. Disponibil: https://www.echr.coe.int/documents/convention_ron.pdf

164. Lege pentru ratificarea parțială a Cartei sociale europene revizuite: nr. 484 din 28.09.2001. In: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*. 2001, nr. 130. ISSN 2587-389X.
165. Convenție cu privire la încetarea raporturilor de muncă din inițiativa patronului [online]: nr. 158 din 22.06.1982. Ministerul Afacerilor Externe. In: *Tratate Internaționale*. 1999, nr. 11 [citat 12.11.2022]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=117979&lang=ro
166. Convention sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur [online]: no. 173 du 23.06.1992 [citat 12.11.2022]. Disponibil: https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID_P12100_LANG_CODE:312318,en:NO
167. Hotărâre pentru ratificarea unor convenții ale Organizației Internaționale a Muncii: [Convenția nr. 98 privind aplicarea principiilor dreptului la organizație și de purtare a tratativelor colective, adoptată la Geneva la 1 iulie 1949]: nr. 593 din 26.09.1995. In: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*. 1995, nr. 59-60. ISSN 2587-389X.
168. Hotărâre pentru ratificarea unor convenții ale Organizației Internaționale a Muncii: [Convenția nr. 154 privind promovarea negocierilor colective, adoptată la Geneva la 19 iunie 1981]: nr. 994 din 15.10.1996. In: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*. 1996, nr. 75-76. ISSN 2587-389X.
169. Hotărâre pentru ratificarea unor convenții ale Organizației Internaționale a Muncii: [Convenția nr. 98 privind aplicarea principiilor dreptului la organizație și de purtare a tratativelor colective, adoptată la Geneva la 1 iulie 1949]: nr. 593 din 26.09.1995. In: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*. 1995, nr. 59-60. ISSN 2587-389X.
170. Convenția nr. 48 a Organizației Internaționale a Muncii privind libertatea asocierii și protecția dreptului la organizații și de a purta tratative colective adoptată la San-Francisco la 9 iulie 1948 (ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr. 593 din 26.09.1995, publicată în M.O. nr. 59-60 din 26.10.1995, art. 671)

Alte state

171. Constituția României, Publicat în Monitorul Oficial, Partea I nr. 767 din 31 octombrie 2003, <https://www.presidency.ro/ro/presedinte/constitutia-romaniei>
172. Legea României nr. 62/2011 a dialogului social. Republicată în: Monitorul Oficial al României, 31.08.2012, nr. 625
173. Constituția Poloniei, <https://www.sejm.gov.pl/prawo/konst/polski/kon1.htm>
174. Constituția Federației Ruse, <http://www.constitution.ru/10003000/10003000-4.htm>

175. Codul muncii al României, <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/128647>
176. Codul de procedură civilă al României, aprobat prin Legea nr. 134 din 01 iulie 2010, republicată în temeiul art. XIV din Legea nr. 138/2014 în Monitorul Oficial nr. 247 din 10 aprilie 2015, <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/140271>
177. Codul muncii al Republicii Franceze, https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/
178. Codul muncii al Republicii Bulgaria, <https://www.mlsp.government.bg/uploads/37/politiki/trud/zakonodatelstvo/eng/labour-code.pdf>
179. Codul muncii al FR, https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/
180. Codul civil german din 1900 <https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/>
181. Codul civil elvețian din 1907 https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/24/233_245_233/fr
182. Codul civil austriac <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10001622>
183. Codul civil olandez, DCC, Burgerlijk Wetboek, adopted in 1992, <http://www.dutchcivillaw.com/civilcodebook066.htm>
184. Codul muncii al Republicii Lituania din 4 iunie 2002, http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_e?p_id=191770
185. NATIONAL LABOR RELATIONS ACT (NLRA) or the Act; 29 U.S.C. §§ 151-169, <https://www.nlr.gov/guidance/key-reference-materials/national-labor-relations-act>, vizualizat la 01.02.2023

Practică judiciară

Republica Moldova

186. Decizia Colegiului civil și de contencios administrativ al Curții Supreme de Justiție a Republicii Moldova nr.2ra-1812/2006 din 27.09.2006. In: *Buletinul Curții Supreme de Justiție a Republicii Moldova*. 2007, nr. 1, p. 30.
187. *Decizia Colegiului Civil și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție din 3 noiembrie 2010* [online]: dosarul nr. 2ra-1667/10. Chișinău, 2010. 4 p. Disponibil: <http://cauta.csj.md/legy/document/view/51e59b635b3d1e7d516f8bbdefe70b>
188. *Decizia Colegiului Civil și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție din 25 februarie 2009* [online]: dosarul nr. 2ra-22/2009. Chișinău, 2009. 4 p. Disponibil: <http://cauta.csj.md/legy/document/view/47b619c2b5191c82d3b746499c3bda>

189. *Decizia Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție* [online]: dosarul nr. 2ra-1429/13 din 29.05.2013. Disponibil: http://jurisprudenta.csj.md/archive_courts/cauta/info_detailed_pdf.php?hash=52c277a1d0416bb32977b416b135b1fe1484682198
190. *Decizia Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ al Curții Supreme de Justiție* [online]: dosarul nr. 3ra-1040/13. Disponibil: http://jurisprudenta.csj.md/search_col_civil.php?id=1192
191. *Decizia Colegiului Civil și de contencios administrativ al Curții Supreme de Justiție din 12 iulie 2023* [on-line]: dosarul nr. 2r-208/23. Chișinău, 2023. 6 p. Disponibil : https://jurisprudenta.csj.md/db_col_civil.php
192. *Decizia Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ al Curții Supreme de Justiție din 20 iulie 2022* [online]: dosarul nr. 2ra-738/22 2-2106671101-01-2ra-24052022. 9 p. Disponibil: http://jurisprudenta.csj.md/search_col_civil.php?id=67904
193. *Decizia Colegiului Civil și de contencios administrativ al Curții Supreme de Justiție din 23 octombrie 2013* [on-line]: dosarul nr. 2ra-2396/13. Chișinău, 2013. 7 p. Disponibil: https://jurisprudenta.csj.md/search_col_civil.php?id=4494
194. *Hotărârea Plenului Curții Supreme de Justiție nr. 9 din 22.12.2014 privind practica judiciară a examinării litigiilor, care apar în cadrul încheierii, modificării și încetării contractului individual de muncă* [online]. Disponibil: http://jurisprudenta.csj.md/search_hot_expl.php?id=199
195. *Decizia Colegiului Civil și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție din 25 octombrie 2017* [online]: dosarul nr. 3ra-826/17. Chișinău, 2017. 9 p. Disponibil: http://jurisprudenta.csj.md/search_col_civil.php?id=39750
196. *Decizia Colegiului civil, comercial și de contencios administrativ al Curții Supreme de Justiție din 20 iulie 2022* [online]: dosarul nr. 2ra-738/22 2-2106671101-01-2ra-24052022. Chișinău, 2022. 9 p. Disponibil: http://jurisprudenta.csj.md/search_col_civil.php?id=67904
197. *Hotărârea Plenului Curții Supreme de Justiție a Republicii Moldova cu privire la practica aplicării de către instanțele judecătorești a legislației ce reglementează obligația uneia dintre părțile contractului individual de muncă de a repara prejudiciul cauzat celeilalte părți* [online]: nr. 11 din 03.10.2005. In: *Buletinul Curții Supreme de Justiție a Republicii Moldova*. 2006, nr. 2. Disponibil: http://jurisprudenta.csj.md/search_hot_expl.php?id=312

198. *Încheierea Colegiului Civil și de contencios administrativ al Curții Supreme de Justiție din 25 ianuarie 2024*[on-line]: dosarul nr. 2ra-289/23. Chișinău, 2024. 11 p.
Disponibil: https://jurisprudenta.csj.md/search_col_civil.php?id=73511

Jurisprudența CEDO

199. *Case of Mozer v. the Republic of Moldova and Russia* [online]: final decision of 23.02.2016. In: Reports of Judgments and Decisions 2016, [citat 01.12.2022]. Disponibil: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-176086>
200. *Case of Mazepa v. the Republic of Moldova* [online]: final decision of 10.08.2007. In: Reports of Judgments and Decisions 2007, [citat 01.12.2022]. Disponibil: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-80502>
201. *Case of Cravcenco v. the Republic of Moldova* [online]: final decision of 15.04.2008. In: Reports of Judgments and Decisions 2008, [citat 01.12.2022]. Disponibil: <https://hudoc.echr.coe.int/?i=001-84360>
202. *Décision d'irrecevabilité dans l'affaire Garaudy c. France* [online]: du 24 juin 2003. In: CEDH: *Recueil 2003-X*. 2003, p. 358 [citat 01.12.2022]. Disponibil: [https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:\[%22002-4831%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:[%22002-4831%22]})
203. *L.R. v. Austria*: [The case of L. Rafael v. Austria] [online]: final decision of 24.05.1966. In: *Collection* 20, pp. 54-60 [citat 01.12.2022]. Disponibil: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-2999>
204. *X. v. the Federal Republic of Germany* [online]: decision of 12.07.1971. In: *Collection* 38, pp. 77-79 [citat 01.12.2022]. Disponibil: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-3128>
205. *L'affaire Boeckmans c. Belgique* [online]: la décision du 29.10.1963 [citat 01.12.2022]. Disponibil: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-27877>

Alte state

206. Cassation social du 04.07.1972, pourvoi no. 72-40203 [online]. In: *Bulletin civile des arrêts Cour de Cassation Sociale*. France, 1972, no. 483, p. 441 [citât 01.12.2022]. Disponibil: <https://juricaf.org/arret/FRANCE-COURDECASSATION-19720704-7140593>
207. Cassation social 03.08.1915, pourvoi no. 00-02.378. *Affaire Clément Bayard: Décision attaquée: Cour d'appel d'Amiens du 12.11.1913* [online]: audience publique 3 août 1915 [citât 01.12.2022]. Disponibil: https://cours.unjf.fr/repository/coursefilearea/file.php/105/Cours/10_item/files/00/03/17/77.html
208. *Cour de Cassation, Chambre des requêtes, du 3 août 1915, 00-02.378* [citât 11.03.2023]. Disponibil: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007070363/>
209. Sentința civilă nr.14018 din 21.12.2017[online]. In: *Buletinul Jurisprudenței Judecătoreiei Sectorului 2 București*, 2018, 293 p., Disponibil: <https://portal.just.ro/300/Lists/Jurisprudenta/Attachments/220/Buletin%20jurisprudenta%202018.pdf>
210. The Right to Strike. In: *National Labor Relations Act* [online]. New York, 1935, section 13 [citât 01.02.2023]. Disponibil: <https://www.nlrb.gov/strikes>

Alte surse

211. CAZAC, O. Adnotare la: Articolul 1. Principiile legislației civile [on-line]. In: *Codul civil adnotat*. 2021 [citât 23.02.2023]. Disponibil: <https://animus.md/adnotari/1/>
212. SOLLFRANK, K., coord. de proiect. *Constituția Republicii Moldova: comentariu* [on-line]. Chișinău: Arc, 2012. 574 p. [citât 23.11.2021]. ISBN 978-9975-61-700-0. Disponibil: http://www.constcourt.md/public/files/file/informatie_utilita/Comentariu_Constitutie.pdf
213. GIANCOLA, A. The Development of Culpa Under the Lex Aquilia. In: *Vexillum the Undergraduate Journal of Classical and Medieval Studies* [on-line]. 2013, issue3, pp. 8-21 [citât 23.02.2023]. Disponibil: <http://www.vexillumjournal.org/wp-content/uploads/2015/10/Giancola-The-Development-of-Culpa-Under-the-Lex-Aquila.pdf>

214. *The Code of Justinian* [online]. SCOTT, S. P., transl. (Cincinnati, 1932) [citat 01.02.2023]. Disponibil: https://droitromain.univ-grenoble-alpes.fr/Anglica/codjust_Scott.htm
215. Constructive Dismissal - Bullying and Harassment. In: *Employment law* [online]. [citat 23.02.2023]. Disponibil: <https://www.rosendorff.com.au/constructive-dismissal/>
216. *Dicționar explicativ ilustrat al limbii române*. Chișinău: Arc, 2007, p. 1718. ISBN 978-9975-61-155-8.
217. *Social Dialogue: Finding a common voice* [on-line]. [citat 01.11.2021]. Disponibil: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/download/brochure.pdf>
218. *Legalitatea plății salariilor pe card* [on-line]. 2013 [citat 23.11.2021]. Disponibil: <http://legislatiamuncii.manager.ro/a/10877/legalitatea-platii-salariilor-pe-card.html>

ANEXE

Republica Moldova

PARLAMENTUL

LEGE Nr.____

din_____

pentru modificarea și completarea Codului muncii nr.154 din 28 martie 2003

Parlamentul adoptă prezenta lege organică.

Art. I. – Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159–162, art. 648), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:

1. Articolul 5 se completează cu:

lit. b)¹ cu următorul cuprins: b)¹ principiul bunei-credințe

alineatul (2) cu următorul cuprins: Statul trebuie să sprijine realizarea dreptului la muncă. În cazuri excepționale, dreptul la muncă și altele conexe acestuia pot fi restricționate numai prin lege sau printr-o hotărâre judecătorească, atunci când astfel de restricții sunt necesare pentru a proteja ordinea publică, bunele moravuri, precum și sănătatea, viața, proprietatea, drepturile și interesele legitime ale altora.

2. Codul se completează cu un nou Capitol - Capitolul II¹ cu următorul cuprins:

Capitolul II¹ EXERCITIUL ȘI PROTECȚIA DREPTURILOR DE MUNCĂ

Articolul 14¹. Temeiurile apariției drepturilor și obligațiilor de muncă

Drepturile și obligațiile de muncă pot apărea, modifica sau înceta:

- a) în temeiul prezentului cod și altor legi, contractelor individuale de muncă, contractelor colective și altor acte care, deși nu sunt prevăzute de lege, nu contravin acestora;
- 2) în temeiul hotărârilor judecătorești;
- 3) în temeiul actelor administrative care au consecințe juridice în materie de muncă;
- 4) ca urmare a prejudiciului cauzat;
- 5) ca urmare a unor fapte juridice ale persoanelor fizice și juridice și a unor evenimente de care legea leagă apariția unor efecte juridice în raporturile de muncă și cele conexe.

Articolul 14² Exercițarea drepturilor de muncă și îndeplinirea obligațiilor de muncă

1. În exercițarea drepturilor și îndeplinirea obligațiilor ce le revin, angajatorii, salariații și reprezentanții acestora trebuie să acționeze cu bună-credință. Abuzul de drept al uneia dintre părți este interzis.
2. Exercițarea drepturilor de muncă și îndeplinirea obligațiilor de muncă nu trebuie să încalce drepturile și interesele altor persoane, care sunt protejate de lege.

Articolul 14³. Protecția drepturilor de muncă

- (1) Drepturile de muncă sunt protejate de lege, cu excepția cazurilor în care drepturile sunt exercitate contrar scopului lor, interesului public, bunei credințe, ordinii publice și bunelor moravuri.
- (2) Drepturile de muncă sunt protejate de instanță sau de orice alt organ de soluționare a litigiilor în conformitate cu procedura stabilită prin lege și în una dintre următoarele moduri:
 - 1) prin recunoașterea drepturilor respective;
 - 2) prin restabilirea situației existente înainte de încălcarea dreptului și împiedicarea săvârșirii faptelor care le aduce atingere dreptului;
 - 3) prin obligarea la îndeplinirea obligației în natură;
 - 4) prin încetarea sau modificarea raportului juridic;
 - 5) prin recuperarea de la persoana care a încălcat dreptul a prejudiciului material sau moral sau, în cazurile prevăzute de lege, și a penalităților sau a dobânzilor de întârziere;
 - 6) în alte moduri stabilite de legi.
3. Prin excepție, numai instanțele de judecată au prerogativa de a proteja drepturile de muncă în temeiul legii prin declararea nulității a actelor emise de autoritățile/instituțiile publice, în cazul în care actele menționate sunt contrare legilor;
4. Drepturile de muncă sunt protejate de sindicate/reprezentanții salariaților în conformitate cu procedura stabilită prin legile care reglementează activitatea acestora.
5. În cazurile stabilite în mod special de legislația muncii, drepturile de muncă sunt protejate prin normele ce reglementează jurisdicția muncii.

3. Lit. g) din art. 17 de expus în următoarea redacție:

g) buna-credință și încrederea mutuală între părți;

4. De completat Articolul 53¹ cu alin. (1)¹ cu următoarele prevederi:

Articolul 53¹. Clauza de neconcurență

(1)¹ Clauza respectivă nu este obligatorie dacă scopul ei nu este de a proteja interesele comerciale legitime ale angajatorului sau dacă, ținând cont de aria geografică, timpul și scopul interzicerii raportat la interesele legitime de afaceri ale angajatorului, clauza limitează în mod disproporționat dreptul la muncă al salariatului.

5. Codul se completează cu un nou articol – Articolul 56¹ cu următorul cuprins:

Articolul 56¹. Circumstanțe specifice care preced încheierea contractului individual de muncă

- (1) Circumstanțele specifice care preced încheierea contractului individual de muncă reprezintă precondiții de încheiere a unui contract individual de muncă pentru anumite funcții și sunt: concursul, alegerea în funcție, proba parctică și interviul.
- (2) Concursul reprezintă o modalitate de verificare obligatorie a aptitudinilor și cunoștințelor persoanelor care se încadrează și promovează, în special, la organele administrației publice și la unitățile bugetare. Selecția persoanei pentru încheierea contractului individual de muncă se face în ordinea clasificării, urmare a evaluării candidatului în cadrul concursului.
- (3) Concursul se desfășoară în conformitate cu Regulamentele-cadru aprobate de Guvern sau prin acte normative interne ale unităților, care vor conține cel puțin prevederi cu privire la:
 - a) procedura de organizare și desfășurare a concursului pentru ocuparea funcției vacante;
 - b) condițiile de participare la concurs;
 - c) modul de constituire, componența și activitatea comisiei de concurs;
 - d) modul de contestare a rezultatelor concursului;
- (4) Alegerea în funcție este o cerință specifică de angajare angajare în baza anumitor criterii, a celui mai competitiv sau mai potrivit candidat pentru ocuparea unui anumit post vacant.
- (5) Funcțiile electivă sunt stabilite în temeiul actelor normative care reglementează activitățile unui anumit tip de unități, precum și prin reglementări instituționale ale acelor unități.
- (6) Proba practică este o cerință specifică de angajare și reprezintă o evaluare a abilităților practice pe care le deține o anumită persoană necesare realizării unei activități de muncă în scopul aprecierii dacă persoana corespunde cerințelor ocupaționale.

- (7) Durata probei practice este maxim de o zi lucrătoare, iar criteriile de evaluare a candidaților sunt stabilite prin reglementări specifice domeniului ocupațional.
- (8) Proba practică poate fi aplicată ca cerință specifică de angajare sau poate fi una dintre etapele altor cerințe specifice de angajare.
- (9) Interviu reprezintă o cerință specifică de angajare, care presupune testarea abilităților, aptitudinilor și motivației candidaților, realizată sub forma unei convorbiri.
- (10) Interviu se realizează conform planului de interviu întocmit de angajator, pe baza criteriilor de evaluare, stabilite în temeiul actelor normative care reglementează activitățile unui anumit tip de unități, precum și prin reglementări instituționale ale acelor unități.
- (11) Decizia de angajare sau neangajare, urmare a interviului va fi comunicată candidatului în termen rezonabil, dar nu mai mult decât în 10 zile lucrătoare de la data interviului.
- (12) Categoriile de funcții, cărora le pot fi aplicate circumstanțele specifice descrise mai sus sunt stabilite în conformitate cu prevederile prezentului Cod și ale altor acte normative.

6. De expus alin. (1) din articolul 329 în următoarea redacție:

Articolul 329 Repararea prejudiciului material și a celui moral cauzat salariatului

- (1) 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, precum și în situația provocării unor suferințe de ordin moral și psihologic dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel.

Anexa nr. 2 Figuri

Figura 1. Funcțiile Bunei -credințe în raporturile de muncă

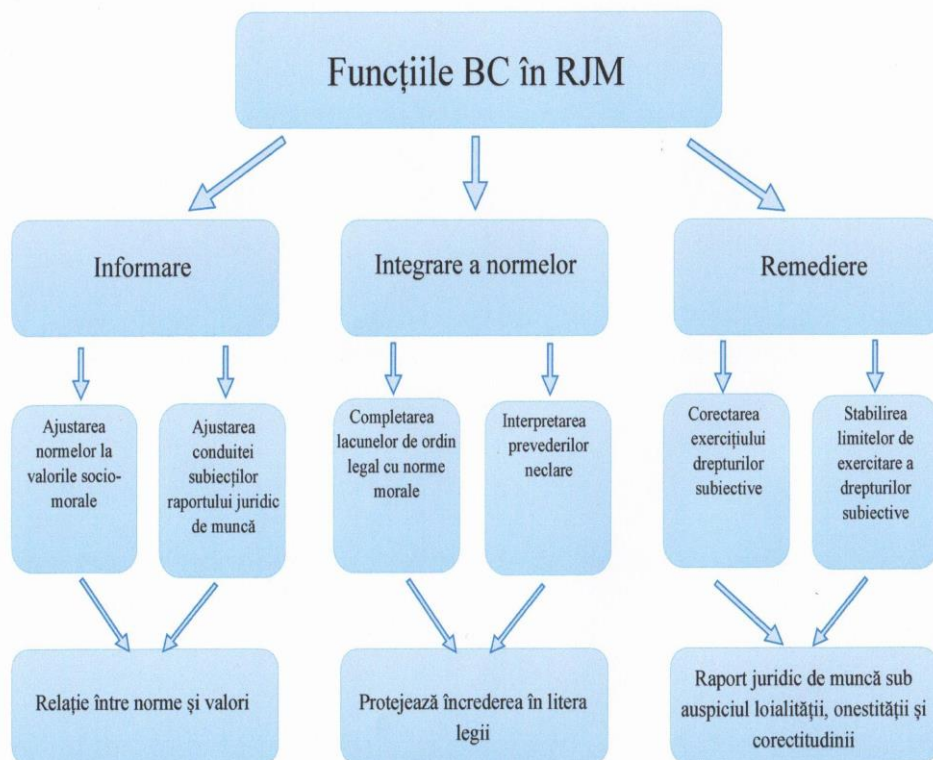


Fig. 1. Funcțiile principiului bunei-credințe în cadrul raporturilor juridice de muncă

Figura 2. Săvârșirea abuzului de drept de către subiecții raportului juridic de muncă

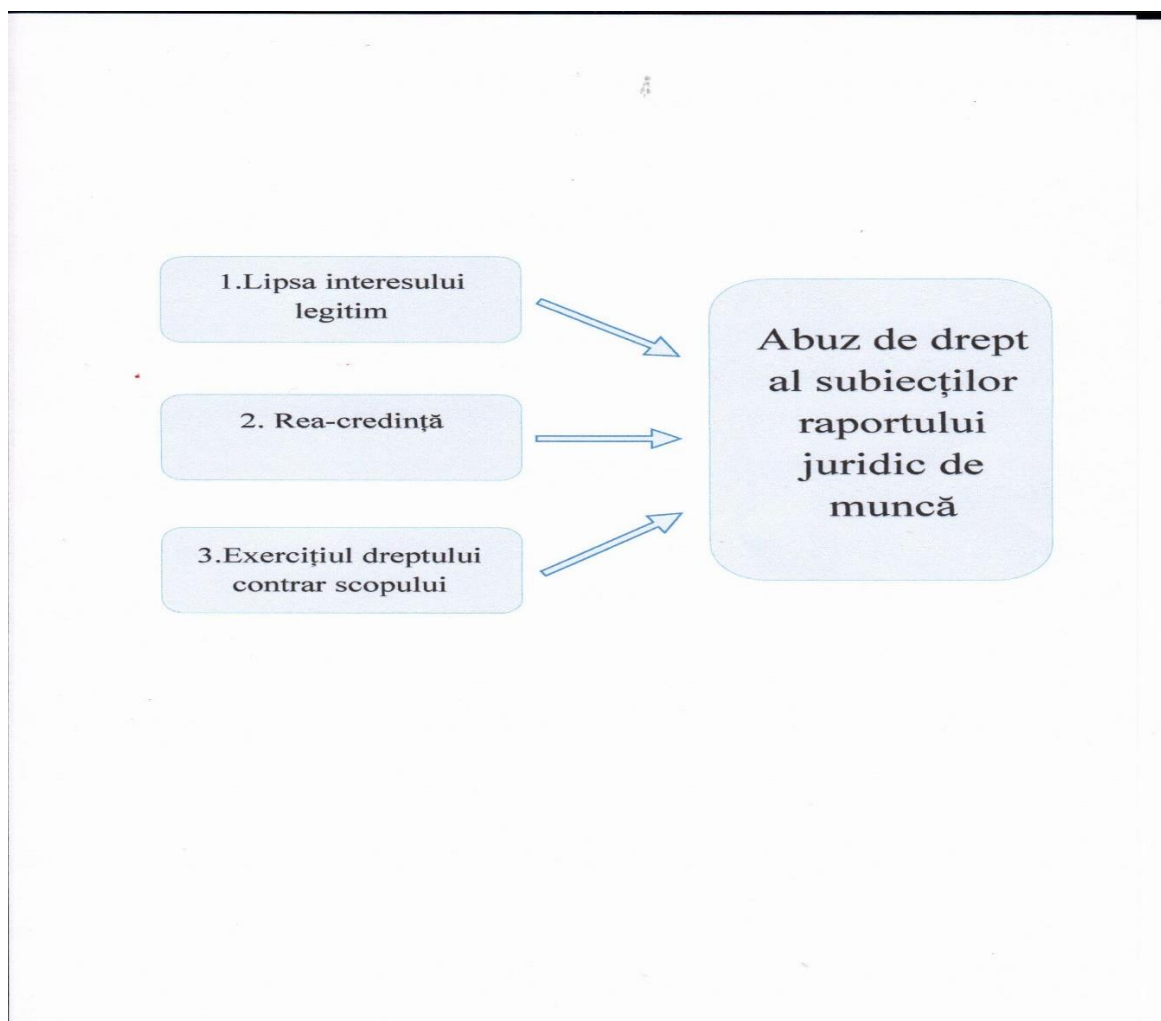
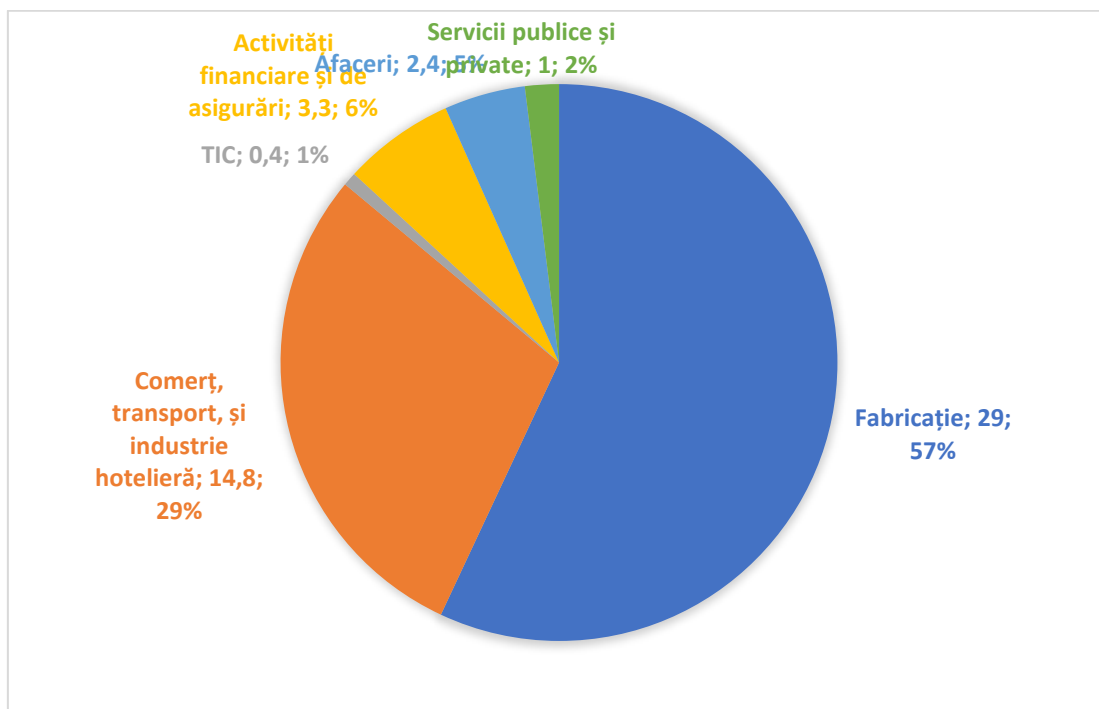


Figura 3. Media zilelor de lucru ratate urmare a grevelor în anul 2021 la 1000 de salariați.
Sursa: Federal Employment Agency and Employment Accounts - Germania

Cota companiilor de transport din cele 29% este de 220 din totalul de 750, care au fost implicate în greve pe parcursul anului 2021.



Anexa nr. 3 Date statistice privind hotărârile instanței de recurs în care părțile invocă abuzul de drept

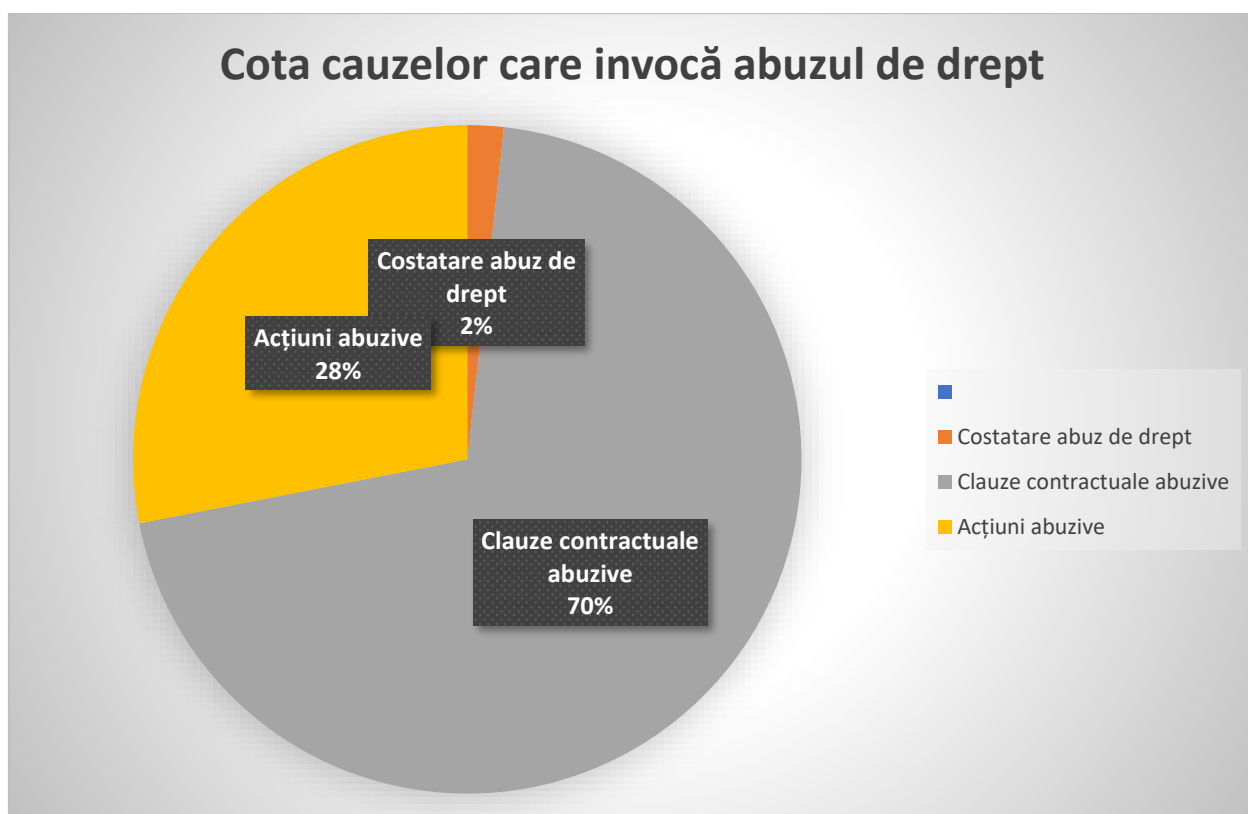


Fig. 3 Cota procentuală a cauzelor care se referă la abuzul de drept soluționate de către CSJ pe parcursul anilor 2013-2023

DECLARAȚIA PRIVIND ASUMAREA RĂSPUNDERII

Subsemnata Daniela Pojar, declar pe răspundere personală că materialele prezentate în teza de doctorat sunt rezultatul propriilor cercetări și realizări științifice. Conștientizez că, în caz contrar, urmează să suport consecințele în conformitate cu legislația în vigoare.

Numele, prenumele Daniela Pojar

Semnătura



Data 19.02.2024

CV-UL AUTORULUI

CV- ul autorului Daniela POJAR



📍 Universitatea Tehnică a Moldovei, bd. Ștefan cel Mare, 168, MD-2004, Chișinău, Rep. Moldova

☎ (+373) 76005020

✉ daniela.pojar@adm.utm.md

🌐 <https://utm.md/>

Data nașterii 23/09/1978 | Naționalitatea Româncă Cetățenia Republica Moldova

EXPERIENȚA PROFESIONALĂ

2021 - prezent	Prorector pentru Finanțe și Relații Internaționale Universitatea Tehnică a Moldovei
2016 - 2021	Șefă Direcția Managementul Resurselor Universitatea Tehnică a Moldovei
2010 - 2016	Șefă Departamentul Resurse Umane și Planificare Universitatea de Stat Alecu Russo din Bălți, Moldova
2007 - 2010	Șefă Departamentul Resurse Umane ICS DRA DRAEXLMAIER AUTOMOTIVE, Bălți, Moldova
2005 - 2007	Șefă Departamentul Juridic DERMAX-EXIM, Bălți, Moldova

EDUCAȚIE ȘI FORMARE

2020-2021	Curs de formare profesională (40 ECTS)- Leadership și Management în Învățământul Superior
2012-2016	Studii doctorale Universitatea Academiei de Științe
2003 - 2005	Studii de master Universitatea de Stat Alecu Russo din Bălți, RM, specialitatea Drept
1997 - 2002	Studii de licență Universitatea Lucian Blaga din Sibiu, România, Facultatea Drept

COMPETENȚE PERSONALE

Limba maternă Româna

Alte limbi străine cunoscute

INTELEGERE		VORBIRE		SCRIERE
Ascultare	Citire	Participare la conversație	Discurs oral	

Engleză	B2	B2	B2	B2	B2
Rusă	B2	B2	B2	B2	B2
Franceză	A2	A2	A2	A2	A2
Spaniolă	A2	A2	A2	A2	A2

Niveluri: A1/2: Utilizator elementar - B1/2: Utilizator independent - C1/2: Utilizator experimentat
Cadrul european comun de referință pentru limbi străine

INFORMATII SUPLIMENTARE

Participări în proiecte și granturi internaționale

Manager de proiect:

- GIZ project "Emergency response for the Ukrainian Refugees settled at UTM's temporary placement centers" with the support of the project "Promotion of Technical Vocational Education for a Green Economy" funded by BMZ and SDC and implemented by GIZ, September-December 2022;
- GIZ project , KoFi DEZA – Starke Unternehmen und Kommunen für Moldau, implemented February 2023-august 2024
- USA Embassy project – External speakers program, May 2023-May 2025
- [Winet@UNI – Infrastructura de rețea transfrontalieră comună a universităților tehnice din Iași și RM. Programului Operațional Comun România – Republica Moldova 2014-2020 \(2021-2023\);](#)
- Proiect finanțat de Banca Mondială, Modernizarea curriculumului în Securitatea Informațională, Managementul Informației, Știința Datelor – IMM/DATASEA (2022-2025) ;
- Proiect finanțat de Banca Mondială, Modernizarea curriculumului în Inginerie, Electronică, Automatică și Robotică – Industria 4.0/GEAR 4.0. (2022-2025).

Membru al echipei de proiect

- TEMPUS Project 530740-TEMPUS-1-2012-1-DK-TEMPUS-SMGR "Enhancing the University Autonomy in Moldova" (2012-2015);
- "Joint Business Support Center - Instrument for Fostering Development of Entrepreneurship in RO-UA-MD" (2013-2015);
- ERASMUS+ CBHE Action "CREATING MOLDOVAN E-NETWORK FOR PROMOTION OF LLL" (2015-2018);
- Introducing Problem Based Learning in Moldova: Toward Enhancing Students' Competitiveness and Employability (PBLMD) (2015-2018);
- ERASMUS+ Project "Strengthening Research Management and Open Science Capacities of HEIs In Moldova and Armenia" (2019-2022);
- ERASMUS+ Project "Moldova Higher Education Leadership and Management" (2019-present).

Competențe digitale

Microsoft Office, Zoom, Social Media, Facebook, Google Drive, Google Docs, Skype.

Alte competențe

- Participarea la întocmirea documentelor pentru elaborarea propunerilor de acte normative. Membru al grupului de lucru al Ministerului Educației (delegat de la universitate) pentru elaborarea Regulamentului privind Modul de Tranzitie a universităților din Republica Moldova la autonomia financiară (01/09/2012 – 30/11/2012);
- Participarea la întocmirea documentelor pentru elaborarea propunerilor de acte normative. Membru al Grupului de lucru al Ministerului Muncii pentru elaborarea Regulamentului privind salarizarea personalului din instituțiile de învățământ superior cu autonomie financiară (10/01/2013 – 15/02/2013);
- Participarea la întocmirea documentelor pentru elaborarea propunerilor de acte normative. Proiect de propuneri legislative privind autonomia universitară în cadrul proiectului Euniam, finanțat de Tempus. Elaborarea de propuneri privind politicile publice în domeniul învățământului superior și cercetării (30/09/2012 – 14/10/2015);
- Participarea la întocmirea documentelor pentru elaborarea propunerilor de acte normative. Membru al grupului de lucru pentru examinarea și finalizarea regulamentului-cadru pentru ocuparea funcțiilor didactice, științifico-didactice și științifice din învățământul superior, în colaborare cu Ministerul Educației în vederea elaborării propunerii legislative (10/10/2019 – 20/04/2020);
- Participarea la întocmirea documentelor pentru elaborarea propunerilor de acte normative. Colaborare cu Ministerul Educației și participarea la elaborarea HG pentru sistemul de salarizare al personalul universitar (01/11/2018 – 07/12/2018);
- Elaborarea propunerilor de buget pentru documente de politici publice și acte normative. Participarea la întocmirea documentelor pentru elaborarea propunerilor de acte normative. Colaborare în calitate de expert la CENTRUL DE EDUCAȚIE ȘI DEZVOLTARE ANTREPRENORIALĂ (31/10/2018 – 27/02/2019);
- Colaborare cu reprezentanții autorităților publice. Membru al Comitetului/Comisiei pentru evaluarea indicatorilor de performanță aferenți activității de cercetare a Instituțiilor de Învățământ Superior în ceea ce privește finanțarea lor pe bază competitivă (15/11/2021 – 15/12/2021).
- Participarea la întocmirea documentelor pentru elaborarea propunerilor de acte normative. Colaborare cu Ministerul Educației și participarea la elaborarea HG pentru sistemul de salarizare al personalul universitar (01.07.2022 – 31/12/2022);
- Participarea la întocmirea documentelor pentru elaborarea propunerilor de acte normative. Colaborare cu Ministerul Educației și participarea la elaborarea HG pentru mecanismul de finanțare a învățământului superior (01/04/2023 – prezent);
- Expert în cadrul Delegației UE în RM pentru oferirea de asistență guvernului RM în dezvoltarea capacităților necesare pentru implementarea Acordului de Asociere (AA), inclusiv a Zonei de Liber Schimb Aprofundat și Cuprinzător (DCFTA), precum și pentru a asigura monitorizarea necesară pentru etapa post-liberalizare a vizelor (2022).

Publicații

Autor și coautor a peste 30 de publicații didactice și științifico-didactice.