

### TERMENII DE ADRESARE A ANGAJATORULUI ȘI SALARIATULUI ÎN INSTANȚA DE JUDECATĂ

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

**Abstract:** *Un factor important la depunerea cererii de chemare în judecată îl reprezintă respectarea termenilor de prescripție, or încălcarea acestora duce la respingerea satisfacerii cerințelor, dacă faptul dat este invocat de partea adversă (din acest motiv pentru angajator este benefic și faptul cunoașterii termenului de adresare în judecată stabilit de lege pentru salariat, or omiterea de către acesta a termenului dat va da posibilitate angajatorului să solicite respingerea cerințelor salariatului).*

**Cuvinte-cheie:** *termen de prescripție, salariat, angajator, referință.*

În instanța de judecată angajatorul poate apărea atât în calitate de reclamant, cât și în calitate de pârît. Astfel, în calitate sa de reclamant angajatorul urmează să întocmească și să depună cererea de chemare în judecată, iar în cazul în care este citat în calitate de pârît, va depune referință la cererea de chemare în judecată, în condițiile prevăzute de art. 186 al Codului de procedură civilă al RM (aceasta este indicată drept obligatorie, însă legea admite și cazul când pârîtul nu dorește să depună referința, dar, totuși, prezentarea ei devine imperativ necesară angajatorului, prin prisma faptului că sarcina probației îi revine, iar lipsa referinței duce la examinarea cauzei doar în baza materialelor din dosar, altfel spus – în baza declarațiilor salariatului).

Un factor important la depunerea cererii de chemare în judecată îl reprezintă respectarea termenilor de prescripție, or încălcarea acestora duce la respingerea satisfacerii cerințelor, dacă faptul dat este invocat de partea adversă (din acest motiv pentru

angajator este benefic și faptul cunoașterii termenului de adresare în judecată stabilit de lege pentru salariat, or omiterea de către acesta a termenului dat va da posibilitate angajatorului să solicite respingerea cerințelor salariatului).

După cum am specificat, angajatorul are doar un motiv de a se adresa în instanța de judecată, și anume, cazurile când i-a fost cauzat de către salariat un prejudiciu material pe care acesta nu dorește să îl recupereze benevol, și nu sunt întrunite condițiile pentru recuperarea în mod individual al prejudiciului (mărimea și termenul indicat). Pentru aceste cazuri termenul de prescripție pentru adresare în instanța de judecată, conform art. 344 al Codului muncii al RM, este stabilit de un an de zile din ziua constatării mărimii prejudiciului, în caz de apariție a divergențelor privind modul de reparare a prejudiciului. Indicăm că în cazul în care inițial părțile s-au înțeles asupra recuperării benevole a prejudiciului perfectând faptul dat (fie prin tranzacție, fie printr-o simplă cerere a salariatului, prin care acesta recunoaște prejudiciul cauzat, vinovăția și mărimea determinată de angajator, – normele în vigoare nu stabilesc o formă tipizată a acordului de recuperare benevolă a prejudiciului material cauzat), iar ulterior apar anumite divergențe, termenul va curge din momentul apariției divergențelor în privința respectării acordului de recuperare benevolă a prejudiciului cauzat.

Termenii aplicabili pentru cazurile de contestare de către angajator a prescripțiilor Inspecției Muncii sau a altor autorități (enumerate anterior) sunt cei prevăzuți la art. 17 al Legii contenciosului administrativ – 30 de zile din data primirii răspunsului la cererea prealabilă sau data expirării termenului prevăzut de lege pentru soluționarea acesteia etc.

Ținând cont de diversitatea motivelor de adresare în judecată din partea salariatului, legea prevede trei termeni de prescripție, pentru anumite cazuri în parte. Astfel, pentru cazurile când salariatul invocă lezarea unui drept nepatrimonial al său (cum ar fi legalitatea ordinului de concediere), conform art. 355 al Codului muncii al RM, termenul de depunere a cererii de chemare în judecată este de 3 luni din data când salariatul a aflat sau trebuia să afle despre lezarea dreptului. Conform unei alte norme al aceluiași articol, dacă salariatul

solicită plata unor drepturi salariale sau de altă natură (diverse indemnizații de concediu, concediere etc.), termenul de adresare în instanță constituie 3 ani de la data apariției dreptului respectiv. În fine, salariatul, la fel ca și angajatorul, poate depune o cerere în caz de apariție a divergențelor privind modul de reparare a prejudiciului material ce l-a cauzat (în particular, dacă nu este de acord cu ordinul angajatorului prin care acesta a dispus recuperarea prejudiciului), iar termenul va fi analogic cu cel prevăzut pentru angajator – un an de zile din ziua constatării mărimii prejudiciului.

În cazul în care angajatorul va omite termenul de adresare în judecată din motive obiective, acesta va putea solicita repunerea în termen, conform regulii generale prevăzute la art. 279 al Codului civil al RM.

*Forma și conținutul cererii de chemare în judecată. Taxa de stat și cheltuielile de judecată în cadrul unui litigiu individual de muncă*

#### ***Forma și cuprinsul cererii de chemare în judecată***

În pofida faptului că legea nu stabilește un model-tip al cererii de chemare în judecată (nici la general – fapt ce ar fi practic imposibil, ținând cont de diversitatea litigiilor, nici pentru categorii de litigii în parte), ea impune, totuși, rigori stricte față de cerința înaintată, iar nerespectarea acestora poate avea diferite consecințe negative cum ar fi refuzul de a primi cererea, restituirea cererii sau faptul de a nu da curs cererii înaintate.

În esență, cerințele față de forma și conținutul cererii, inclusiv a anexelor la cerere, sunt stabilite în art. 166 și 167 ale Codului de procedură civilă al RM. Astfel, art. 166 al CPC al RM menționează că „În cererea de chemare în judecată se indică:

- a) instanța căreia îi este adresată;
- b) numele sau denumirea reclamantului, domiciliul ori sediul lui; dacă reclamantul este o persoană juridică, datele bancare, codul fiscal, numele reprezentantului și adresa lui, în cazul în care cererea se depune de reprezentant;
- b1) numărul de telefon, numărul de fax, poșta electronică sau alte date de contact ale reclamantului;
- c) numele sau denumirea pîrîtului, domiciliul ori sediul lui;

*c1) numărul de telefon, numărul de fax, poșta electronică sau alte date de contact ale pîrîtului, în cazul în care reclamantul dispune de aceste date;*

*c2) numele, prenumele, adresa, numărul de telefon, numărul de fax, poșta electronică sau alte date de contact ale reprezentantului reclamantului;*

*d) esența încălcării sau a pericolului de încălcare a drepturilor, libertăților sau intereselor legitime ale reclamantului, pretențiile lui;*

*e) circumstanțele de fapt și de drept pe care reclamantul își întemeiază pretențiile și probele de care acesta dispune în momentul depunerii cererii;*

*f) pretențiile reclamantului către pîrît;*

*g) valoarea acțiunii, dacă aceasta poate fi evaluată;*

*h) date despre respectarea procedurii de soluționare prealabilă a litigiului pe cale extrajudiciară dacă pentru un astfel de litigiu îndeplinirea procedurii este prevăzută de lege sau de contractul părților;*

*i) documentele anexate la cerere.*

*(3) Cererea de chemare în judecată poate cuprinde și alte date, importante pentru soluționarea pricinii, precum și demersurile reclamantului.*

*(4) Reclamantul poate formula în cererea de chemare în judecată mai multe pretenții, conexe prin temeiurile apariției sau prin probe.*

*(5) Cererea de chemare în judecată se semnează de reclamant sau de reprezentantul lui împuternicit în modul stabilit.*

*(6) Cererea de chemare în judecată sau cererea de exercitare a unei căi de atac este valabil făcută chiar dacă poartă o denumire incorectă.*

*(7) Cererea de chemare în judecată formulată de reclamant, care este asistat în judecată de un reprezentant, trebuie să fie dactilografiată.”*

Astfel, condițional, conținutul cererii poate fi divizat în partea tehnică – rechizitele părților, partea descriptivă – temeiurile de fapt și de drept pe care reclamantul își întemeiază cererea, solicitările

propriu-zise și probele pe care își întemeiază cerințele, inclusiv de respectare a unor proceduri prejudiciare obligatorii.

Cu referire la anexele depuse la cerere, art. 167 al CPC al RM indică „*La cererea de chemare în judecată se anexează:*

*a) copiile de pe cererea de chemare în judecată și de pe înscrisuri, certificate în modul stabilit, într-un număr egal cu numărul de pîrîți și de intervenienți, dacă ei nu dispun de aceste acte, plus un rând de copii pentru instanță. Dacă înscrisurile sînt făcute într-o limbă străină, instanța poate dispune prezentarea traducerii lor în modul stabilit de lege;*

*b) dovada de plată a taxei de stat;*

*c) documentele care certifică circumstanțele pe care reclamantul își întemeiază pretențiile și copiile de pe aceste documente pentru pîrîți și intervenienți, dacă aceștia nu dispun de ele;*

*d) documentele care confirmă respectarea procedurii de soluționare prealabilă a litigiului, dacă respectarea acestei proceduri este prevăzută de lege sau de contractul părților;*

*e) documentul ce legalizează împuternicirile reprezentantului.*

*(2) La cererea de chemare în judecată, reclamantul poate anexa și alte documente și demersuri.”*

Angajatorul care depune cererea de chemare în judecată față de un salariat urmează să respecte în totalitate aceste rigorii.

În cazul adresării angajatorului cu o cerere de chemare în judecată în contenciosul administrativ cu contestarea actelor menționate ale autorităților publice (de regulă, acte de control și prescripție), rigorile față de cererea de chemare în judecată sunt, la general aceleași, faptul dat fiind stipulat în art. 19 al Legii contenciosului administrativ.

După cum am menționat anterior, în cazul în care angajatorul va fi citat în instanța de judecată în calitate de pîrît la cererea depusă de un salariat, acesta va depune obiecțiile sale în referința la cererea de chemare în judecată. Cerințele față de aceasta sunt mai simplificate, comparativ cu cele instituite față de cererea de chemare în judecată și sunt stipulate în art. 186 al Codului de procedură civilă al RM.

În cazul în care angajatorul acționat în instanță de către salariat are, la rândul său, unele pretenții față de salariat, cu privire la recuperarea prejudiciului cauzat de acesta, el poate depune o cerere reconvențională față de salariatul respectiv, în condițiile art. 172 și 173 ale Codului de procedură civilă al RM.

Cererea reconvențională urmează să corespundă tuturor rigorilor față de formă, conținut și anexe, prevăzute pentru cererea de chemare în judecată.

Normele invocate nu obligă angajatorul la depunerea cererii reconvenționale (însăși instanța de judecată va examina existența conexiunii necesare între pretențiile din cererea de bază și din cea reconvențională), el având posibilitatea de a se adresa cu pretențiile sale într-un proces separat.

Cerințele față de cererea de chemare în judecată, inclusiv și față de cererea reconvențională, sunt relevante și pentru acele cereri, care pot fi depuse în cadrul conflictelor colective de muncă (relațiilor de parteneriat social), unde apare competența instanței de judecată.

## **Bibliografie**

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