

**VINOVĂȚIA – CONDIȚIE ESENȚIALĂ A RĂSPUNDERII
DISCIPLINARE ÎN DREPTUL MUNCII**

URSU VIORICA

Universitatea Liberă Internațională din Moldova

CHIRIAC NATALIA

Universitatea Tehnică a Moldovei

În dreptului muncii, conceptul de vinovăție și formele sale practice nu au fost studiate și acest lucru nu putea să nu afecteze calitatea legislației muncii. T. Ivancova menționează că „este necesar de evidențiat faptul, că în teoria generală a dreptului, dreptul penal, dreptul administrativ, dreptul muncii prin culpă se înțelege săvârșirea unei fapte ilicite fără intenție, adică prin imprudență sau neglijență. În toate aceste ramuri de drept, latura subiectivă a răspunderii juridice este exprimată prin termenul generic de „vinovăție”, noțiune care desemnează, deopotrivă, intenția și culpa propriu-zisă [7, p. 31]. Poate fi remarcat faptul că dreptul muncii nu conține o definiție clară a vinovăției. Cu toate acestea, noțiunea de vinovăție sau culpă este una dintre cele

mai dificile probleme, în ceea ce privește stabilirea condițiilor de răspundere [1, p. 44].

Codul Muncii al R. Moldova nu definește răspunderea disciplinară, dar o reglementează în Titlul VII, Capitolul II Disciplina muncii, articolele 201-211. În doctrina de specialitate, se accepta unanim că răspunderea disciplinară intervine în cazurile în care un salariat săvârșește cu vinovăție o abatere disciplinară [11, p. 190]. Din textele legale, rezultă, însă, elementele esențiale – definitorii, ale răspunderii disciplinare fără a căror existență cumulată nu poate exista o atare răspundere. Acestea sunt:

1. **calitatea de salariat**; Antrenarea răspunderii disciplinare poate avea loc numai dacă fapta socialmente periculoasă a fost săvârșită de o persoană care se afla în raporturi de muncă cu un angajator, în baza unui contract de muncă. În lipsa acestui contract nu poate exista răspunderea disciplinară.

2. **existența unei fapte ilicite**; Fapta ilicită, sub aspect disciplinar, constă în încălcarea normelor legale, regulamentului intern, contractului individual sau contractului colectiv de muncă aplicabil, ordinelor și dispozițiilor legale ale conducătorilor ierarhici.

3. **săvârșirea faptei cu vinovăție**. Vinovăția constă în atitudinea psihică negativă a subiectului răspunderii față de fapta sa. Făcând analogie cu dreptul penal, constatăm că abaterea disciplinară poate fi săvârșită: cu intenție (directă; indirectă); din culpă (cu ușurință; cu nesocotința)[8].

4. **un rezultat dăunător și legătura de cauzalitate între faptă și rezultat** [11, p. 191].

Vinovăția în dreptul muncii, așa cum a scris în timpul său autorul rus A. M. Khvostov, are propriile sale caracteristici. De exemplu în cazul săvârșirii unei abateri disciplinare este mai aproape de vinovăția penală [14, p. 20].

S-ar părea logic ca răspunderea disciplinară ar trebui să se bazeze pe prezumția de nevinovăție, consacrată în dreptul public. Partea care a suferit un prejudiciu trebuie să dovedească vinovăția părții care a cauzat prejudiciul.

Referitor la problema abordată, A. Țiclea menționează că vinovăția constă în atitudinea psihică negativă a subiectului față de fapta sa, în conștiința – mai clară sau mai difuză – a încălcării unor relații sociale [11, p. 194]. Vinovăția implică caracterul deliberat al acțiunii subiectului prin asumarea riscului ce decurge din comportamentul prin care s-a nesocotit prevederea legală [9, p. 109].

În cazul răspunderii disciplinare, potrivit autorilor români [9, p. 110; 4 p. 578], vinovăția poate îmbrăca fie forma intenției – directă sau indirectă, fie forma culpei – cu ușurință sau neglijență. În opinia lui V. I. Mironov [12, p. 525], „vinovăția angajatului care a comis o abatere disciplinară poate fi exprimată sub formă de intenție directă sau indirectă. Aceasta înseamnă că trebuie demonstrat faptul că angajatul a dorit în mod intenționat sau a permis survenirea consecințelor negative pentru angajator. Alte forme de vinovăție

în comiterea unei abateri disciplinare, de regulă, nu există. Astfel, în opinia cercetătorului sus-numit, excepție fac cazurile în care abaterea disciplinară e săvârșită de salariatul a cărei funcție este asociată cu activitatea legată de un izvor de pericol sporit pentru lumea înconjurătoare (exploatarea vehiculelor, a instalațiilor, mecanismelor, folosirea energiei electrice, a substanțelor explozibile, efectuarea lucrărilor de construcții etc.), adică care este un izvor de pericol sporit. Acești salariați pot săvârși o abatere disciplinară sub formă de neglijență sau încredere exagerată, adică, angajatul poate prezice ocurența consecințelor nefavorabile pentru angajator, dar consideră că va fi în măsură să le evite [12, p. 525-526].

În același timp, salariatul nu poate fi considerat vinovat de neexecutarea sau executarea necorespunzătoare a atribuțiilor, din motive independente de voința acestuia (de exemplu, din cauza lipsei de materiale necesare în vederea îndeplinirii atribuțiilor de serviciu, din cauza calificării necorespunzătoare a angajatului, în legătură cu boala lui etc.) [13, p. 383].

Vinovăția intenționată presupune atitudinea psihică a făptuitorului rezultând din prevederea rezultatului faptei sale (acțiune sau inacțiune), îndreptată spre încălcarea regulilor de conduită profesională. Neglijența ca o formă a vinovăției apare atunci când angajatul nu prevede consecințele acțiunii sale ilicite, deși ar fi putut să le prevadă, sau atunci când el a prevăzut aceste consecințe, dar necugetat a sperat că le va preîntâmpina.

I. Sorică, în monografia referitoare la răspunderea disciplinară a salariaților, menționează că „spre deosebire de dreptul penal, în cadrul căruia diferențierea între formele și gradele vinovăției este de mare importanță pentru însăși incriminarea anumitor fapte, în conformitate cu principiul că majoritatea infracțiunilor sunt sancționate numai atunci când sunt săvârșite cu intenție, în materie disciplinară această diferențiere nu produce efecte atât de categorice. Încălcările aduse regulilor de disciplină pot fi sancționate de fiecare dată, orice formă ar îmbrăca vinovăția” [9, p. 110]. Distincția făcută cu privire la formele vinovăției prezintă interes pe planul răspunderii disciplinare numai în ceea ce privește alegerea/dozarea sancțiunii disciplinare ce urmează să se aplice. În acest sens, la momentul individualizării sancțiunii juridice, angajatorul trebuie să aibă în vedere o serie de criterii, printre care și gradul de vinovăție al salariatului [9, p. 110].

Astfel, în opinia doctrinarului român Sanda Ghimpu, gradul de vinovăție a angajatului în săvârșirea unei abateri disciplinare are un rol însemnat, mai ales în cazul desfacerii disciplinare a contractului de muncă. O abatere disciplinară săvârșită de un angajat în condițiile în care el își dă seama de rezultatele periculoase ale faptei sale și de urmările produse sau chiar dacă nu dorește aceste urmări, acceptă eventualitatea lor, va prezenta un grad mai accentuat de pericol social decât cea abatere săvârșită din culpă (de pildă, când angajatul nu prevede urmările faptei sale, deși trebuia sau putea să le

prevadă) [6]. În acest sens, fapta unui angajat, care în mod voit, dându-și seama de consecințele faptei, refuză să lucreze sau, pentru a se răzbuna pe un alt angajat, îi sustrage o piesă spre a-l împiedica să-și înceapă munca, va demonstra un pericol mai grav decât acela a angajatului care, din neatenție, a încălcat disciplina muncii. Dar, chiar în situația acelor angajați care încalcă din culpă (ușurință sau neglijență) disciplina muncii, în stabilirea sancțiunii se va ține seama de gradul culpei: *culpa lată*, *levis* sau *levissima*, fiecare reflectând trepte diferite de gravitate a faptei în raport de poziția subiectivă a angajatului față de consecințele faptei produse. De mare însemnătate este și cercetarea mobilului, precum și a scopului urmărit de angajat prin săvârșirea abaterii [6].

Legislația R. Moldova, spre deosebire de C.M. al României, lasă la discreția angajatorului individualizarea sancțiunii disciplinare: „La aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul trebuie să țină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise și de alte circumstanțe obiective” [2, art. 206, alin. (5)]. Astfel, art. 250 C.M. al României” [3] prevede expres faptul că angajatorul stabilește sancțiunea disciplinară aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârșite de salariat, avându-se în vedere: a) împrejurările în care fapta a fost săvârșită; b) gradul de vinovăție a salariatului; c) consecințele abaterii disciplinare; d) comportarea generală în serviciu a salariatului; e) eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

Se pune întrebarea care este capacitatea unei comisii de disciplină constituită la nivelul angajatorului (în situația în care ea poate fi constituită, prin raportare la numărul salariaților unui angajator) de a stabili vinovăția unui salariat în formele și gradele sale (intenția – directă, indirectă; culpa – neglijența, ușurința)? Cu siguranță este foarte limitată, întrucât această capacitate aparține, în general, specialiștilor în drept penal, iar în materie contravențională sancțiunea se aplică în funcție de gradul de pericol social al faptei săvârșite (în timp ce la aplicarea sancțiunilor contravenționale complementare se ia deasemenea în considerare natura și gravitatea faptei). Pentru identitate de rațiune (teoretică și practică), în materia răspunderii disciplinare este suficient să se ia în considerare gradul de pericol produs prin săvârșirea abaterii disciplinare și natura abaterii disciplinare, pentru că este mai ușor de cuantificat consecințele faptei salariatului, decât gradul și forma de vinovăție a acestuia în săvârșirea faptei [5, p. 172].

Proba vinovăției în materia răspunderii disciplinare aparține angajatorului care trebuie să facă dovadă că salariatul a încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinea și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici [10, p. 354].

Practica judiciară a României în materie evidențiază că culpa salariatului trebuie dovedită, și nu prezumată pentru a putea fi îndeplinite condițiile

angajării răspunderii disciplinare. Prin urmare, în cazul în care obligația impusă de angajator – obligație considerată de către acesta a fi fost încălcată cu vinovăție de către salariat și ca urmare, antrenându-se răspunderea disciplinară a acestuia – este abuzivă, nu poate fi reținută culpa salariatului în neîndeplinirea acestei obligații de vreme ce, având în vedere natura abuzivă a obligației, răspunderea disciplinară nu mai poate să-și atingă scopul, culpa salariatului fiind în această ipoteză practic inexistentă [9, p. 126-127].

În opinia autorilor români V. Dorneanu și Gh. Bădica [4, p. 578], vinovăția ca element subiectiv al răspunderii disciplinare, este necesar să fie stabilită pentru a putea spune că o persoană a săvârșit o abatere disciplinară. Este nevoie deci să se stabilească nu numai faptul încălcării unei obligații de serviciu, ci și acela că o persoană a încălcat obligația din vina sa. Salariații au obligația să respecte programul de muncă și să folosească integral și cu maximum de eficiență timpul de muncă. Se pot ivi însă cazuri în care o persoană părăsește locul de muncă mai înainte de sfârșitul programului de muncă, dar după ce anunță în prealabil șeful ierarhic. S-ar putea spune, dacă nu se analizează vina persoanei, că aceasta a săvârșit o abatere disciplinară prin părăsirea locului de muncă. Analizându-se însă motivul plecării, se poate constata că persoana nu are nici o vină, deoarece a plecat pentru un motiv care nu-i poate fi imputabil.

Luând în considerare cele menționate trebuie să facem **următoarele concluzii**:

– în teoria dreptului muncii conceptul de vinovăție și formele sale practic nu au fost studiate și acest lucru nu putea să nu afecteze calitatea legislației muncii;

– gradul de vinovăție a salariatului este important de stabilit întrucât se ia în considerare la aplicarea sancțiunii disciplinare;

– recomandăm următoarea definiție pentru vinovăția ca condiție esențială a răspunderii disciplinare:

Art. 1. *Vinovăția* reprezintă o condiție esențială a răspunderii disciplinare, ce constă în atitudinea psihică negativă a salariatului față de consecințele negative ale faptei săvârșite în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul.

– soluționarea problemei vinovăției și în această ramură a dreptului va contribui în mare măsură la soluționarea unei alte probleme, nu mai puțin importante, ce ține de instituția răspunderii care, în cele din urmă, va aduce modificări reale în sistemul de valori social-juridice ale societății noastre.

Referințe bibliografice:

1. Baltag D., Stahi T. Raportul dintre răspunderea patrimonială în dreptul civil și răspunderea materială în dreptul muncii. În: Studii Juridice Universitare, U.L.I.M., 2016, nr. 1-2, p. 35-46.

2. Codul muncii al R. Moldova, Nr. 154 din 28.03.2003. În: M.O. al R. Moldova 29.07.2003, nr. 159-162, art. nr: 648.
3. Codul Muncii al României. În M.Of. al României, 2003, în vigoare de la 18.05.2011. <http://lege5.ro/Gratuit/gi2tknjxgq/codul-muncii-din-2003> (vizitat 01.03.2017)
4. Dorneanu V. Bădica Gh. Dreptul muncii. București, Lumina Lex, 2002. 699 p.
5. Dragoș Dacian, Chiciudean Remus, Emrich Gina. Dreptul muncii. Suport de curs. Universitatea Babe-Bolyai Cluj-Napoca. <http://www.apubb.ro/wp-content/uploads/2011/02/Dreptul-muncii-2011.pdf> (vizitat 24.03.2017)
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. Ivancova T. Particularitățile vinovăției - condiție a aplicării răspunderii juridice civile contractuale. În: Legea și viața, 2012, nr. 2, p. 31-37
8. Popescu N. I. Răspunderea disciplinară. <http://tribunaeconomica.ro/blog/?p=373> (vizitat 20.04.2017)
9. Sorică I. Răspunderea disciplinară a salariaților. București, Wolters Kluwer, 2010. 256 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. Миронов В. И. Трудовое право: Учебник для вузов, СПб.: Питер, 2009. 866 с.
13. Орловский Ю. П., Нуртдинова А. Ф. Трудовое право России. Учебник. М, КОНТРАКТ, ИНФРА-М, 2008, p. 383.
14. Хвостов А. М. Вина в советском трудовом праве. Минск, Беларусь, 1970. 120. с.