

REGLEMENTAREA RĂSPUNDERII JURIDICE ÎN DREPTUL MUNCII

Mihail COJOCARU
Eduard BALAN

Considerații generale privind răspunderea juridică

Răspunderea juridică este “cheia de boltă” a întregii răspunderi sociale, poziție ce continuă să o aibă din cele mai vechi timpuri până azi, dând expresie dreptului în forma sa cea mai concentrată, în care se reflectă stadiul de evoluție a întregii vieți sociale. Oricine încalcă această regulă generală trebuie să răspundă pentru faptele sale. Suntem astfel în prezența răspunderii sociale.⁴⁷³

Având în vedere trăsăturile comune ale tuturor manifestărilor sale practice, în literatura de specialitate s-a afirmat că: „răspunderea juridică este complexul de drepturi și obligații conexe, care potrivit legii se naște ca urmare a săvârșirii unei fapte ilicite și care constituie cadrul de realizare a constrângerii de stat prin aplicarea sancțiunilor juridice în scopul asigurării stabilității raporturilor sociale și a îndrumării membrilor societății în sprijinul respectării ordinii de drept”⁴⁷⁴. Definită astfel, răspunderea juridică nu se poate confunda cu noțiunea de sancțiune juridică. Aplicarea sancțiunilor juridice este doar consecința finală a antrenării răspunderii juridice.

Marea Enciclopedie Britanică și Marea Enciclopedie Franceză definesc răspunderea juridică ca fiind ”o consecință a nerespectării unei obligații”, care ”constă în îndatorirea de a repara prejudiciul cauzat”⁴⁷⁵.

Astfel, în literatura de specialitate, din punctul de vedere enunțat mai sus găsim o varietate de clasificări ale formelor răspunderii juridice, anume:

- răspunderea civilă care este consecința nerespectării unor obligații civile izvorâte fie din contract, fie din delict sau cvasidelict civil;
- răspunderea penală este consecința comiterii unei infracțiuni, care implică obligația infractorului de a da socoteala în fața justiției și de a executa pedeapsa în caz de condamnare;
- răspunderea disciplinară este consecința nerespectării unei obligații în cadrul relațiilor de serviciu, care implică aplicarea unor sancțiuni disciplinare celui vinovat și executarea de către acesta a sancțiunilor respective;
- răspunderea internațională este consecința nerespectării normelor dreptului internațional.

Delimitarea formelor de răspundere juridică are o importanță destul de mare, mai ales în practică, dat fiind faptul că la stabilirea naturii juridice a răspunderii pe care o poartă o persoană în fiecare caz concret, va avea loc și calificarea juridică a situației de fapt.

În raport cu criteriul naturii și importanței sociale a interesului lezat, în literatura de specialitate juridică maghiară se propune următoarea clasificare a formelor răspunderii juridice:

⁴⁷³ Colectiv de autori, *Comentariul codului civil al Republicii Moldova*, vol. II, Chișinău, Editura Cartier 2005, pag. 1027.

⁴⁷⁴ M.N. Costin, *O încercare de definire a noțiunii de răspundere juridică*, R.R.D. nr. 5/1970, pag. 83.

⁴⁷⁵ Dumitru Mazilu, *Teoria generală a dreptului*, Ediția a II-a, Revizuită și adăugită, București, Editura All Beck 2000, pag. 321.

- răspunderea față de întreaga societate, formă care include numai răspunderea penală;
- răspunderea față de un organ al statului, adică răspunderea administrativă;
- răspunderea față de o colectivitate mare, strânsă de indivizi, formă sub care se manifestă răspunderea din dreptul muncii și din dreptul cooperatist agricol;
- răspunderea față de persoana vătămată în drepturile ei legitime, formă sub care se prezintă răspunderea civilă.⁴⁷⁶

În legislația Republicii Moldova se deosebesc următoarele forme de răspundere juridică, în funcție de pericolul social al faptei ilicite și de gravitatea sancțiunilor juridice, și anume: răspunderea penală, răspunderea administrativă, răspunderea disciplinară, răspunderea materială și răspunderea civilă.

În urma analizării acestor clasificări, observăm faptul că răspunderea disciplinară care este specifică dreptului muncii reprezintă una din cele mai importante manifestări concrete ale răspunderii juridice.

Dreptul muncii este o ramură a sistemului de drept din Republica Moldova cuprinzând normele juridice care reglementează: relațiile sociale de muncă salariată, adică activitatea de muncă dependentă a persoanelor care nu au în proprietate mijloace de producție, spre deosebire de relațiile de muncă pentru sine și muncă independentă a persoanelor care au în posesiune o asemenea proprietate; relațiile sociale care iau naștere în legătură cu realizarea de către oameni a dreptului la muncă; relațiile sociale individuale de muncă (dintre angajat și angajator) și colective de muncă (dintre angajator și salariați ori dintre reprezentanții angajatorilor și reprezentanții salariaților); controlul reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, jurisdicția muncii, precum și alte raporturi legate nemijlocit de raporturile de muncă.⁴⁷⁷

Așa după cum s-a stabilit în literatura de specialitate, dreptul muncii nu reglementează orice formă de muncă, ci doar pe cea subordonată. Lucrătorul, încălcând, cu vinovăție ordinea de muncă în unitate, stabilită de către angajator prin regulamentul intern al unității, cât și prin contractul colectiv de muncă, va purta răspundere pentru faptele sale, care constituie o abatere disciplinară.

Așadar, din cele menționate mai sus reiese că răspunderea pentru încălcarea disciplinei muncii survine între angajat și angajator, când angajatul în mod culpabil încalcă obligațiile sale de serviciu, acesta fiind atras la răspunderea disciplinară. Răspunderea disciplinară este forma specifică în dreptul muncii, însă în cumul sau în mod separat pentru nerespectarea disciplinei în procesul de muncă se pot aplica și alte forme ale răspunderii juridice în general.

Răspunderea juridică în dreptul muncii

Dreptul muncii conform autorilor moldoveni,⁴⁷⁸ este format din ansamblul normelor juridice prin care sunt reglementate relațiile care se stabilesc în procesul încheierii, executării, modificării și încetării raporturilor juridice de muncă, întemeiate pe contractul individual de muncă. Raportul juridic de muncă la rândul său poate fi definit ca: "relația socială reglementată prin norme de drept ce se naște între o persoană fizică, pe de o parte și, o persoană juridică, pe de altă parte, ca urmare a prestării unei munci determinate de către

⁴⁷⁶ Gheorghe Avornic, Elena Aramă, Boris Negru, Ruslan Costăș, *Teoria generală a dreptului: Manual*, Chișinău, Editura Cartier 2004, (FEP Tipografia Centrală), pag. 437.

⁴⁷⁷ Teodor Negru, Cătălina Scorțescu, *Dreptul Muncii – Curs Universitar*, Ch., "Labirint-Cutasevici" ÎI, 2010, (FEP Tipografia Centrală), pag. 237.

⁴⁷⁸ Nicolae Romandaș, Eduard Boișteanu, Oxana Eșanu, Adrian Lungu, [Et. al.], *Dreptul muncii: Indicații metodice: (pentru lecții practice)*, Universitatea de Stat din Moldova, Facultatea de Drept, Catedra Dreptul Muncii, Ch.: CEP USM, 2011, pag. 4.

prima persoană celeilalte, care se obligă la rândul ei, să o remunereze și să-i asigure condițiile necesare realizării muncii respective”.⁴⁷⁹

După cum vedem dreptul muncii ca orice altă ramură de drept reglementează anumite relații sociale, ca urmează a fi protejate, întru buna realizare a raporturilor pe care le constituie. Astfel răspunderea juridică intervine în dreptul muncii pentru a proteja relațiile stabilite între angajator pe de o parte și salariat pe de alta. O mai mare atenție vom atrage la protecția drepturilor angajatorilor care suferă din cauza nedisciplinării salariaților, ce aduc daune unității la care lucrează prin abaterile disciplinare comise.

În Codul muncii⁴⁸⁰ anterior la articolul 2 prompt se stabilea: ”salariatul este dator să respecte disciplina muncii”, astfel observăm că din start legiuitorul a reglementat, ca o obligație primordială a salariatului - datoria acestuia de a respecta ordinea internă în unitate, ordinea în cadrul desfășurării procesului de muncă și, în caz de nerespectare a acestei îndatoriri, la articolul 259 se stipula răspunderea pentru încălcarea legislației muncii sub forma răspunderii disciplinare, administrative, penale, în dependență de abaterea disciplinară comisă. Observăm deci, că legislația anterioară în domeniul muncii reglementa trei forme ale răspunderii juridice în dreptul muncii.

Legislația actuală a muncii, de asemenea conține astfel de prevederi și anume, în articolul 9 aln. (2) din Codul muncii legiuitorul stipulează că una din obligațiile principale ale salariatului e respectarea normelor de muncă stabilite, cât și respectarea cerințelor regulamentului intern al unității, adică a normelor obligatorii ce stabilesc conduita sa în procesul muncii. Pe de o parte, principala premisă în respectarea de către acest salariat a disciplinei în muncă o constituie crearea unor condiții favorabile și organizarea cât mai rațională a procesului muncii, de către administrație, pe de altă parte, odată fiind semnat contractul individual de muncă se acordă angajatorului posibilitatea de a atrage la răspundere disciplinară și materială salariatul, în conformitate cu legislația actuală, în caz de neglijare a disciplinei muncii. Observăm aici că, relația de subordonare în care se află salariatul față de angajatorul său îi oferă acestuia nu doar obligația de a respecta măsurile dispuse de conducătorul unității prin ordinele emise verbal sau în scris, dar și dreptul de a dispune de un loc de muncă, în condițiile prevăzute de standardele de stat și de repararea prejudiciului material și a celui moral cauzat în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă în condiții nefavorabile.

Obligației salariatului de a respecta disciplina muncii îi corespunde dreptul angajatorului de a aplica sancțiuni disciplinare ori de câte ori constată că salariatul a săvârșit abateri disciplinare. Față de angajator salariatul răspunde disciplinar, angajatorul având posibilitatea aplicării unor sancțiuni.

Codul muncii la articolul 381, aln. (1) reglementează răspunderea pentru încălcarea legislației muncii și a altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, unde se menționează că: ”Persoanele vinovate de încălcarea legislației muncii, a altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, a contractelor colective de muncă și a convențiilor colective sunt trase la răspundere disciplinară, materială, administrativă și penală în modul prevăzut de lege.” Observăm că legea, în mod concret, stabilește formele de răspundere juridică aplicate salariatului, cât și angajatului în caz de încălcare a legislației muncii.

⁴⁷⁹ Nicolae Sadovei, *Dihotomia raportului juridic de muncă: studiu monografic*, Universitatea de Stat din Moldova, Facultatea de Drept, Catedra de Dreptul Muncii, Chișinău, ”Garomont-Studio” SRL, 2011, pag. 47.

⁴⁸⁰ *Codul muncii al Republicii Moldova*, Publicat: 26.12.1969 în B.Of. Nr. 000, Promulgat: 25.05.1973 Data intrării în vigoare: 12.07.2001, Abrogat prin Legea nr.154/28.03.03, Monitorul Oficial Nr. 159/28.07.03 art. 648 la data 01.10.03.

În legislația muncii nu există o definiție a răspunderii disciplinare, drept urmare se acceptă în mod unanim că răspunderea disciplinară intervine în cazurile în care un salariat săvârșește cu vinovăție o abatere disciplinară. Cât despre răspunderea materială a salariatului, legiuitorul la art. 337 Codul muncii, o definește ca: ”obligația salariatului de a repara integral prejudiciul material cauzat.” Odată fiind stabilit prejudiciul cauzat angajatorului salariatul este obligat să îl repare, la stabilirea răspunderii materiale, în prejudiciul ce urmează a fi reparat nu se include venitul ratat de angajator ca urmare a faptei săvârșite de salariat și dacă prejudiciul material a fost cauzat angajatorului printr-o faptă ce întrunește semnele componenței de infracțiune, răspunderea se stabilește potrivit Codului penal. Reieșind din prevederile legale enunțate mai sus, vedem că în dreptul muncii în afara răspunderii juridice disciplinare și materiale poate fi aplicată și răspunderea penală, dacă fapta comisă întrunește elementele componenței de infracțiune.

În dreptul muncii, răspunderea juridică a părților pentru angajamentele asumate este oglindită și în unul din principiile parteneriatului social, deci în procesul de muncă fiecare parte este ținută să respecte atât disciplina muncii, cât și drepturile, obligațiile care rezidă din contractul individual de muncă, convenția colectivă cât și regulamentul intern al unității.

Analizând din prevederile legale de mai sus, menționăm că instituția răspunderii juridice este una din principalele, care urmează să fie inclusă ca o clauză aparte în contractul colectiv de muncă, or în Codul muncii la art. 31 aln. (2), se stipulează prompt că ”în contractul colectiv de muncă pot fi prevăzute angajamente reciproce ale salariaților și angajatorului privind răspunderea părților”. Deci persoanele vinovate de încălcarea clauzelor contractului colectiv de muncă sau ale convenției colective, în afară de sancțiunile prevăzute în convenția colectivă respectivă, pot fi trase suplimentar la răspundere conform prevederilor statutelor unităților, patronatelor și sindicatelor și/sau ale contractului colectiv de muncă sau ale convenției colective,

Formele răspunderii juridice în dreptul muncii

Fundamentul răspunderii juridice constă în săvârșirea faptei interzisă de normele dreptului, adică se întemeiază pe ideea de culpă, greșeală sau vinovăție.

În funcție de natura juridică, concretă a acestui fundament, normele codului muncii, după cum am văzut, clasifică formele răspunderii juridice de dreptul muncii în:

- răspundere disciplinară, atunci când salariatul săvârșește o abatere disciplinară;
- răspundere materială, când din fapta culpabilă a salariatului rezultă un prejudiciu ce trebuie reparat;
- răspundere administrativă sau contravențională, când salariatul săvârșește o faptă calificată de normele juridice drept contravenție;
- și răspundere penală, când fapta săvârșită este incriminată drept infracțiune.

Aceste forme ale răspunderii juridice nu se exclud una pe cealaltă, ele putând coexista, funcție de împrejurările concrete ale săvârșirii faptei de către salariat.

După cum am arătat mai sus definiția răspunderii disciplinare nu este reglementată de legiuitor în Codul muncii, acesta fiind forma specifică de răspundere juridică pentru dreptul muncii. În literatura de specialitate răspunderea disciplinară este definită ca acea formă a răspunderii juridice specifică dreptului muncii, ce constă în sancționarea faptelor de încălcare cu vinovăție de către orice salariat, indiferent de funcție sau de postul pe care îl ocupă, a obligațiilor asumate prin contractul individual de muncă, inclusiv a normelor de comportare⁴⁸¹.

⁴⁸¹ Ioan Ciochină-Barbu, *Dreptul Muncii: Curs Universitar*, București, Editura Hamangiu, 2012, pag. 340.

Prevederile legale în materie sunt concordante cu necesitatea asigurării disciplinei muncii, selecționarea exigentă a personalului, adaptarea formelor de organizare a muncii la cerințele științei și tehnicii moderne și la exigențele economiei de piață, în vederea armonizării cu structurile europene. Răspunderea disciplinară are o misiune deosebită în această perioadă dificilă a reformelor sociale și economice - solicită o respectare mai strictă a regulilor impuse în raporturile de muncă sau de serviciu.

Răspunderea disciplinară survine doar în cazul comiterii unei fapte ilicite în sfera relațiilor sociale de muncă, adică în cadrul raportului de muncă, existent, de regulă, în baza contractului individual de muncă⁴⁸².

Dacă e să vorbim despre răspunderea în cazul în care salariații sunt funcționari publici, care nu au un contract de muncă încheiat, atunci aceștia încălcând, tulburând bunul mers al activității sau prestigiul autorităților din care fac parte, de asemenea prin comitere de abuzuri de orice natură sau vătămare a drepturilor și intereselor legitime al cetățenilor, intervine ceea ce se numește răspunderea juridică a acestora.⁴⁸³ În comportamentul funcționarului public trebuie să se manifeste responsabilitatea, îndeplinirea sarcinilor sale cu plină convingere de faptul că slujirea cu credință a interesului public este baza comportamentului său profesional și moral. În pofida acestui fapt funcționarii publici de asemenea vor răspunde pentru faptele sale în conformitate cu gradul de gravitate a acestora.

În dreptul muncii răspunderea materială, este definită de legiuitor ca fiind obligația salariatului de a repara integral prejudiciul material cauzat. Această formă a răspunderii juridice aplicată în dreptul muncii se caracterizează ca una reparatorie, ca și cea civilă sau patrimonială.

Comparând cu alte legislații, în codului muncii al României, la art. 254 aln. (1) se stabilește că salariatul va răspunde patrimonial în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina și în legătură cu munca lor.

În literatura de specialitate⁴⁸⁴, răspunderii patrimoniale a salariatului i se atribuie următorul scop:

- apărarea patrimoniului angajatorului prin recuperarea prejudiciului material produs de proprii salariați;
- prevenirea altor pagube pe care le-ar putea săvârși alți salariați;
- ocrotirea intereselor individuale ale salariaților prin stabilirea unor măsuri protective în comparație cu modul în care ar răspunde prin aplicarea integral a normelor răspunderii civile contractuale.

Pentru ca o persoană să răspundă patrimonial el trebuie să întrunească cumulativ mai multe condiții: persoana care a produs prejudiciul să fie salariat al angajatorului păgubit, fapta săvârșită trebuie să fie în legătură cu munca sa, prejudiciul trebuie să fie cauzat angajatorului, să fie o legătură causală între prejudiciu și faptă, de asemenea trebuie ca să fie săvârșită fapta cu vinovăție. Dacă sunt întrunite aceste condiții salariatul va răspunde material pentru prejudiciul cauzat, angajatorului.

Deși am specificat doar răspunderea materială a salariatului, nu este exclusă răspunderea angajatorului față salariat, ba mai mult chiar în ultima perioadă litigiile de muncă că au fost lezate drepturile muncitorului sunt de o mare amploare. Astfel, angajatorul este obli-

⁴⁸² Teodor Negru, Cătălina Scorțescu, *op. cit.*, pag. 244.

⁴⁸³ Eugen Coifan, *Răspunderea disciplinară a funcționarului public din perspectiva dreptului administrativ*, Legea și viața: rev. șt.-populară, publicație periodică, V. 2009, Nr. 4 (208), pag. 36-38.

⁴⁸⁴ Ion Traian Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii, Ed. a II-a, revizuită și adăugită*, București, Universul Juridic, 2012, pag. 743

gat, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale să îl despăgubească pe salariat în situația când acesta a suferit un prejudiciu material din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul.

Chiar dacă mai sus ne-am referit la răspunderea patrimonială sau materială în dreptul muncii, atunci pe plan internațional astfel de răspundere juridică în dreptul muncii este privită mai strict. În acest sens, normele Organizației Internaționale ale Muncii și normele Uniunii Europene nu se referă decât incidental la răspunderea reparatorie reciprocă a părților contractului individual de muncă. Anumite convenții, directive ale acestor instituții internaționale precizează pentru diverse situații faptul că partea vinovată va răspunde reparatoriu față de cealaltă parte - afirmând, în acest fel, un principiu al dreptului civil.

Răspunderea materială a salariatului este, deci, o formă a răspunderii juridice în dreptul muncii, unde salariatul răspunde pentru pagubele aduse unității la care este angajat, săvârșind o faptă ilicită.

O altă formă a răspunderii juridice care este aplicată în cadrul dreptului muncii, conform codului, este răspunderea administrativă.

Răspunderea contravențională constituie o formă a răspunderii juridice de sine stătoare care nu face parte din legislația dreptul (muncii).

Evident, Codul muncii se referă doar la sancționarea anumitor contravenții, iar nu la răspunderea contravențională în ansamblul ei. În plus față de contravențiile reglementate de cod, există o suită de nenumărate alte contravenții reglementate prin celelalte acte normative aparținând legislației muncii.

Printre faptele pentru care se aplică sancțiuni contravenționale conform Codului muncii enumerăm:

- divulgarea informațiilor primite de către participanții la negocierile colective, alte persoane implicate în negocierile colective, dacă acestea constituie secret de stat sau comercial (art. 27 aln. (7));
- săvârșirea la locul de muncă a unei sustrageri (inclusiv în proporții mici) din patrimoniul unității, stabilite prin hotărâre a instanței de judecată sau a organului de competență căruia ține aplicarea sancțiunilor administrative (art. 86 aln. 1) lit. j));
- neachitarea la timp a salariilor de către persoanele cu funcție de răspundere din bănci, autorități publice și unități (art. 146 aln. (2));
- încălcarea de către persoanele cu funcție de răspundere și salariați a normelor de protecție a muncii (art. 244);
- pentru declararea organizarea grevei ilegale (art. 370);
- neexecutarea sau executarea necorespunzătoare a obligațiilor de către inspectorii de muncă (art. 377 aln. (2)).

Răspunderea contravențională pentru încălcări din dreptul muncii este reglementată de Codul contravențional, unde sunt expres indicate sancțiunile pentru încălcarea legislației muncii, a legislației cu privire la securitatea și sănătatea în muncă, anume amenda de la 100 la 140 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 200 la 350 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere și de la 350 la 450 de unități convenționale - persoanei juridice. Aceleași acțiuni săvârșite asupra minorului se sancționează cu amendă de la 120 la 150 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 250 la 350 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 400 la 480 de unități convenționale aplicată persoanei juridice.

Răspunderea penală, de asemenea nu este o formă specifică a răspunderii în dreptul muncii, fiind o formă de răspundere "împrumutată", aplicabilă pentru infracțiuni în sfera muncii.

Răspunderea penală în dreptul muncii este răspunderea care operează la momentul săvârșirii de către un angajat sau angajator a unei infracțiuni în cadrul desfășurării raporturilor sociale de muncă. Conform Codului penal la Capitolul V- Infracțiuni contra drepturilor politice, de muncă, și altor drepturi constituționale ale cetățenilor, la art. 183 este stipulată răspunderea pentru încălcarea regulilor de protecție a muncii. Anume aln. (1) a acestui articol, prevede încălcarea de către o persoană cu funcție de răspundere ori de către o persoană care gestionează o organizație comercială, obștească sau altă organizație nestatală a tehnicii securității, a igienei industriale sau a altor reguli de protecție a muncii, dacă această încălcare a provocat accidente cu oameni sau alte urmări grave, care se pedepsește cu amendă în mărime de la 200 la 500 unități convenționale sau cu muncă neremunerată în folosul comunității de la 100 la 200 de ore, sau cu închisoare de până la 2 ani.

Tot aici la aln. (2) se menționează că, aceeași acțiune care a provocat din imprudență decesul unei persoane se pedepsește cu închisoare de la 2 la 6 ani cu privarea de dreptul de a ocupa anumite funcții sau de a exercita o anumită activitate pe un termen de până la 3 ani.

După cum am văzut Codul penal la capitolul infracțiuni din domeniul muncii ne arată răspunderea angajatorului pe care o poartă pentru încălcarea legislației muncii, răspunderea salariatului, nefiind specificată în mod concret, acesta răspunzând pentru infracțiunile comise, dacă întrunește cumulativ următoarele condiții - fapta ilicită săvârșită să aibă caracterul prejudiciabil al unei infracțiuni, să fie comisă de către o persoană care își îndeplinește atribuțiile de muncă și să atenteze la relațiile sociale de muncă.

Reieșind din cele spuse mai sus putem concluziona faptul că specifică dreptului muncii, recunoscută unanim în literatura de specialitate este răspunderea disciplinară și materială, cât despre cea contravențională și penală, acestea sunt forme ale răspunderii juridice la care apelează dreptul muncii pentru a sancționa faptele ilicite comise de către salariat, fie angajator în cadrul desfășurării raporturilor de muncă.

Cumulul răspunderii disciplinare cu alte forme ale răspunderii judiciare

Între diferitele forme ale răspunderii juridice există numeroase întrepătrunderi și puncte de contact care se concretizează în scopul lor comun și anume determinarea unui comportament activ al membrilor societății. Pornind de la afirmația potrivit căreia caracterul autonom al diferitelor forme ale răspunderii juridice nu înseamnă că acestea se exclud, în cele ce urmează, având în vedere autonomia sferelor de relații sociale legal ocrotite prin diverse acte normative, vom analiza cumulul răspunderii disciplinare cu alte forme ale răspunderii juridice.

O astfel de problemă în practică poate apărea atunci când un salariat, prin fapta sa săvârșită cu vinovăție, lezează în același timp relații sociale ocrotite de dreptul muncii (deci comite o abatere disciplinară), dar și relații sociale ocrotite de legea penală (când comite o infracțiune) ori sunt lezate relații sociale apărute prin mijloace de drept civil (cauzează o pagubă angajatorului) sau, în fine, încalcă o normă contravențională (situație în care comite o contravenție). Este posibil un cumul al acestor forme ale răspunderii juridice? Răspunsul este unul afirmativ, având în vedere autonomia sferelor de relații sociale legal ocrotite prin diverse acte normative.⁴⁸⁵

Caracteristica cea mai importantă, care este comună atât răspunderii disciplinare cât și răspunderii patrimoniale, constă în faptul că ambele sunt specifice dreptului muncii, aplicându-se numai în cadrul raportului juridic de muncă. Totuși, fiecare din aceste două forme ale răspunderii juridice prezintă propriile ei caracteristici.

⁴⁸⁵Ioan Ciochină-Barbu, *op. cit.*, pag. 341

Răspunderea disciplinară poate fi cumulată cu răspunderea patrimonială, dacă săvârșirea abaterii a produs o tulburare a disciplinei și, totodată, un prejudiciu unității.

În această situație unele elemente ale acestor două forme de răspundere apar a fi comune și se dedublează. În ceea ce privește obiectul: concomitent, prin aceeași faptă se aduc atingeri atât patrimoniului unității cât și ordinii disciplinare; rezultatul dăunător se produce atât sub forma diminuării patrimoniului cât și sub forma tulburării disciplinei; raportul de cauzalitate se dedublează și el, legând fapta unică, indivizibilă, a salariatului de doua urmări dăunătoare, pe două planuri diferite. S-ar putea ca lezarea ordinii disciplinare să fie lipsită de importanță, caz în care răspunderea disciplinară nu se mai declanșează lăsând loc numai răspunderii patrimoniale care nu cunoaște prejudicii cauzabile. În acest caz, ea atrage obligarea celui vinovat la repararea prejudiciului, presupunând bineînțeles, că sunt întrunite condițiile legii și stabilirea răspunderii patrimoniale. Deci, răspunderea materială nu generează în mod necesar și răspundere disciplinară, după cum răspunderea disciplinară nu presupune cu necesitate pe cea patrimonială. În concluzie, cumulul celor două forme ale răspunderii juridice este numai posibil, nu și necesar.

O faptă ilicită săvârșită de către un salariat la locul de muncă poate întruni și elementele unei contravenții. Posibilitatea săvârșirii unor contravenții de către persoanele încadrate în muncă, în legătură cu serviciul, este prevăzută careva legi speciale. Astfel, este posibil cumulul răspunderii disciplinare cu răspunderea contravențională dacă, prin aceeași faptă, salariatul aduce o tulburare atât ordinii interioare a unității, cât și unor relații sociale de interes mai general, apărute prin norme legale, care stabilesc și sancționează contravențiile.

Cele două forme de răspundere: disciplinară și contravențională diferă sub aspectul sferei de relații diferite pe care le ocrotește fiecare în parte. Tocmai din această cauză cumulul răspunderii disciplinare cu răspunderea contravențională este posibil fără ca prin aceasta să se încalce principiul *non bis in idem*. Acest principiu interzice numai aplicarea, pentru aceeași faptă ilicită, a două sau mai multe sancțiuni de aceeași natură. Aplicarea sancțiunilor contravenționale nu înlătură răspunderea disciplinară a făptuitorilor.

O altă legătură tratată pe larg în literatura de specialitate este raportul dintre răspunderea disciplinară și răspunderea penală, care intră în acțiune ca urmare a comiterii unei fapte ilicite, care aduce atingere unor valori sociale legitime. Răspunderea disciplinară se distinge totuși de răspunderea penală. Într-adevăr, cea dintâi are la bază încheierea unui contract individual de muncă și, implicit, apără o ordine socială determinată, cu caracter specific, cea a relațiilor de muncă și de producție la nivelul unităților, pe câtă vreme cea de-a doua, având o natură legală, apără relații și valori, considerate ca primordiale la nivelul întregii societăți: suveranitatea, independența și unitatea statului, persoana și drepturile acesteia, proprietatea, precum și întreaga ordine de drept.

Răspunderea penală este întemeiată pe principiul legalității incriminării, potrivit căruia această răspundere este angajată numai pentru acele fapte care sunt expres prevăzute ca infracțiuni⁶, spre deosebire de răspunderea disciplinară, în cazul căreia raportul juridic de răspundere ia naștere în urma săvârșirii de abateri disciplinare, pe care legislația muncii s-a limitat, din motive lesne de înțeles, a le defini și a le enumera, pe alocuri, cu caracter exemplificativ. Atât abaterea disciplinară, cât și infracțiunea sunt fapte nepermise, cu urmări antisociale, săvârșite cu vinovăție, dar care se deosebesc sub aspectul obiectului lor, al gradului de pericol social și al competenței în stabilirea faptei și vinovăției. Altfel spus, fapte de aceeași natură în materialitatea lor pot constitui fie abateri disciplinare, fie infracțiuni în funcție de o serie de elemente precum importanța obiectului ocrotirii la un moment dat, împrejurările concrete în care s-a săvârșit fapta, felul și intensitatea vinovăției, natura mobilului urmărit, urmările faptei, posibilitățile de prevenire a faptelor, elemente

care, alături de trăsăturile faptei, concură la stabilirea diferențiată a gradului de pericol social, determinând în final atât forma de răspundere pe care o angajează, cât și dozarea sancțiunii înăluntru formei de răspundere respective.

Ca principiu general, răspunderea, fie ea penală, fie disciplinară, se întemeiază pe vinovăția celui care a săvârșit infracțiunea, respectiv abaterea disciplinară. Dacă în dreptul penal, forma și gradul de vinovăție au relevanță pentru încadrarea juridică a faptei, în dreptul muncii acestea reprezintă, întotdeauna, criterii pentru dozarea sancțiunilor disciplinare aplicabile salariaților.

Între răspunderea disciplinară și răspunderea penală există diferența de reglementare și în ceea ce privește capacitatea persoanelor chemate să răspundă pentru faptele lor ilicite, abateri disciplinare sau infracțiuni.

Cumulul răspunderii disciplinare cu răspunderea penală intervine atunci când prin aceeași faptă săvârșită de salariat în legătură cu munca se aduce atingere ordinii disciplinare, dar și unor relații sociale protejate de legea penală și se fundamentează și justifică prin autonomia sferelor de relații sociale legal ocrotite și prin lipsa unor reglementări care să interzică generic acest lucru.

În cele din urmă putem concluziona că în dreptul muncii răspunderea juridică este acea instituție ce are drept scop conștientizarea persoanei cu privire la consecințele faptelor sale, impunând luarea unei măsuri sancționatorii, dacă ordinea de drept nu este respectată cu bună-credință și, în plan comparativ legislația muncii a reglementat și reglementează care sunt formele de răspundere aplicabilă în caz de nerespectare a acesteia.

Bibliografia:

1. Codul muncii al Republicii Moldova, Publicat: 26.12.1969 în B.Of. Nr. 000, Promulgat: 25.05.1973 Data intrării în vigoare: 12.07.2001, Abrogat prin Legea nr.154/28.03.03, Monitorul Oficial Nr. 159/28.07.03 art.648 la data 01.10.03.
2. Colectiv de autori, Comentariul codului civil al Republicii Moldova, vol. II, Chișinău, Editura Cartier 2005.
3. Dumitru Mazilu, Teoria generală a dreptului, Ediția a II-a, Revizuită și adăugită, București, Editura All Beck 2000.
4. Ion Traian Ștefănescu, Tratat teoretic și practic de drept al muncii, Ed. a II-a, revizuită și adăugită, București, Universul Juridic, 2012.
5. Ioan Ciochină-Barbu, Dreptul Muncii: Curs Universitar, București, Editura Hamangiu, 2012.
6. Gheorghe Avornic, Elena Aramă, Boris Negru, Ruslan Costăș, Teoria generală a dreptului: Manual, Chișinău, Editura Cartier 2004, (FEP Tipografia Centrală),
7. Eugen Coifan, Răspunderea disciplinară a funcționarului public din perspectiva dreptului administrativ, Legea și viața: rev. șt.-populară, publicație periodică, V. 2009, Nr. 4 (208), pag. 36-38.
8. M.N. Costin, O încercare de definire a noțiunii de răspundere juridică, R.R.D. nr. 5/1970, pag. 83.
9. Nicolae Romandaș, Eduard Boișteanu, Oxana Eșanu, Adrian Lungu, [Et. al.], Dreptul muncii: Indicații metodice: (pentru lecții practice), Universitatea de Stat din Moldova, Facultatea de Drept, Catedra Dreptul Muncii, Ch.: CEP USM, 2011.
10. Nicolae Sadovei, Dihotomiaraportului juridic de muncă: studiu monografic, Universitatea de Stat din Moldova, Facultatea de Drept, Catedra de Dreptul Muncii, Chișinău, "Garomont-Studio" SRL, 2011.
11. Teodor Negru, Cătălina Scorțescu, Dreptul Muncii- Curs Universitar, Ch., "Labirint-Cutasevici" ÎI, 2010, (FEP Tipografia Centrală).