

## ABUZUL DE DREPT SĂVÂRȘIT DE CĂTRE SALARIAT PE PARCURSUL EXECUTĂRII CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

### MISUSE OF LAW COMMITTED BY AN EMPLOYEE DURING THE EXECUTION OF THE INDIVIDUAL EMPLOYMENT CONTRACT

*Daniela POJAR,  
Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți*

**Rezumat:** *Cazurile frecvente de intervenție a abuzului de drept în cadrul raporturilor juridice de muncă care apar pe parcursul executării contractului de muncă diminuează impactul principiilor-guvernatoare ale raportului de muncă și anume: cel al echității și al egalității. Deși cazurile de abuz de drept din partea participanților la raporturile juridice de muncă sînt destul de frecvente, 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, utilizînd-o (Legea) în interesul său. Consfințirea unei astfel de norme va servi drept temei pentru un raport de muncă bazat pe respect reciproc, unde părțile își vor onora exemplar obligațiile. În articolul ce urmează se evidențiază situațiile de intervenție a abuzului de drept din partea salariaților pe parcursul executării contractului individual de muncă, care se conturează sub forma unei conduite contrare scopului economic și rolului social al dreptului.*

**Cuvinte-cheie:** *abuz de drept, raport juridic de muncă, principiile dreptului muncii, dreptul subiectiv, bună-credință.*

**Abstract:** *Frequent cases of the abuse of rights in legal employment relations that arise during the implementation of the labor contract in the workplace, diminish the impact of the labor governing principles, namely, that of equity and equality. Despite the fact that cases of the participants' abuse of rights in legal employment relationships are quite common, the labor legislation of the Republic of Moldova expressly states its admissibility under legal labor relations. It allows the participants to use this gap ratio law, using the law to their own advantage. Approving such norms will serve as a basis for an employment relationship based on mutual respect, where the parties will honor their obligations. The following article attempts to highlight the situations of the abuse of rights during the execution of the individual employment contract, which is delineated as a contrary conduct to the economic purpose and the social role of the law.*

**Key-words:** *abuse of rights, legal work, principles of labor law, subjective rights, good faith.*

Raportul de subordonare în cadrul relațiilor de muncă reprezintă o caracteristică fundamentală a contractului individual de muncă, proiectîndu-se ca un element definitoriu al acestuia de mult timp. Această imagine se profilează drept simbol al unui raport juridic prin care voința salariatului este supusă celei a angajatorului prin intermediul unui contract, încheierea căruia impune, pe lângă prestarea muncii într-o anumită specialitate, calificare sau funcție și respectarea regulamentului intern al unității angajatoare.

Analiza subordonării juridice a salariatului în raport cu angajatorul a relevat existența unui concept relativ nou, adesea neînțeles, și anume abuzul de drept al angajatorului în exercitarea prerogativelor de îndrumare, control și sancționare a activității salariatului. Cel mai adesea, abuzul de drept al angajatorului, din perspectiva poziției dominante pe care o are în raportul de subordonare creat pe parcursul executării contractului individual de muncă, este dublat sau se transformă într-un comportament ilicit materializat în acțiuni de discriminare directă sau indirectă a salariaților, precum și acțiuni de hărțuire morală la locul de muncă. Însă practica demonstrează că și salariatul, utilizînd prescripțiile legale contrar principiilor acestora acționează cu rea-credință, abuzînd frecvent de drepturile sale. Drepturile pe care legea le conferă participanților la raporturile juridice de muncă trebuie exercitate cu bună credință, în temeiul principiului fundamental al dreptului muncii, consacrat în art. 9, alin. 2 al C. mun. al RM, care incumbă salariatului obligația de a-și îndeplini conștiincios obligațiile prevăzute în contractul individual de muncă. Reieșind însă din egalitatea în drepturi a subiecților raportului juridic de muncă, considerăm că și 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 conștient a obligațiilor care izvorăsc din contractul individual de muncă*, imperativ al normei de dreptul muncii, sînt sinonime. *Bună-credința și conștiinciozitatea* în contextul expus mai sus sînt cuvinte-sinonime, mai mult ca atît, textul de lege menționat mai sus,

în varianta rusă 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 suna să exercite cu bună-credință obligațiunile sale de muncă.

Exercitarea de către subiecții raportului juridic de muncă a drepturilor sale subiective cu nesocotirea principiului bune-credințe, fără un motiv, interes legitim constituie abuz de drept. Merită să fie reținut că acea condiție a inexistenței interesului legitim a fost consacrată tocmai în materia raporturilor de muncă, cu referire la încetarea contractului individual de muncă la inițiativa uneia dintre părți. În doctrina interbelică românească, s-a făcut referire la faptul că exercitarea dreptului de a denunța contractul individual de muncă va fi considerată legitimă sau abuzivă, după cum își va găsi sau nu justificarea într-un motiv real.<sup>66</sup> Autorii francezi Caen și Pellisier au preluat noțiunea interesului legitim, stabilind că la baza desfacerii contractului individual de muncă trebuie să fie întotdeauna o cauză reală și serioasă.

Teoria abuzului de drept a fost dezvoltată 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,<sup>67</sup> 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. Prin urmare, temeiurile de exercitare abuzivă a dreptului subiectiv civil sînt aplicabile și în dreptul muncii.

Vom menționa însă că atît doctrina, cît și jurisprudența, în marea majoritate a cazurilor, iau în vedere intervenția abuzului de drept, numai în raporturile juridice intervenite cu ocazia încetării contractului de muncă. Spre exemplu, în dreptul muncii francez se arată că instanțele pot reține o demisie ca abuzivă, fie din inițiativa angajatorului, cu această ocazie dezvoltîndu-se teoria cauzei reale și serioase pentru concedierea unui salariat.<sup>68</sup>

În dreptul german, concedierea la fel este necesar a fi fundamentată printr-un motiv legitim și serios. Într-o speță a tribunalelor de muncă din Germania s-a reținut că nu constituie un motiv serios concedierea unui specialist pe relații cu clienții pe motiv că vorbește cu dialect.

Este necesar a fi menționat că există 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 obiectiv, chiar dacă subiectiv titularii lor și-ar propune deturnarea acestor drepturi de la scopul pentru care au fost recunoscute.<sup>69</sup>

Ne raliem opiniei autorului român I. Tr. Ștefănescu, care reține că în materia relațiilor de muncă abuzul de drept nu poate interveni cu privire la acele drepturi pe care legiuitorul le lasă la aprecierea exclusivă a uneia dintre părțile contractului de muncă, nici chiar instanța judecătorească nefiind în măsură să cenzureze o atare inițiativă. Cu titlu de exemplu, în această categorie, I. Tr. Ștefănescu a inclus:<sup>70</sup>

- 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);
- dreptul angajatorului de a-și stabili fără nici o ingerință cifra de afaceri, care are efecte și asupra situației salariaților săi;
- dreptul salariatului de a dispune de salariul său;
- dreptul salariatului de a solicita pensionarea;
- dreptul salariatului de a refuza modificarea contractului individual de muncă și, implicit, de a refuza încheierea unui acord adițional la contractul de muncă;
- dreptul angajatorului de a elabora regulamentul intern al unității.

Cu excepția drepturilor nesuscetibile de abuz, prezentate mai sus, putem înfîlți exercițiul abuziv al drepturilor în toate materiile specifice dreptului muncii: încheierea contractului de muncă, executarea contractului de muncă, suspendarea contractului de muncă, încetarea contractului de muncă etc.

<sup>66</sup> R. A. Florescu, *Încetarea contractului individual de muncă și teoria abuzului de drept*, Tipografia G. Albrecht, București, 1937, p. 137.

<sup>67</sup> Al. Athanasiu, L. Dima, *Dreptul muncii, Curs universitar*, Editura All Beck, București, 2005, p. 23.

<sup>68</sup> G. L. Caen, J. Pellisier, *Droit de travail*, Editura Dalloz, Paris, 1992, p. 237.

<sup>69</sup> I. Deleanu, *op. cit.*, p. 93.

<sup>70</sup> I. T. Ștefănescu, *Tratat elementar de drept al muncii*, Editura Lumina Lex, București 1999, p. 259.

În concluzie, apreciem că au caracter discreționar următoarele drepturi:

- referitor la salariați: dreptul salariaților de a demisiona, de a dispune de drepturile salariale, de a refuza modificarea contractului individual de muncă, de a solicita demisia în legătură cu pensionarea;
- referitor la angajator: dreptul de a decide cu privire la cifra de afaceri și cu privire la conținutul regulamentului intern al unității.

Subiecții raportului de muncă pot exercita drepturile ce le revin în mod abuziv, în circumstanțe specifice, ocazionate, de executare a unui contract individual de muncă, însă datorită relației de subordonare, specifică raportului juridic de muncă, intervenția situațiilor de abuz de drept din partea salariatului cu ocazia executării contractului individual de muncă sînt rare. Chiar dacă incidența acestor situații este foarte rară în raport cu cele în care angajatorul poate săvîrși un abuz de drept, există ipoteze în care și un salariat poate să-și exercite abuziv drepturile subiective.

Incidența situațiilor în care salariatul își poate exercita abuziv drepturile subiective este mai redusă în raport cu numărul cazurilor în care angajatorul poate săvîrși un abuz de drept, dar totuși în prezent sînt semnalate cazuri în care acestea pot apărea pe parcursul executării contractului individual de muncă. Executarea unui contract individual de muncă este guvernată de principiul stabilității în relațiile de muncă. Art. 64 din Codul muncii al RM stabilește că drepturile și obligațiile legate de raporturile de muncă dintre angajator și salariat sînt stabilite prin negocieri, iar salariații nu pot renunța la drepturile garantate de către legiuitor, orice înțelegere prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute salariaților sau limitarea acestora este nulă. În acest sens, art. 68 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, anexat la contract. Potrivit dispozițiilor alin. 2 al articolului sus-menționat, contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților, în ceea ce privește durata contractului, specificul muncii (condițiile de muncă), locul muncii, felul muncii, cuantumul retribuirii muncii (salariul), regimul de muncă și de odihnă sau specialitatea, profesia, funcția. Autoarea română Veronica Pribac consideră că promovarea în funcție ori mărirea salariului, constituind forme de modificare a felului muncii, respectiv salariului, nu se pot realiza unilateral de către angajator, fiind necesar consimțămîntul salariatului, chiar dacă este vorba de acte ce își produc efectul în folosul și în favoarea acestuia din urmă; dreptul salariatului de a refuza o modificare unilaterală a contractului său individual de muncă constituie un drept care, de regulă, poate fi exercitat în mod discreționar. După cum menționează aceeași autoare<sup>71</sup>, abuzul de drept este posibil, cu titlu de excepție și în acest caz, refuzul persoanei de a accepta o promovare sau o mărire a salariului fiind susceptibil de a fi exercitat abuziv. O astfel de faptă se poate identifica atunci cînd refuzînd mărirea de salariu, respectiv promovarea însoțită de majorarea salariului, se urmărește cu rea credință ca prin aceasta să se diminueze sau să nu se majoreze unele sume datorate în virtutea obligației de întreținere ce funcționează în raporturile de drept al familiei.<sup>72</sup> Considerăm că 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, atunci cînd salariatul nu dorește să-i fie majorat venitul lunar, care ar fi supus impozitării. Această situație este posibilă atunci cînd 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. Sîntem în prezența unui abuz de drept din partea salariatului al prevederilor legale de la art. 68 din Codul muncii al RM: utilizînd această normă în interesul său, evită necesitatea executării unei obligații fiscale majorate.

O altă intervenție a abuzului de drept din partea salariatului pe parcursul executării contractului individual de muncă o regăsim în materia detașării. Art. 69 din Codul muncii al RM definește detașarea ca fiind o schimbare temporară a locului de muncă. În situația detașării, nu sîntem 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 stabilește că, în caz de necesitate, perioada detașării poate fi prelungită, prin acordul părților, cu încă cel mult un an.

---

<sup>71</sup> V. Pribac, op. cit., p. 82.

<sup>72</sup> V. Pribac, op. cit., p. 82..

Sîntem în situația intervenției unui abuz de drept atunci, cînd angajatorul a respectat cu bună-credință și în totalitate obligațiile impuse de lege și cele asumate prin contractul individual și/sau colectiv de muncă și intervine necesitatea prelungirii pentru încă un an a detașării, iar salariatul refuză detașarea din necesitatea îndeplinirii unor sarcini de serviciu incomode (sub aspectul necesității deplasării geografice)

Autoarea română 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, constatînd că motivele personale invocate de salariat nu sînt temeinice, numai atunci cînd se va putea identifica o exercitare abuzivă a acestui drept de către salariat:

- cînd refuzul salariatului este formulat cu rea-credință, avînd în vedere numai șicanarea angajatorului;
- cînd 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 în care salariatul săvîrșește un abuz de drept se poate realiza, după cum s-a arătat în doctrină, avînd în vedere:

- pe de o parte, situațiile în care salariatul ar putea refuza chiar prestarea muncii: starea sa de sănătate, situația familială deosebită;
- pe de altă parte, prin analogie, situațiile în care normele de drept referitoare la funcționarii publici permit expres refuzarea detașării:
- graviditatea;
- își crește singur copilul minor;
- starea sănătății, dovedită cu certificat medical, face contraindicată detașarea;
- detașarea se face într-o localitate în care nu i se asigură condiții corespunzătoare de cazare;
- este singurul întreținător de familie;
- motive familiale temeinice justifică refuzul de a da curs detașării.

Prin urmare, va constitui un abuz de drept din partea salariatului refuzul detașării în absența uneia dintre situațiile enumerate mai sus.<sup>73</sup>

Posibilități de intervenție a abuzului de drept există și în situația deplasărilor în interes de serviciu. În situația în care salariatul este trimis în deplasare în interes de serviciu și nu comunică intenționat angajatorului că există necesitatea imitării deplasării din cauza unuia dintre motivele prevăzute la art. 249 din Codul muncii al RM, ulterior acționînd în instanță angajatorul pentru nerespectarea acestor prevederi legale.

În situația existenței acestor motive temeinice pentru a nu fi dispusă detașarea sau, după caz, deplasarea în interes de serviciu, sîntem de părere că aprecierea asupra temeiniciei motivelor personale ale salariatului se va putea realiza însă numai prin aplicarea teoriei abuzului de drept.

Ne raliem opiniei precum că titularul dreptului subiectiv nu-l poate exercita arbitrar, deși dreptul subiectiv are ca scop satisfacerea intereselor titularului, acesta nu-și poate realiza scopul prin lezarea interesului general. Depășirea limitelor legii sau încălcarea scopului reprezintă abuzul de drept, sancționat de legea în vigoare.<sup>74</sup>

Abuzul de drept reprezintă o instituție deosebit de importantă în cadrul raporturilor juridice de muncă. Importanța sa este evidențiată atît sub aspect practic, cît și teoretic. Invocarea abuzului de drept constituie, în numeroase situații, unica apărare a subiectului raportului juridic de muncă al cărui drept ori interes a fost lezat, iar interdicția expresă a abuzului de drept se impune cu necesitate ca răspuns la nevoia socială de echitate în raporturile juridice de dreptul muncii.

Interdicția abuzului de drept în raporturile de muncă este de natură să marcheze ideea de echitate menită să guverneze aceste raporturi.

## **Bibliografie**

### **I. Acte normative**

1. Constituția Republicii Moldova, adoptată de Parlamentul Republicii Moldova la 29 iulie 1994, Chișinău: Moldpresa, 1997.

<sup>73</sup> V. Pribac, op. cit., p. 85 și urm.

<sup>74</sup> R. Motica. Gh. Mihai, *Teoria generală a dreptului*, Editura All Beck, București, 2001, p. 216.

2. Codul Muncii al Republicii Moldova nr. 154-XV din 28.03.2003, Monitorul Oficial al RM nr. 159-162 din 29.07.2003.
3. Legea nr. 158-XVI din 04.07.2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, Monitorul Oficial al RM nr. 230-232/840 din 23.12.2008.

## **II. Studii, tratate, cursuri, monografii, articole**

1. Athanasiu, Al.; Dima, L. *Dreptul muncii. Curs universitar*, Editura „All Beck”, București, 2005.
2. Caen G. L., Pellisier J. *Droit de travail*, Editura Dalloz, Paris, 1992.
3. Deleanu, I. *Drepturile subiective și abuzul de drept*, Editura Dacia, Cluj Napoca, 1998.
4. Florescu R.A. *Încetarea contractului individual de muncă și teoria abuzului de drept*. Tipografia G. Allbrecht, București, 1937.
5. Pribac, V. *Abuzul de drept și contractele de muncă*, Editura Wolters Kluwer, 2007.
6. Sadovei N. *Interdicții impuse angajatorului în raporturile de muncă cu salariații*// *Dreptul Muncii*. Revista științifică și informativă de drept, Nr. 10 (34), 2008.
7. Sadovei N. *Dihotomia raportului juridic de muncă. Studiu monografic*, Chișinău, 2011.
8. Ștefănescu, I.T. *Tratat elementar de drept al muncii*, București, Editura Lumina Lex, 1999.