

**ANALIZA VINOVĂȚIEI – ELEMENT CONSTITUTIV AL
LATURII SUBIECTIVE ÎN CADRUL RĂSPUNDERII
MATERIALE ÎN DREPTUL MUNCII**

URSU VIORICA

Universitatea Liberă Internațională din Moldova

CHIRIAC NATALIA

Universitatea Tehnică a Moldovei

Potrivit art. 327 alin. (1) C.M., răspunderea materială a uneia dintre părțile contractului individual de muncă față de cealaltă parte intervine numai în cazul în care a fost cauzat un prejudiciu material sau moral, ori în mod cumulativ: material și moral, în dependență de calitatea procesuală a părților și circumstanțele cauzei, în legătură cu exercitarea obligațiilor asumate prin contractul individual de muncă. Răspunderea materială în dreptul muncii este de 2 tipuri: repararea de către angajator a prejudiciului material și a celui moral cauzat salariatului și răspunderea materială a salariatului pentru prejudiciul cauzat angajatorului. Ca trăsătură de bază a răspunderii patrimoniale stă vinovăția (culpa) celui în cauză. Spre deosebire de dreptul civil, unde există cazuri de răspundere fără culpă (răspundere „obiectivă”), răspunderea materială în dreptul muncii este de neconceput dacă nu se face dovada vinovăției celui care a cauzat prejudiciul [11, p. 215]. Pentru ca răspunderea celui care a cauzat prejudiciul să fie angajată este necesar ca fapta să fie imputabilă autorului ei, autorul să fi avut o vină atunci când a săvârșit-o, să fi acționat cu vinovăție. Vinovăția este atitudinea psihică pe care autorul a avut-o în momentul săvârșirii faptei [6]. Aceasta presupune întotdeauna, indiferent de forma ei, un anumit nivel de cunoaștere, de conștiință a semnificației sociale a faptelor [9, p. 196]. Vinovăția constituie elementul subiectiv al răspunderii, toate celelalte condiții având caracter obiectiv; presupune atât discernământul autorului, capacitatea sa de a-și reprezenta legătura dintre faptă și rezul-

tatul negativ, antisocial, ilicit al acesteia, cât și voința liberă în desfășurarea conduitei sale [12, p. 414]. Gravitatea vinovăției nu constituie un criteriu pentru stabilirea cuantumului despăgubirilor. Autorul prejudiciului răspunde integral, chiar și pentru culpa cea mai ușoară. Gravitatea culpei poate fi luată în considerare în stabilirea întinderii despăgubirilor. În situația în care în producerea prejudiciului suferit de victimă se rețin, atât culpa autorului, cât și culpa proprie a victimei. Dacă prejudiciile au fost rezultatul causal al faptei ilicite a autorului, ele vor trebui să fie reparate de acesta integral, indiferent dacă le-a prevăzut sau nu în momentul săvârșirii faptei; autorul răspunde atât pentru prejudiciile previzibile, cât și pentru cele neprevizibile [5, p. 14]. În cazul deteriorării intenționate a bunurilor, partea vinovată nu poate să nu prevadă consecințele comportamentului său ilegal și în mod conștient provoacă dăuna. Prin urmare, cauza rea intenționată a prejudiciului material implică o răspundere mai severă. În funcție de forma vinovăției, legislația stabilește o răspundere diferită – parțială sau totală.

Vinovăția salariatului pentru prejudiciul cauzat angajatorului. Elementul esențial al răspunderii patrimoniale în dreptul muncii îl reprezintă vinovăția, adică atitudinea salariatului față de consecințele negative ale faptei săvârșite. Vinovăția este expresia unei stări subiective, constituind atitudinea psihică a autorului faptei ilicite păgubitoare (în cazul nostru a salariatului), față de acțiunea ori inacțiunea ei și consecințele acesteia, implicând conștiința încălcării unor relații sociale, atitudine existentă în momentul săvârșirii faptei [5, p. 84]. Potrivit Laurei Georgescu, răspunderea patrimonială presupune cu necesitate vinovăția autorului faptei ilicite cauzatoare a prejudiciului. Așadar, lipsa laturii subiective (vinovăția) înlătură răspunderea, chiar dacă fapta, obiectiv, există și a cauzat un prejudiciu [5, p. 84]. În dreptul muncii persistă regulă generală a prezumției de nevinovăție a angajatului pentru daunele provocate angajatorului, din moment ce, obligația de-a demonstra faptul provocării daunelor, precum și prezența celelalte condiții de răspundere (inclusiv vina angajatului) sunt atribuite angajatorului. În prezent, excepția de la această regulă e stabilită numai pentru lucrătorii care poartă responsabilitatea materială deplină, stabilită în baza situațiilor reglementate expres în art. 338, alin. (1) C.M.

Conducătorii unităților și adjuncții lor, șefii serviciilor contabile, contabilii-șefi, șefii de subdiviziuni și adjuncții lor poartă răspundere materială în mărimea prejudiciului cauzat din vina lor dacă acesta este rezultatul: a) consumului ilicit de valori materiale și mijloace bănești; b) irosirii (folosirii nejustificate) a investițiilor, creditelor, granturilor, împrumuturilor acordate unității; c) ținerii incorecte a evidenței contabile sau al păstrării incorecte a valorilor materiale și a mijloacelor bănești; d) altor circumstanțe, în cazurile prevăzute de legislația în vigoare.

Totodată, art. 337 alin. (3) C.M. prevede că salariații în vârstă de până la 18 ani poartă răspundere materială deplină doar pentru cauzarea *intenționată* a prejudiciului material, precum și pentru prejudiciul cauzat în stare de ebrietate alcoolică, narcotică ori toxică, stabilită în modul prevăzut la art. 76 lit. k), sau în urma comiterii unei infracțiuni.

În general, răspunderea patrimonială nu este condiționată în vreun fel de formele vinovăției, regula fiind că salariatul va fi ținut să acopere prejudiciul produs prin fapta sa ilicită chiar și în situația culpei foarte ușoare. Așadar, sub aspectul formei de vinovăție, fapta ilicită poate fi săvârșită cu intenție – atunci când se prevede, în momentul săvârșirii faptei, rezultatul dăunător și fie se urmărește producerea acelui rezultat, fie, deși nu se urmărește, se acceptă posibilitatea producerii lui sau din culpă – când rezultatul dăunător al faptei este prevăzut, dar nu a fost urmărit și nici nu a fost acceptată eventualitatea producerii lui, însă s-a acționat considerându-se fără temeii că acel rezultat nu se va produce sau, din contra, rezultatul nu a fost prevăzut, deși trebuia și putea să fie prevăzut [4, p. 179]. Vinovăția sub formă de **intenție** implică atitudinea psihică a făptuitorului rezultând din prevederea rezultatului faptei sale și urmărirea lui, ori prevedere a rezultatului faptei sale, neurmărirea dar acceptarea lui în caz că se produce. De exemplu, angajatorul a fost amendat pentru neprezentarea în termen a dării de seamă contabile sau electricianul a unit incorect cablurile electrice, provocând un scurt circuit, soldat cu arderea mai multor computere.

Neglijența ca o formă de vinovăție apare atunci când autorul prejudiciului nu prevede consecințele actelor sale ilicite sau omisiuni, deși el ar fi putut să le prevadă, sau atunci când el a prevăzut aceste consecințe, dar necugetat a sperat să le prevină [15, p. 396]. De exemplu, să admitem faptul că salariatul lucrează în calitate de șofer. În atribuțiile sale de serviciu nu intră și obligația de a ambala marfa transportată pentru angajator. Însă, dat fiind faptul că marfa transportată de către acesta a fost în mod considerabil avariata, presupunem că salariatul a acționat cu neglijență, din cauză că nu a respectat obligația de a asigura menținerea integrității atât a mijlocului de transport pe care îl conduce, cât și a mărfii transportate (obligație strict prevăzută în fișa postului). Dat fiind faptul că salariatul, în mod culpabil nu a prevăzut consecințele ancorării necorespunzătoare a mărfii transportate, nu poate invoca riscul normal al serviciului drept cauză ce înlătură caracterul ilicit al faptei sale, deci se face vinovat de neglijență.

Există însă și situații de excepție când se impune luarea în considerare a **gradului de vinovăție**. Astfel, art. 340 al C.M. stabilește că la repararea be-nevolă a prejudiciului material, gradul de vinovăție al fiecărui membru al colectivului (brigăzii) se determină prin acordul dintre toți membrii colectivului (brigăzii) și angajator. La stabilirea prejudiciului material de către instanța de judecată, gradul de vinovăție al fiecărui membru al colectivului (brigăzii)

se determină de judecată. Conform art. 344 alin. (1) C.M., ținând cont de gradul și forma vinovăției, de circumstanțele concrete și situația materială a salariatului, instanța de judecată poate să micșoreze mărimea prejudiciului ce urmează a fi reparat de acesta.

Analizând trăsăturile vinovăției salariatului în raporturile de muncă, L. Georgescu menționează că vinovăția presupune discernământul salariatului, deci capacitatea acestuia de a-și reprezenta legătura dintre fapta sa și rezultatul păgubitor și voința liberă a salariatului în momentul săvârșirii faptei; ca și în dreptul civil, răspunderea patrimonială este angajată în egală măsură pentru toate formele vinovăției, fie că sunt săvârșite cu intenție (directă sau indirectă), din imprudență sau neglijență [5, p. 85]. Prin urmare, atitudinea psihică presupune existența unui factor intelectual, dar și volitiv. Factorul intelectual, de conștiință, constă în procesul de cunoaștere a semnificației sociale și consecințelor faptei. Culpă ca atitudine a conștiinței față de rezultatul faptei nu se reduce la un proces psihologic limitat ca obiect la prevederea sau neprevăderea, urmărirea sau neurmărirea rezultatului cu un conținut social [1, p. 67]. Factorul volitiv, este cel al libertății de deliberare și de luarea unei decizii. Așadar, dacă nu este exprimarea unui act deliberat, este înlăturată răspunderea. Prin urmare, factorul intelectual reprezintă premisa factorului volitiv și aceștia aflându-se într-o strânsă legătură și obiectivându-se în săvârșirea unei fapte ilicite, alcătuiesc latura subiectivă a răspunderii, vinovăția (vina, culpă) [2, p. 283].

În practica judiciară s-a statuat că la stabilirea culpei salariatului trebuie să se țină seama atât de sarcinile prevăzute în fișa postului, cât și de existența calității sau a împlinirii de a le realiza. Așadar, salariatul trebuie să fi avut condiții normale de lucru și să fi exercitat în mod real, fără opreliști, atribuțiile din fișa postului său [10, p. 705].

În cadrul raportului juridic de muncă, salariații minori răspund în aceleași condiții ca și persoanele majore, având aceleași drepturi și obligații. Astfel este exclusă răspunderea civilă a părinților pentru pagubele provocate unității de persoane minore aflate în serviciul ei, activitatea acestora din urmă scăpând supravegherii părinților [5, p. 91-92]. Stabilirea vinovăției implică o comparație a modului în care persoana în cauză trebuie să acționeze în raport cu cerințele legii și modul de acțiune efectivă, prin luarea în considerare a tuturor împrejurărilor în care s-a produs fapta păgubitoare, a tuturor factorilor obiectivi și subiectivi care au generat-o. [5, p. 92]. Atunci când paguba a fost cauzată de mai multe persoane, este necesar să se stabilească vinovăția fiecăruia în parte, măsură în care fiecare a contribuit la producerea prejudiciului.

L. Georgescu menționează că printre criteriile de care trebuie să se țină seama în aprecierea gravității faptei, a părții de vină a fiecărui participant și, în consecință, a gradului de contribuție la acoperirea pagubelor cauzate împreună de mai mulți salariați, se enumeră: postul deținut; gradul de subor-

donare al făptuitorului unul față de celălalt; gradul de participare la cauzarea prejudiciului în funcție de atribuțiile ce-i reveneau fiecăruia; măsura în care făptuitorii au luat sau nu măsuri pentru preîntâmpinarea și evitarea pagubei; existența relei-credințe în săvârșirea faptei [5, p. 92-93].

În ceea ce privește proba vinovăției unui salariat, de regulă aceasta se face de către angajator, acesta fiind cel care, pe baza probelor administrate va stabili pe lângă valoarea prejudiciului și vinovăția angajatului, sau cota-parte din vină ce revine fiecărui salariat în cazul unei culpe comune. Pe cale de excepție, în cazul gestionarilor, simplă constatare a unor lipsuri în gestiune creează în sarcina acestora o prezumție relativă de vinovăție, prezumție ce poate fi răsturnată prin orice mijloc de probă care să dovedească inexistența lipsurilor în gestiune sau care să dovedească existența unor cauze obiective care să excludă culpa gestionarului [5, p. 92-93].

Vinovăția angajatorului pentru prejudiciul cauzat salariatului. Pentru tragerea la răspundere a angajatorului este necesară constatarea existenței cumulative a 4 elemente, unul dintre care este existența culpei angajatorului. Aceasta este în mod relativ prezumată, angajatorul având posibilitatea să demonstreze existența unei împrejurări cu caracter de forță majoră, care nu i se impută, conform normelor legale. Trebuie de menționat faptul că obligația de reparare atât a prejudiciului material, cât și a celui moral, cauzat salariatului de către angajator apare doar în cazurile: a) neîndeplinirii de către angajator a obligațiilor asumate prin contractul individual de muncă; b) privarea ilegală a salariatului de posibilitatea de a munci (această obligație survine în cazurile prevăzute de art. 330 alin. (1) C.M. al R. Moldova); c) refuzul neîntemeiat de angajare a persoanei.

Răspunderea patrimonială a angajatorului implică în mod necesar vinovăția organelor de conducere ale acestuia sau a prepușilor săi, prin încălcarea obligațiilor ce le revin din lege, din contractele colective sau individuale de muncă. Fiind în domeniul dreptului privat, nu se pune problema stabilirii unei anume forme de vinovăție, simpla culpă fiind suficientă pentru stabilirea răspunderii [3, p. 592]. De regulă, stabilirea culpei unității implică o comparație cu modul în care unitatea în cauză trebuia să acționeze pentru a răspunde cerințelor legii. În ce privește sarcina probațiunii în conflictele de muncă, inclusiv în cele în care angajatorul a prejudiciat salariatul, acesta trebuie să dovedească legalitatea și temeinicia măsurilor pe care le-a dispus.

Răspunderea patrimonială a angajatorului față de salariat nu este o răspundere personală a celui vinovat de producerea pagubei prin fapta sa. Reglementarea prin lege a răspunderii unității pentru prejudiciul cauzat prin fapta ilicită săvârșită de organele sale constituie o măsură de protecție a salariatului, care are posibilitatea să obțină despăgubiri de la unitatea la care lucrează. Angajatorul are însă posibilitatea de a se îndrepta împotriva propriilor salariați în măsura în care despăgubirile acordate îi diminuează patrimoniul

[3, p. 593]. Conform art. 5 lit. d) CMa R. Moldova, angajatorul este obligat să asigure dreptul fiecărui salariat la condiții echitabile de muncă, inclusiv la condiții de muncă care corespund cerințelor securității și sănătății în muncă. În acest sens, vinovăția angajatorului este prezumată în caz de producere a accidentului de muncă salariatului. Astfel, în conformitate cu art. 18 a Legii securității și sănătății în muncă nr. 186 din 10.07.2008 [8], în caz de deces al lucrătorului în urma unui accident de muncă sau a unei boli profesionale, unitatea care poartă vina pentru accidentul de muncă sau pentru boala profesională repară prejudiciul material persoanelor care au dreptul la aceasta, în modul și în mărimea stabilită de lege, și, în plus, le plătește, din contul mijloacelor proprii, ori îndemnizație unică, luându-se ca bază salariul mediu anual al celui decedat, înmulțit la numărul anilor compleți pe care acesta nu i-a trăit până la vârsta de 62 de ani, dar nu mai puțin de 10 salarii medii anuale. Acțiunea culpabilă (inacțiunea) a angajatorului prin încălcarea drepturilor de muncă ale salariaților, deasemenea, nu trebuie dovedită. La rândul său, angajatorul, în acest caz, poate fi exonerat de plata despăgubirilor pentru prejudiciul moral cauzat salariatului, în cazul în care dovedește că, atingerea integrității morale și (sau) psihice a salariatului au avut loc fără vina să, în special, în cazul în care acestea au apărut ca urmare a cazului de forță majoră sau din vina salariatului.

În legătură cu investigațiile întreprinse în cadrul prezentului articol, propunem unele **recomandări** ce pot fi luate în considerare la perfecționarea Codului Muncii al R. Moldova, după cum urmează:

1. Art. 1. Vinovăția reprezintă elementul subiectiv al răspunderii materiale, constând în atitudinea salariatului sau a angajatorului (prin intermediul organelor de conducere ale acestuia sau a prepușilor săi) față de consecințele negative ale faptei săvârșite în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul.

2. Recomandăm introducerea termenilor „culpa” sau „vină” la definirea răspunderii materiale a angajatorului sau salariatului.

3. Propunem ca în Codul muncii să fie indicată norma care să prevadă că în cazul suferirii unui prejudiciu de către angajat în activitatea de muncă, vinovăția angajatorului este prezumată:

Art. 329 (3) Culpa angajatorului este prezumată, până la proba contrarie. Angajatorul este absolvit de răspundere dacă demonstrează că a fost împiedicat să-și execute obligațiile rezultate din contractul individual de munca printr-o cauză care nu-i poate fi imputată.

Referințe bibliografice:

1. Boilă L. R. Răspunderea civilă delictuală subiectivă. Ed. a 2-a, București, C.H. Beck, 2009. 496 p.

2. Dogaru Ion, Drăghici P. Bazele dreptului civil, Vol. III, Teoria generală a obligațiilor, București, C.H. Beck, 2009. 704 p.

3. Dorneanu V. Bădica Gh. Dreptul muncii. București, Lumina Lex, 2002. 699 p.
4. Dumitrache Ștefania-Alina. Vinovăția – condiție generală a răspunderii pentru prejudiciile cauzate în exercitarea raporturilor juridice de muncă. În: Revistă de Studii și Cercetări Juridice PRO PATRIA LEX, Volumul XIII, nr. 2, 2014, p. 179-185
5. Georgescu L. Răspunderea patrimonială a lucrătorilor – răspundere civilă contractuală: drept intern și comparat. București, Universul juridic, 2011, 272 p.
6. Ghimpu S. Câteva aspecte ale desfacerii disciplinare a contractului de muncă în lumina legii organizării și disciplinei muncii în unitățile socialiste de stat. În: Revista Română de Drept, nr. 7 din 1970, <http://www.costelgilca.ro/doctrina/document/1/43/> (Vizitat 20.09.2016)
7. Legea securității și sănătății în muncă nr. 186 din 10.07.2008. În: M.O. al R. Moldova, 05.08.2008, nr. 143-144 .
8. Recomandarea nr. 66 a Plenului Curții Supreme de Justiție cu privire la încasarea prejudiciului moral în litigiile de muncă. În: Buletinul Curții Supreme de Justiție al R. Moldova, 08.05.2014.
9. Stătescu C. Bîrsan C. Drept civil. Teoria generală a obligațiilor. București, ALL Beck, 1995. 492 p.
10. Ștefănescu I. Tr. Tratat de dreptul muncii, București, Lumina Lex, 2003. 740 p.
11. Țiclea A. Dreptul muncii. Curs universitar. București, Global Lex, 2007. 533 p.
12. Țiclea A. ș.a. Dreptul public al muncii. București, Wolters Kluwer, 2010. 487 p.
13. Варов В. О типичных нарушениях законодательства о труде. В: Хозяйство и право, 2003, № 6, с. 66-74.