

REFLECȚII PRIVIND REGIMUL JURIDIC AL CONTRACTULUI DE RĂSPUNDERE MATERIALĂ A SALARIAȚILOR

*Victoria HÎNCU,
magistru în drept, Universitatea de Stat din Moldova*

SUMMARY

The material liability of the employees is an important institution in the framework of labour relationships. The legislation expressly sets the type-contract of full material liability and establishes the contractula clauses that have to be included, thus being expelled some abuses of rights that can appear between the parts of the contract. We have to know the necessary conditions for the validity of such a contract, and also the functions accomplished through this institution.

Răspunderea materială este, de asemenea, o modalitate de răspundere juridică reglementată de normele dreptului muncii pentru comiterea unui prejudiciu material cauzat printr-o conduită ilicită de către o parte a raportului juridic de muncă celeilalte părți în procesul de muncă la întreprinderi, instituții și organizații.

Salariatul fiind un subiect al raportului juridic de muncă, comportamentul său este reglementat de legislația muncii, dar pe lângă aceasta sunt și alte acte juridice care dau naștere unor drepturi și obligații, sub incidența cărora se dezvoltă și încetează anumite relații de muncă. Sub aspect general, aici ne putem referi și la contractul individual de muncă, care în clauzele sale contractuale poate conține și prevederi privind răspunderea salariatului. Dar, de obicei, asemenea aspecte ale raportului de muncă sunt reglementate de contracte speciale în acest sens. O dovadă a acestor afirmații pot servi normele juridice din Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 449 din 29.04.2004, anexele nr. 2 și nr. 4.

Analizând legislația în vigoare, putem menționa că, conform art. 339 al CM al RM sunt reglementate aspectele principale ce vizează modul de încheiere a contractului scris cu privire la răspunderea materială deplină între angajator și salariat, care deține o funcție sau care execută lucrări legate nemijlocit de păstrarea, prelucrarea, vânzarea (livrarea), transportarea sau folosirea în procesul muncii a valorilor ce i-au fost transmise. Totodată, legiuitorul stabilește că nomenclatorul unor astfel de funcții și lucrări, precum și contractul-tip cu privire la răspunderea materială individuală deplină, se aprobă de Guvern. Prin urmare, se aplică „Nomenclatorul funcțiilor deținute și lucrărilor executate de către salariații cu care angajatorul poate încheia contracte scrise cu privire la răspunderea materială individuală deplină pentru neasigurarea integrității valorilor transmise” și în comun cu acesta „Contractul-tip cu privire la răspunderea materială individuală deplină” – ambele acte juridice sunt aprobate prin Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 449/2004.

După cum observăm, pentru a fi încheiat, contractul cu privire la răspunderea materială deplină a salariatului este necesar ca, cumulativ, să fie întrunite anumite condiții expres prevăzute de legislația muncii. Astfel, aceste condiții sunt următoarele:

1. Contractul cu privire la răspunderea materială deplină a salariatului urmează a fi încheiat în formă scrisă. Forma scrisă a contractului cu privire la răspunderea materială deplină a salariatului este obligatorie sub efectul nulității acestuia. [2, p.321] Astfel, făcând o interpretare contrară a acestei prevederi imperative a Codului Muncii al Republicii Moldova, concluzionăm că dacă nu există contractul cu privire la răspunderea materială deplină a salariatului, nu există nici posibilitatea tragerii la răspundere materială a salariatului pentru dauna cauzată angajatorului prin acțiune ilegală și culpabilă a acestui salariat, cu excepția cazurilor când salariatul este tras la răspundere materială deplină și fără încheierea acestuia.

Contractul cu privire la răspunderea materială deplină a salariatului poate fi încheiat atât la angajarea salariatului la unitatea respectivă, cât și la modificarea contractului individual de muncă încheiat anterior. În cazul în care contractul cu privire la răspunderea materială deplină a salariatului se încheie la angajarea salariatului la unitate, acesta poate fi parte integrală a contractului individual de muncă, fiind expus nemijlocit în conținutul contractului individual de muncă, precum și poate fi anexat la contractul individual de muncă.

2. Altă condiție instituită de legiuitorul Republicii Moldova pentru angajare a răspunderii materiale depline prin încheierea contractului privind răspunderea materială deplină a salariatului este cea a vârstei salariatului cu care se încheie acest contract. Astfel, art. 339 al Codului Muncii al Republicii Moldova stabilește limita minimă a vârstei salariatului, pe care ultimul urmează s-o atingă în momentul încheierii contractului cu privire la răspunderea materială deplină a salariatului. Această limită minimă este de 18 ani. Necesitatea introducerii acestei condiții obligatorii este dictată de faptul că salariatul, în cazul încheierii contractului cu privire la răspunderea materială deplină a salariatului, poartă răspunderea materială în mărime deplină pentru prejudiciul cauzat. La împlinirea vârstei de 18 ani se presupune că persoana fizică ajunge la maturitatea psihică pentru angajarea unei astfel de răspunderi. În cazul în care a fost încheiat contractul cu privire la răspunderea materială deplină cu salariatul care nu a ajuns la majorat, contractul poate fi declarat nul, deci este lovit de nulitate relativă. Însă, indiferent de faptul, a fost declarat contractul cu privire la răspunderea materială deplină nul sau nu, angajatorul nu va putea fi despăgubit pentru întreg prejudiciul cauzat prin acțiunile ilegale și culpabile ale salariatului minor.

În acest sens, în cazul apariției unui litigiu privind repararea prejudiciului cauzat de către un salariat minor cu care a fost încheiat contractul cu privire la răspunderea materială deplină, instanța de judecată va refuza să satisfacă pretenția reclamantului (angajatorului) din motivul că salariatul, la momentul încheierii contractului, nu avea 18 ani. Este important de menționat că atingerea vârstei de 18 ani are importanță la încheierea contractului de răspundere materială deplină a salariatului. Astfel, în cazul în care contractul cu privire la răspunderea materială deplină a salariatului a fost încheiat cu salariatul minor, iar în momentul cauzării prejudiciului acesta deja a împlinit vârsta de 18 ani, salariatul dat nu va putea fi obligat la repararea prejudiciului cauzat în mărimea deplină, din simplu considerent că la momentul încheierii contractului cu privire la răspunderea materială deplină a salariatului a fost prezent viciul de consimțământ al salariatului. În acest caz salariatul va purta răspundere materială limitată pentru dauna cauzată angajatorului prin acțiunile sale ilegale și culpabile.

În literatura de specialitate a fost pusă problema dacă este împlinită condiția vârstei în cazul în care salariatul, în momentul încheierii contractului cu privire la răspunderea materială deplină a salariatului, nu avea vârsta de 18 ani, însă dispunea de capacitatea de exercițiu deplină. Codul Civil al Republicii Moldova conține două cazuri când persoana fizică capătă capacitatea de exercițiu înainte împlinirii vârstei de 18 ani. Deci, este vorba despre înregistrarea căsătoriei până la împlinirea majoratului și emanciparea. Astfel, în acest sens, majoritatea autorilor consideră că chiar în cazul în care în momentul încheierii contractului cu privire la răspunderea materială deplină a salariatului nu avea vârsta de 18 ani, însă dispunea de capacitatea de exercițiu deplină, salariatul dat nu poate fi tras la răspundere materială deplină, din simplul considerent că Codul Muncii al Republicii Moldova se exprimă în acest sens folosind formularea „18 ani”, și nu „capacitatea civilă de exercițiu deplină”.

3. Altă condiție imperativă care trebuie să fie întrunită la încheierea contractului privind răspunderea materială deplină a salariatului pentru dauna cauzată angajatorului prin acțiunile sale ilegale și culpabile este cea că în funcțiile de serviciu ale salariatului trebuie să fie incluse următoarele:

a) salariatul deține funcție sau execută lucrări legate nemijlocit de păstrarea în procesul muncii a valorilor ce i-au fost transmise;

b) salariatul deține funcție sau execută lucrări legate nemijlocit de prelucrarea în procesul muncii a valorilor ce i-au fost transmise;

c) salariatul deține funcție sau execută lucrări legate nemijlocit de vânzarea (livrarea) în procesul muncii a valorilor ce i-au fost transmise;

d) salariatul deține funcție sau execută lucrări legate nemijlocit de transportarea în procesul muncii a valorilor ce i-au fost transmise;

e) salariatul deține funcție sau execută lucrări legate nemijlocit de folosirea în procesul muncii a valorilor ce i-au fost transmise.

Articolul 339, alin. 2 al Codului Muncii al Republicii Moldova dispune că nomenclatorul funcțiilor și lucrărilor menționate, precum și contractul-tip cu privire la răspunderea materială individuală deplină, se aprobă de Guvern. Este foarte important de menționat că la momentul actual Guvernul Republicii Moldova a adoptat Hotărârea nr. 449 din 07.05.2004 prin care a fost aprobat nomenclatorul funcțiilor și lucrărilor, ocupate sau efectuate de către salariați cu care angajatorul poate încheia contractul privind răspunderea materială deplină individuală sau colectivă (de brigadă), precum și a Contractului – tip privind răspunderea materială deplină. [1]

Prin urmare, legislația în vigoare ne reglementează expres care trebuie să fie clauzele contractuale ale unui contract cu privire la răspunderea materială deplină ca acesta să producă efecte juridice. Astfel, sunt stabilite care sunt obligațiile și care sunt drepturile părților contractante. În contractul-tip este menționat modul de ținere a evidenței și de prezentare a dărilor de seamă și, pentru ca acestea să fie valabile, trebuie semnate de conducătorul colectivului și, în ordinea de succesiune, de un membru al colectivului. Ulterior, conținutul dării de seamă se aduce la cunoștință tuturor membrilor colectivului. La fel este o prezentare cum are loc repararea prejudiciului cauzat, stabilirea mărimumi prejudiciului, momentul de când contractul în cauză începe să producă efecte juridice și modul în care poate avea loc modificarea sa și alte aspecte importante.

În urma analizei efectuate, putem spune că, grație importanței pe care o prezintă, a făcut ca legiuitorul să reglementeze minuțios aceste aspecte ce se întâlnesc foarte des în practică și de multe ori pot servi motive pentru conflictele de muncă. Iar stabilirea expresă a unor asemenea dispoziții poate coordona în mod legal raporturile ce se desfășoară între subiecții de drept. Din start știind ce procedură și care sunt acțiunile sale și modul în care trebuie desfășurate ca să capete un caracter legal și ca fiecare dintre ei să-și atingă scopul pe care și l-a pus în momentul încadrării în câmpul muncii.

BIBLIOGRAFIE

1. Codul Muncii al Republicii Moldova, Legea nr.154 din 28.03.2003, Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159-162.
2. Hotărârea Guvernului despre aprobarea nomenclatorului funcțiilor și lucrărilor, ocupate sau efectuate de către salariați cu care angajatorul poate încheia contractul privind răspunderea materială deplină individuală sau colectivă (de brigadă), precum și a Contractului-tip privind răspunderea materială deplină, nr.499 din 29.04.2004. Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 126-131 din 07.05.2004.
3. Romandaș N., „Dreptul muncii”, editura USM, Chișinău, 1997, 410 pag.