PARTICULARITĂȚILE SOLUȚIONĂRII LITIGIILOR INDIVIDUALE DE MUNCĂ IZVORÂTE DIN CAUZAREA DE PREJUDICII

Gheorghe MACOVEI, Tatiana MACOVEI

Litigiile de muncă sunt divergențele apărute între salariat şi administrație care nu pot fi soluționate pe cale de tratative directe ale părților sau cu participarea sindicatelor, în problemele de creare a condițiilor de muncă şi aplicarea lor. Pentru soluționarea acestora, legea prevede o anumită ordine, stabileşte procedura şi termenele de înaintare a plângerilor în organele competente, examinarea lor, adoptarea unei hotărâri şi aplicarea ei [1]. Potrivit art.327 alin.(1) Codul muncii [2], partea contractului individual de muncă (angajatorul sau salariatul) care a cauzat, în legătură cu exercitarea obligațiilor sale de muncă, un prejudiciu material şi/sau moral celeilalte părți, repară acest prejudiciu conform prevederilor prezentului cod şi altor acte normative. Răspunderea materială pentru prejudiciul cauzat uneia din părți în timpul executării contractului individual de muncă, potrivit legislației muncii, are natura juridică a unei varietăți a răspunderii civile contractuale cu particularitățile determinate de specificul raporturilor juridice de muncă [3].

O primă particularitate ce vizează repararea prejudiciilor izvorâte din cauzarea de prejudicii se referă la faptul că răspunderea materială a angajatorului față de salariat nu poate fi mai mică, iar a salariatului față de angajator mai mare decât cea prevăzută de Codul muncii şi de alte acte normative. O altă particularitate ce vizează soluționarea litigiilor individuale de muncă rezultate din cauzarea de prejudicii se referă la faptul că fiecare parte a contractului este obligată să dovedească cuantumul prejudiciului material care i-a fost cauzat.

În ceea ce priveşte repararea prejudiciului de către angajator, menționăm faptul că angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material şi cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligațiilor de muncă sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci. Prejudiciul moral se repară în formă bănească sau într-o altă formă materială determinată de părți. Reglementările actuale prevăd faptul că litigiile şi conflictele apărute în legătură cu repararea prejudiciului moral se soluționează de instanța de judecată, indiferent de mărimea prejudiciului

material ce urmează a fi reparat. Potrivit art.331 alin.(1) Codul muncii, angajatorul care, în urma îndeplinirii necorespunzătoare a obligațiilor sale prevăzute de contractul individual de muncă, a cauzat un prejudiciu material salariatului repară acest prejudiciu integral. Mărimea prejudiciului material se calculează conform prețurilor de piață existente în localitatea respectivă la data reparării prejudiciului, conform datelor statistice. Legea, de asemenea, dă dreptul părților ca în baza acordului comun să decidă repararea prejudiciului material în natură.

O altă particularitate ce vizează modul de examinare a litigiilor privind repararea prejudiciului material şi celui moral, cauzate salariatului, constă în faptul că legea instituie procedura prealabilă adresării în instanța de judecată. Astfel salariatul este obligat să adreseze o cerere scrisă angajatorului privind repararea prejudiciului material şi a celui moral. Angajatorul este obligat să înregistreze cererea respectivă, s-o examineze şi să emită ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) corespunzător în termen de 10 zile calendaristice din ziua înregistrării acesteia, aducându-l la cunoştință salariatului sub semnătură. În cazul în care salariatul nu este de acord cu ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) angajatorului sau dacă ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) nu a fost emis în termenul prevăzut mai sus, atunci salariatul este în drept să se adreseze cu o cerere în instanța de judecată pentru soluționarea litigiului individual de muncă apărut.

Salariatul, de asemenea, este obligat să repare prejudiciul material cauzat angajatorului, dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel. Important de menționat este faptul că la stabilirea răspunderii materiale, în prejudiciul ce urmează a fi reparat nu se include venitul ratat de angajator, ca urmare a faptei săvârşite de salariat. În acelaşi timp, salariatul va fi absolvit de răspundere materială dacă prejudiciul a fost cauzat în cazuri de forță majoră, confirmate în modul stabilit, de extremă necesitate, de legitimă apărare, de executare a unei obligații legale sau contractuale, precum şi în limitele riscului normal de producție. De asemenea, salariații nu răspund pentru pierderile inerente procesului de producție, care se încadrează în limitele prevăzute de normele tehnologice sau de legislația în vigoare, pentru prejudiciile materiale provocate în circumstanțe neprevăzute care nu puteau fi înlăturate, precum şi în alte cazuri similare. Ținând cont de circumstanțele concrete în care a fost cauzat prejudiciul material, angajatorul este în drept să renunțe, integral sau parțial, la repararea acestuia de către salariatul vinovat.

O garanție importantă pentru salariați rezidă în faptul că pentru prejudiciul cauzat angajatorului, salariatul poartă răspundere materială în limitele salariului mediu lunar, dacă Codul muncii sau alte acte normative nu prevăd altfel. Însă legea prevede şi cazurile când salariatul poartă răspundere materială deplină (doar în cazurile prevăzute la art.338 Codul muncii).

Mărimea prejudiciului material cauzat angajatorului se determină conform pierderilor reale, calculate în baza datelor de evidenţă contabilă. În cazul sustragerii, pierderii, distrugerii sau deteriorării bunurilor angajatorului atribuite la mijloacele fixe, mărimea prejudiciului material se calculează pornindu-se de la costul de inventar (preţul de cost) al valorilor materiale, minus uzura, conform normelor stabilite.

Până la emiterea ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărârii) privind repararea prejudiciului material de către salariatul în cauză, angajatorul este obligat să efectueze o anchetă de serviciu pentru stabilirea mărimii prejudiciului material pricinuit şi a cauzelor apariţiei lui. Pentru efectuarea anchetei de serviciu, angajatorul este în drept să creeze, prin ordin (dispoziţie, decizie, hotărâre), o comisie cu participarea specialiştilor în materie. De asemenea, în mod obligatoriu, trebuie să se solicite o explicaţie scrisă de la salariat pentru stabilirea cauzei apariţiei prejudiciului material. Refuzul de a prezenta explicaţia scrisă se consemnează într-un proces-verbal semnat de câte un reprezentant al angajatorului şi, respectiv, al salariaţilor. Salariatul are dreptul să ia cunoştinţă de toate materialele acumulate în procesul anchetei de serviciu.

Salariatul vinovat de cauzarea unui prejudiciu material angajatorului îl poate repara benevol, integral sau parţial. Se permite repararea prejudiciului material cu achitarea în rate, dacă salariatul şi angajatorul au ajuns la un acord în acest sens. În atare caz, salariatul prezintă angajatorului un angajament scris privind repararea benevolă a prejudiciului, cu indicarea termenelor concrete de achitare. Cu acordul scris al angajatorului, salariatul poate repara prejudiciul material cauzat substituindu-l printr-un echivalent sau îndreptând ceea ce a deteriorat.

Reţinerea de la salariatul vinovat a sumei prejudiciului material care nu depăşeşte salariul mediu lunar se efectuează prin ordinul (dispoziţia, decizia, hotărârea) angajatorului, care trebuie să fie emis în termen de cel mult o lună din ziua stabilirii mărimii prejudiciului. Dacă suma prejudiciului material ce urmează a fi reţinută de la salariat depăşeşte salariul mediu lunar sau dacă a fost omis termenul menţionat la alin.(1), reţinerea se efectuează conform hotărârii (deciziei) instanţei de judecată.

În caz de apariţie a divergenţelor privind modul de reparare a prejudiciului material, părţile sunt în drept să se adreseze în instanţa de judecată în termen de un an din ziua constatării mărimii prejudiciului. Ţinând cont de gradul şi forma vinovăţiei, de circumstanţele concrete şi situaţia materială a salariatului, instanţa de judecată poate să micşoreze mărimea prejudiciului ce urmează a fi reparat de acesta. Instanţa de judecată este în drept să aprobe tranzacţia dintre salariat şi angajator privind micşorarea mărimii prejudiciului material ce urmează a fi reparat. Micşorarea mărimii prejudiciului material ce urmează a fi reparat de salariat sau de conducătorul unităţii nu se admite, dacă acesta a fost cauzat intenţionat, fapt confirmat în modul stabilit.

Referințe:

1. ROMANDAŞ, N., BOIŞTEANU, E. *Dreptul muncii. Manual*. Chişinău: Reclama, 2007, p.311.
2. Codul muncii al Republicii Moldova adoptat prin Legea nr. 154-XV din 28.03.03. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova,* nr. 159-162/648 din 29.07.03.
3. SECRIERU, O., MACOVEI, T. *Litigii de muncă*. Chişinău: Tipografia Centrală, 2012, p. 167.