

Conferința Legislația Muncii

31 martie 2016, Chișinău

Răspunderea materială și recuperarea prejudiciului. Studii de caz.

Viorica Bejan (LL.M. Paris 1 Pantheon Sorbonne)
Avocat, BAA "Gladei și Partenerii"

Când apare obligația de a repara prejudiciul?

- ▶ Neexecutarea obligației de muncă;
- ▶ Executarea defectuoasă (necorespunzătoare) a obligației de muncă;
- ▶ Întârzierea executării obligației de muncă;

DACĂ:

- ▶ A fost cauzat un prejudiciu (material și/sau moral) salariatului sau angajatorului.

REGULA: Răspunderea materială a angajatorului nu poate fi mai mică, iar a salariatului mai mare decât cea stabilită în Codul muncii și în alte acte normative, ce conțin norme ale dreptului muncii (art.327 alin.(2) CM).

Răspunderea materială a angajatorului

Apare în următoarele cazuri:

- ▶ Neexecutarea de către angajator a obligațiilor asumate prin CIM;
- ▶ Privarea ilegală a salariatului de posibilitatea de a munci;
- ▶ Refuzul neîntemeiat de angajare a persoanei.

REGULA: Angajatorul, în rezultatul îndeplinirii necorespunzătoare a obligațiilor stipulate în CIM, recuperează integral salariatului prejudiciul cauzat. Mărimea prejudiciului material se calculează conform prețurilor de piață existente în localitatea respectivă la data reparării prejudiciului, conform datelor statistice. Mărimea prejudiciului se stabilește în echivalent bănesc, cu excepția cazurilor când între părți intervine un acord prin care se convine asupra reparației în natură. În acest caz este necesară individualizarea produsului, a prețului, a calității și a cantității acestuia.

Neexecutarea de către angajator a obligațiilor asumate prin CIM

- ▶ Obligația de asigurare a protecției muncii;
- ▶ Obligația de asigurare a salariaților contra accidentelor de muncă și a bolilor profesionale.

REGULA: Salariatului i se va compensa prejudiciul cauzat sănătății, indiferent de faptul dacă a fost recunoscut în calitate de invalid și în măsura în care i-a fost diminuată capacitatea de muncă. Dreptul de reparare a prejudiciului este recunoscut tuturor salariaților, indiferent dacă sunt angajați pe o durată determinată sau nedeterminată (importantă fiind existența raportului juridic de muncă la momentul producerii faptei cauzatoare de prejudiciu).

Se va considera prejudiciu venitul salarial neîncasat ca urmare a pierderii sau diminuării capacității de muncă, rezultată din acțiunea sau inacțiunea ilicită a unității (exemplu: neasigurarea condițiilor adecvate, încălcarea normelor de protecție a muncii, nerespectarea normelor securității antiincendiare, neoferirea vestimentației speciale aferentă condițiilor de muncă etc.).

Privarea ilegală a salariatului de posibilitatea de a munci (art.330 alin. (1) CM)

- ▶ refuz neîntemeiat de angajare: este interzis (art.8, 47 CM); se compensează paguba cauzată egală cu mărimea salariului la funcția care i s-a refuzat angajarea;
- ▶ eliberare ilegală din serviciu sau transfer ilegal la o altă muncă: se compensează salariul pentru toată perioada lipsei forțate de la serviciu până la data restabilirii în funcție; în caz de transfer ilegal - diferența de salariu de la funcția transferată (în caz de transfer real la o altă funcție) sau salariul deplin (în situația neacceptării transferului) pentru toată perioada transferului ilegal. Mărimea prejudiciului moral nu poate fi mai mică decât un salariu mediu lunar al salariatului.

Salariatul poate solicita și compensarea cheltuielilor suplimentare legate de contestarea transferului sau a eliberării din serviciu (servicii de asistență juridică, cheltuieli de judecată, etc.) - art.90 CM.

Privarea ilegală a salariatului de posibilitatea de a munci (art.330 alin. (1) CM)

- ▶ staționare a unității din vina angajatorului: salariații beneficiază de o indemnizație ce nu poate fi mai mică de 75 % din salariul lor de bază. În cazul depășirii duratei șomajului tehnic pe o perioadă mai mare decât 3 luni într-un an calendaristic, indemnizația pentru perioada ce depășește 3 luni de șomaj tehnic va fi achitată în mărimea salariului deplin ca pentru perioada lipsei forțate de la serviciu (art. 80 CM).
- ▶ reținere a eliberării carnetului de muncă: compensarea salariului mediu ratat pentru toată perioada reținerii carnetului de muncă (art. 66 CM).
- ▶ reținere a plății salariului: se compensează prin indexarea obligatorie a salariului neachitat și se referă la sumele datorate, fie pentru munca efectiv prestată în favoarea unității în cazul când salariatul continuă să muncească, fie pentru privarea ilegală de dreptul de a munci în cazul constatării acestei încălcări prin legătură cauzală cu situația când întreprinderea nu a achitat salariul persoanei eliberate.

Privarea ilegală a salariatului de posibilitatea de a munci (art.330 alin. (1) CM)

- ▶ reținere a tuturor plăților sau a unora din ele în caz de eliberare din serviciu: concomitent cu eventuala indexare a salariului neachitat, în caz de reținere a salariului, a indemnizației de concediu și a altor plăți convenite salariatului concediat, angajatorul achită suplimentar, pentru fiecare zi de întârziere, 0,1 % din suma neplătită în termen.
- ▶ răspândirea, prin orice mijloace, a informațiilor calomnioase despre salariat: poate genera repararea prejudiciului material și moral de către angajator.
- ▶ neîndeplinirea în termen a hotărârii instanței de judecată care a soluționat un litigiu (un conflict) având ca obiect privarea de posibilitatea de a munci.

Răspunderea materială a salariatului

Survine:

- ▶ Pentru prejudiciul material cauzat angajatorului în timpul executării CIM.
- ▶ Indiferent de faptul dacă salariatul a fost tras la răspundere disciplinară, administrativă sau penală.

Absolvirea de la răspundere materială a salariatului (art. 334 CM):

- ▶ Forță majoră;
- ▶ Extremă necesitate;
- ▶ Legitimă apărare;
- ▶ Executare a unei obligații legale sau contractuale;
- ▶ În limitele riscului normal de producție.

REGULA: Salariatul poartă răspundere materială în limitele salariului mediu lunar (art. 336 CM).

Răspunderea materială în mărime deplină a salariatului (art. 338 CM)

- ▶ Între salariat și angajator a fost încheiat un contract de răspundere materială deplină pentru neasigurarea integrității bunurilor și altor valori care i-au fost transmise pentru păstrare sau în alte scopuri;
- ▶ Salariatul a primit bunurile și alte valori spre decontare în baza unei procuri unice sau în baza altor documente unice;
- ▶ Prejudiciul a fost cauzat în urma acțiunilor sale culpabile intenționate, stabilite prin hotărâre judecătorească.
- ▶ Prejudiciul a fost cauzat de un salariat aflat în stare de ebrietate alcoolică, narcotică sau toxică, stabilită în modul prevăzut la art.76 lit.k) CM);
- ▶ Prejudiciul a fost cauzat prin lipsă, distrugere sau deteriorare intenționată a materialelor, semifabricatelor, produselor (producției), inclusiv în timpul fabricării lor, precum și a instrumentelor, aparatelor de măsurat, tehnicii de calcul, echipamentului de protecție și a altor obiecte pe care unitatea le-a eliberat salariatului în folosință.

Salariați – subiecți speciali ai răspunderii materiale depline

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:

- ▶ consumului ilicit de valori materiale și mijloace bănești;
- ▶ irosirii (folosirii nejustificate) a investițiilor, creditelor, granturilor, împrumuturilor acordate unității;
- ▶ ținerii incorecte a evidenței contabile sau al păstrării incorecte a valorilor materiale și mijloacelor bănești;
- ▶ altor circumstanțe, în cazurile prevăzute de legislația în vigoare.

Repararea prejudiciului în caz de transfer ilegal la o altă muncă (art. 90 alin. (1) CM)

Decizia CSJ din 19.03.2014, dosar nr. 2ra-368/14

- ▶ Salariata a fost transferată, la data de 05.01.2012, din funcția de Consultant al Direcției generale pentru administrarea clădirilor Guvernului RM în funcția de secretară în cadrul secției cadre, secretariat al aceleiași instituții.
- ▶ Transferul a avut loc la inițiativa unilaterală a angajatorului, iar salariata nu a făcut cunoștință cu Ordinul respectiv de transfer și nici cu argumentarea.
- ▶ Salariata a contestat Ordinul de transfer, a solicitat restabilirea în funcția anterior deținută, încasarea prejudiciului moral în mărime de 100 000 MDL și a cheltuielilor de judecată.

Soluția instanței?

Soluția instanței:

- ▶ *Potrivit art. 69 CM, salariatul transferat nelegitim la o altă muncă sau concediat nelegitim, poate fi restabilit la locul de muncă prin hotărâre a instanței de judecată. La examinarea acțiunii se va lua în considerație că potrivit art. 89 alin. (2) CM, sarcina probei revine angajatorului, care trebuie să dovedească temeinicia actului de concediere sau transfer.*
- ▶ *Potrivit art. 90 alin. (1) CM, în cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repara prejudiciul cauzat acestuia.*
- ▶ *Transferul salariatului la o altă muncă permanentă constituie o modificare definitivă a contractului individual de muncă realizată numai prin acordul în scris al părților (art. 74 alin. (1) CM).*
- ▶ *În speță, transferul a fost considerat ilegal, salariată a fost repusă în funcția deținută anterior și încasat prejudiciul în sumă de 3000 MDL.*

Privarea ilegală a salariatului de posibilitatea de a munci (art.330 alin. (1) CM)

Decizia CSJ din 23.12.2015, dosar nr. 2ra-2023/15

- ▶ Salariatul a fost concediat de 2 ori și restabilit, de fiecare dată, în funcție prin hotărârea instanței de judecată.
- ▶ Întru executarea ultimei hotărâri judecătorești, angajatorul a dispus restabilirea în funcție a salariatului, dar concomitent a emis un Ordin cu privire la suspendarea CIM în baza art. 78 alin. (2) CM- suspendarea CIM din inițiativa angajatorului pe durata anchetei de serviciu.
- ▶ Salariatul a contestat Ordinul de suspendare și a solicitat restabilirea în funcție, încasarea salariului mediu pentru absența forțată de la lucru și repararea prejudiciului moral în mărime de 100 000 MDL.

Soluția instanței?

Soluția instanței:

- ▶ Crearea comisiei de anchetă cu privire la studierea circumstanțelor din hotărârea judecătorească nu poate servi temei de suspendare a CIM, fiind, în opinia CSJ, doar un pretext de a nu executa actul judecătoresc de dispoziție. Or, un așa temei de suspendare a CIM nu este prevăzut în CM.
- ▶ Conform art. 330 alin. (1) din CM, angajatorul este obligat să compenseze persoanei salariul pe care acesta nu l-a primit, în toate cazurile privării ilegale de posibilitatea de a munci. Această obligație survine, în particular, în caz de neîndeplinire în termen a hotărârii organului competent de jurisdicție a muncii care a soluționat un litigiu având ca obiect privarea de posibilitatea de a munci.
- ▶ CSJ a anulat Ordinul de suspendare ca fiind neîntemeiat și ilegal, a decis încasarea din contul angajatorului a salariului mediu pentru absența forțată la muncă, reieșind din salariul mediu lunar de 4600 MDL cu efectuarea reținerii impozitului pe venit din salariu și contribuțiilor sociale corespunzătoare.
- ▶ În ce privește pretenția de reparare a prejudiciului cauzat, CSJ a decis că însăși admiterea acțiunii constituie prin sine o satisfacție echitabilă și suficientă pentru orice prejudiciu moral eventual suferit de salariat (cauza Amihalachioaie c. Moldovei, 20 aprilie 2004).

Încălcarea obligației de asigurare a salariaților contra accidentelor de muncă

Decizia CSJ din 06.05.2015, dosar nr. 2ra-850/15

- ▶ În rezultatul accidentului de muncă, salariatul (cantonier) a pierdut capacitatea de muncă cu 85%, fiindu-i acordat gardul I de invaliditate.
- ▶ Inspectoratul Teritorial de Muncă Teritorial a examinat accidentul și a constatat prin proces-verbal încălcări ale angajatorului: lipsa cerințelor de securitate în executarea proceselor tehnologice, lipsa instruirii în domeniul securității și sănătății în muncă, lipsa evaluării riscurilor la îndeplinirea lucrărilor, nestabilirea măsurilor de protecție și prevenire la elaborarea instrucțiunilor de securitate și sănătate în muncă.
- ▶ Salariatul a solicitat încasarea din contul angajatorului a compensației în legătură cu pierderea capacității în muncă în mărime de 290 827,50 MDL și a cheltuielilor de judecată.

Soluția instanței?

Soluția instanței:

- ▶ CSJ a constatat că angajatorul nefondat a refuzat să calculeze și să achite salariatului indemnizația unică pentru pierderea capacității de muncă în urma accidentului de muncă. Or, lucrătorului căruia i s-a stabilit gradul de reducere a capacității de muncă ca urmare a unui accident de muncă i se plătește indemnizația unică din contul unității care poartă vina pentru accidentul de muncă.
- ▶ *Cuantumul indemnizației unice pentru angajații, cărora li s-a atribuit un anumit grad de pierdere a capacității de muncă în urma unui accident de muncă, se determină din calculul unui salariu mediu lunar valabil în Republica Moldova pe luna premărgătoare lunii pierderii capacității de muncă pentru fiecare procent de pierdere a capacității profesionale de muncă, dar nu mai puțin de un salariu mediu anual al accidentatului (Legea nr. 186 din 10 iulie 2008 securității și sănătății în muncă).*
- ▶ S-a admis încasarea din contul angajatorului a compensației în legătură cu pierderea capacității în muncă în mărime de 290 827,50 MDL și a cheltuielilor de judecată.

Reținere a eliberării carnetului de muncă:

Decizia CSJ din 03.12.2014, dosar nr. 2ra-3342/14

- ▶ Salariata a depus la sediul angajatorului cerere privind eliberarea carnetului de muncă, achitarea deplină a salariului calculat pînă la depunerea cererii de demisie și eliberarea unui certificat cu privire la munca prestată în cadrul companiei. Contabilul șef al angajatorului i-a respins cererea de demisie motivând că lipsește aprobarea directorului companiei. Salariata a fost anunțată despre necesitatea prezentării la serviciu pentru predarea locului de muncă și restituirea datoriilor față de companie.
- ▶ Inspecția Muncii (sesizată de salariată) a comunicat că raporturile de muncă cu angajatorul nu au fost întrerupte și în aceste condiții carnetul de muncă nu-i poate fi restituit.
- ▶ Salariata a solicitat constatarea încălcării de către angajator a dreptului la demisie și întrerupere a CIM din proprie inițiativă, constatarea faptului imposibilității angajării la altă unitate după eliberarea din serviciu din motivul lipsei carnetului de muncă, constatarea încălcării dreptului la alegerea unui loc de muncă, repararea prejudiciului material în sumă de 12 600 MDL cu titlu de salariu neachitat, moral în mărime de 300 000 MDL, încasarea cheltuielilor de asistență juridică în sumă de 6 000 MDL și obligarea eliberării carnetului de muncă.

Soluția instanței?

Soluția instanței:

- ▶ *Instanța de fond și instanța de apel au admis cererea salariatei.*
- ▶ *CSJ a menționat că art. 151 CM, expres prevede că salariatului i se plătește salariul mediu pentru tot timpul absenței forțate de la lucru doar în cazul, dacă eliberarea carnetului de muncă este reținută din vina angajatorului, și dacă există imposibilitatea angajării la altă unitate după eliberarea din serviciu din motivul lipsei carnetului de muncă.*
- ▶ *CSJ a constatat că este necesar de verificat dacă salariată efectiv a fost angajată la altă societate-angajator, fiind remunerată în perioada pentru care solicită încasarea salariului pentru reținerea carnetului de muncă de la primul angajator, din ce caz acest înscris nu a fost administrat la dosar, inclusiv de salariată în prima instanță și în instanța de apel, de efectuat alte acte de procedură pentru soluționarea justă a litigiului.*
- ▶ *CSJ a restituit pricina la rejudecare în instanța de apel.*

Răspunderea materială a salariatului

Decizia CSJ din 14.05.2014, dosar nr. 2ra-1403/14

- ▶ Salariatul (șofer) efectuând transportarea încărcăturii cu autocamionul a comis un accident rutier, în urma căruia a fost deteriorat autocamionul. Potrivit raportului de constatare tehnico-științifică, prejudiciul cauzat în urma deteriorării autocamionului în accidentul rutier a fost evaluat în sumă de 8 150 euro.
- ▶ Potrivit contractului de răspundere materială individuală deplină, salariatul poartă răspundere deplină pentru prejudiciul adus angajatorului.
- ▶ Salariatul a întocmit o recipisă prin care a recunoscut faptul că a adus un prejudiciu întreprinderii și urmează să achite suma de 2 000 euro în timp de 6 luni, cu titlu de despăgubire pentru deteriorarea autocamionului.
- ▶ Camionul accidentat a avut asigurare CASCO și angajatorul a fost despăgubit.
- ▶ Angajatorul a depus cerere de chemare în judecată împotriva salariatului cu privire la repararea prejudiciului material în sumă de 5000 euro și cheltuieli legate de judecată în sumă de 7036, 34 MDL.

Soluția instanței?

Soluția instanței:

- ▶ *O condiție obligatorie de valabilitate a contractului cu privire la răspunderea materială deplină este exercitarea de către salariat a unei funcții sau executarea lucrărilor legate nemijlocit de păstrarea, prelucrarea, vânzarea, transportarea sau folosirea în procesul muncii a valorilor ce i-au fost transmise. Nomenclatorul, aprobat prin Hotărârea de Guvern nr. 449 din 29.04.2004, prevede exhaustiv funcțiile și lucrările executate de către salariații cu care angajatorul poate încheia contracte scrise cu privire la răspunderea individuală deplină pentru neasigurarea integrității valorilor transmise, fiind imposibilă interpretarea acestora prin extindere. În speță, reieșind din specificul funcției salariatului - contractul cu privire la răspunderea materială deplină a fost declarat nul.*
- ▶ *CSJ a decis că pretenția privind repararea prejudiciului material în sumă de 5000 euro, este vădit neîntemeiată, iar recipisa eliberată de către salariat cu privire la prejudiciul de 2000 euro nu poate fi luată în considerație, or la momentul înaintării reclamațiilor față de salariat nu exista vreun prejudiciu.*

Răspunderea materială a salariatului

Decizia CSJ din 07.08.2013, dosar nr. 2ra-1648/13

- ▶ Salariatul (șofer), în afara orelor de serviciu, deplasându-se cu automobilul ce se afla la balanța angajatorului, fără autorizarea conducerii, l-a deteriorat. Între salariat și angajator era încheiat contractul de răspundere materială integrală privind răspunderea materială pentru valorile aflate în gestiunea sa, cu obligația de a asigura integritatea valorilor, confirmat prin semnătura salariatului.
- ▶ În cadrul anchetei de serviciu, salariatul a recunoscut faptul defectării de către el a automobilului de serviciu și s-a obligat să restituie în totalitate, în rate, prejudiciul cauzat.
- ▶ Salariatul a achitat parțial prejudiciul material cauzat, angajatorul solicită încasarea silită a sumei restante.

Soluția instanței?

Soluția instanței:

- ▶ În conformitate cu art. 343 alin. (2) Codul muncii, se permite repararea prejudiciului material cu achitarea în rate dacă salariatul și angajatorul au ajuns la un acord în acest sens. În acest caz, salariatul prezintă angajatorului un angajament scris privind repararea benevolă a prejudiciului, cu indicarea termenelor concrete de achitare. Dacă salariatul care și-a asumat acest angajament a încetat raporturile de muncă cu angajatorul, datoria neachitată se restituie în modul stabilit de legislația în vigoare.
- ▶ CSJ nu a reținut argumentul instanței de apel precum că salariatul nu a achitat suma nominalizată benevol, ci în baza ordinului angajatorului, or, ordinul dat reprezintă un act de dispoziție al angajatorului, la baza căruia a stat acordul scris al intimatului cu privire la repararea prejudiciului cauzat, și pentru care este prevăzută calea de contestare în caz dacă salariatul nu este de acord cu el, însă după cum rezultă din materialele cauzei ordinul menționat nu a fost contestat.
- ▶ Pretenția angajatorului a fost admisă integral.

Jurisprudență relevantă a Curții Europene a Drepturilor Omului

Accesul la muncă vs. refuzul neîntemeiat de angajare - instanța de judecată va concluziona dacă a existat o justificare obiectivă și rezonabilă în refuzul încheierii CIM:

- ▶ Thlimmenos c. Greciei, 6 aprilie 2000: refuzul accesului la funcția de contabil, deși reclamantul a susținut testarea prealabilă, din motivul că anterior, pe timpul mobilizării generale, a fost condamnat pentru nesupunere și refuz de a purta uniformă militară.
- ▶ Naidin v. Romania, 21 octombrie 2014: refuzul accesului la o funcție publică, din cauza colaborării cu fosta poliție politică (regim comunist).
- ▶ Lombardi Vallauri v. Italy, 20 octombrie 2009: refuzul accesului la funcția de profesor în legătură cu viziunile religioase heterodoxe.

Jurisprudență relevantă a Curții Europene a Drepturilor Omului

Respectul dreptului la viața privată:

- ▶ Köpke c. Germaniei, 5 octombrie 2010: concedierea salariatului (casier) în rezultatul înregistrării video efectuate de către angajator, nu a fost considerată ilegală și nu a lezat dreptul salariatului la respectarea vieții private.
- ▶ Bărbulescu c. României, 12 ianuarie 2016: concedierea salariatului din motivul utilizării în timpul muncii a internet-ului în scopuri personale și încălcarea astfel a regulilor interne ale angajatorului, nu a fost considerată ilegală și nu a lezat dreptul salariatului la respectarea vieții private.
- ▶ Özpinar c. Turciei, 19 octombrie 2010: concedierea salariatului (judecător) din motive legate de viața privată a acestuia (relația personală cu un avocat) a fost considerată ilegală.

Conferința Legislația Muncii

31 martie 2016, Chișinău

**Răspunderea materială și recuperarea prejudiciului.
Studii de caz.**

MULȚUMESC !!!

Viorica Bejan (LL.M. Paris 1 Pantheon Sorbonne)

Avocat, BAA "Gladei și Partenerii"

viorica.bejan@gladei.md

www.gladei.md