

În termen de 1 an de zile – în caz de apariție a divergențelor privind modul de reparare a prejudiciului material, părțile sunt în drept să se adreseze în instanța de judecată în termen de un an din ziua constatării mărimii prejudiciului (art. 334 alin.(4) CM). 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), iar ulterior apar anumite divergențe, termenul va curge din momentul apariției divergențelor în privința respectării acordului de recuperare benevolă a prejudiciului cauzat [7, p.467]. Același termen este aplicabil și pentru salariat în cazul în care obiectul acțiunii sale în instanța de judecată va fi repararea prejudiciului material cauzat de către angajator.

1) *În termen de 3 luni* – de la data când salariatul a aflat sau trebuia să afle despre încălcarea dreptului său (art. 355 alin.(1) CM). Termenul de prescripție de 3 luni de zile în litigiile ce rezultă nemijlocit din încetarea contractului individual de muncă, se va calcula din ziua în care ordinul a fost adus la cunoștința salariatului contra semnătură, din ziua eliberării carnetului de muncă, având temeiurile concedierii înscrise, sau din ziua constatării refuzului salariatului de a lua cunoștință de ordinul de concediere pentru a semna sau a primi carnetul de muncă. În cazul în care nu este prezentă nici una din situațiile enumerate la alineatul precedent, termenul se va calcula în baza principiului general – din momentul în care salariatul a aflat sau trebuia să afle despre încălcarea dreptului său. După cum indică CM de acest termen se poate folosi doar salariatul. Exemple de încălcări din partea angajatorului ce pot fi contestate de către salariat în instanța de judecată în termen de 3 luni de zile sunt, de exemplu, concedierea; transferul salariatului la o altă muncă fără acordul acestuia atunci când potrivit legii acordul salariatului este necesar, modificarea timpului de muncă al salariatului fără acordul acestuia; contestarea ordinului angajatorului de către o salariată gravidă prin care s-a dispus atragerea acesteia la munca de noapte sau la munca suplimentară etc.

2) *În termen de 3 ani* – de la data apariției dreptului salariatului, în situația în care obiectul litigiului constă în plata unor drepturi salariale sau de altă natură ce i se cuvin salariatului (art.355 alin.(1) CM). Obiectul unor asemenea acțiuni în instanța de judecată – solicitarea de plată a salariului restant sau a unor indemnizații de concediu, de concediere, compensații etc.

Potrivit Legii contenciosului administrativ [8], funcționarul public se va adresa cu acțiune privind litigiile despre modificarea, încetarea contractului de muncă în instanțele de contencios administrativ, fără a fi necesară procedura prealabilă extrajudiciară de soluționare a litigiului în termenul prevăzut de legea contenciosului administrativ – 30 de zile de la data

comunicării actului administrativ despre modificarea sau încetarea relațiilor de muncă cu autoritatea publică.

Cererile depuse cu omiterea, din motive întemeiate, a termenelor de prescripție prevăzute în alineatul precedent, pot fi repuse în termen de instanța de judecată. În legislație lipsește enumerarea temeiurilor ce permit instanței de judecată restabilirea termenului depășit pentru înaintarea cererii în judecată, respectiv, repunerea în termenul omis se va decide în fiecare caz aparte. Instanța de judecată nu este în drept să refuze, să restituie sau să nu dea curs cererii din cauza omiterii termenului de adresare în judecată. Mai mult decât atât, instanța de judecată nu este în drept să respingă acțiunea civilă, după examinarea acesteia, pe motiv de încălcare a termenului de prescripție extinctivă, decât în cazul în care partea opusă va ridica excepția încălcării prescripției, la examinarea cauzei în fond[9].

Referințe:

1. ROMANDAȘ, N., BOIȘTEANU, E. *Dreptul muncii. Manual*. Chișinău: Reclama, 2007, p.404. ISBN 978-9975-900-74-4.
2. BEIU, C. *Introducere în jurisdicția muncii*. Craiova, 1996, p.2.
3. SECRIERU, O., MACOVEI, T. *Litigii de muncă*. Chișinău: Tipografia Centrală, 2012, p. 256. ISBN 978-9975-53-135-1.
4. *Drept procesual civil, partea specială*. Red. științific Al. COJUHARI. Chișinău: Tipografia Centrală, 2009, p. 440. ISBN 978-9975-78-784-0.
5. Codul muncii adoptat prin Legea nr. 154-XV din 28.03.2003. În: *Monitorul Oficial al RM*, nr. 159-162/648 din 29.07.2003.
6. Hotărârea Plenului CSJ a RM 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. *Buletinul CSJ a RM*. 2006, nr.2, p.9.
7. Manualul judecătorului pentru cauze civile, ed. II. Coord. M. POALELUNGI. Chișinău: Tipografia Centrală, 2013, p.1200. ISBN 978-9975-53-197-9.
8. Legea contenciosului administrativ nr. 793-XIV din 10.02.2000. În: *Monitorul Oficial al RM*, nr. 57-58/375 din 18.05.2000.
9. Codul Civil adoptat prin Legea nr. 1107-XV din 06.06.2002. În: *Monitorul Oficial al RM*, nr. 82-86/661 din 22.06.2002.