

**ALEXANDRU ȚICLEA**

Academy of Romanian Scientists

Splaiul Independenței 54, 05009 Bucharest Romania

Associated member

---

**RĂSPUNDEREA PENTRU DAUNE  
ÎN RAPORTURILE DE MUNCĂ**

*- Teorie și jurisprudență -*

---

*La elaborarea prezentei lucrări a colaborat  
lector univ. dr. Laura GEORGESCU, avocat în Baroul București*

---

*Lucrarea de față a fost realizată având în vedere  
legislația în vigoare publicată până la data de 1 aprilie 2014*

---

**ALEXANDRU ȚICLEA**

Academy of Romanian Scientists  
Splaiul Independenței 54, 05009 Bucharest Romania  
Associated member

# **RĂSPUNDEREA PENTRU DAUNE ÎN RAPORTURILE DE MUNCĂ**

*Teorie și jurisprudență*

**Universul Juridic**  
București  
2014

Editat de **S.C. Universul Juridic S.R.L.**

Copyright © 2014, **S.C. Universul Juridic S.R.L.**

Toate drepturile asupra prezentei ediții aparțin

**S.C. Universul Juridic S.R.L.**

Nicio parte din acest volum nu poate fi copiată fără acordul scris al  
**S.C. Universul Juridic S.R.L.**

**NICIUN EXEMPLAR DIN PREZENTUL TIRAJ NU VA FI  
COMERCIALIZAT DECÂT ÎNSOTIT DE SEMNĂTURA  
AUTORULUI ȘI ȘTAMPILA EDITORULUI, APLICATE  
PE INTERIORUL ULTIMEI COPERTE.**

**Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale a României**  
**ȚICLEA, ALEXANDRU**

**Răspunderea pentru daune în raporturile de muncă :  
teorie și jurisprudență / Alexandru Țiclea. - București :**  
Universul Juridic, 2014

ISBN 978-606-673-353-3

349.2(498)

**REDACTIE:** tel./fax: **021.314.93.13**  
tel.: **0732.320.666**  
e-mail: **redactie@universuljuridic.ro**

**DEPARTAMENTUL** telefon: **021.314.93.15**  
**DISTRIBUȚIE:** tel./fax: **021.314.93.16**  
e-mail: **distributie@universuljuridic.ro**

**[www.universuljuridic.ro](http://www.universuljuridic.ro)**



## Capitolul I

### *Specificul răspunderii pentru daune și formele acesteia*

---

#### **§1. Considerații generale**



##### **1. Noțiunea de daune**

Potrivit *Dicționarului explicativ al limbii române*, termenul de „daună” (provenit din latinescul *damnum*) are semnificația de „pagubă, vătămare, prejudiciu (material sau moral)”<sup>1</sup>.

Celebrul jurist olandez *Hugo Grotius* (1583-1645) a formulat preceptul: „*Damni culpa, dati reparatio*”, conform căruia *orice faptă a omului care cauzează altuia un prejudiciu, obligă pe acela care l-a provocat să-l repare*. De asemenea, este consacrată expresia latină *damnum emergens*, care semnifică „prejudiciul efectiv suferit de o persoană ca urmare a unui fapt juridic săvârșit de o altă persoană”<sup>2</sup>. Alături de această expresie se află și dea denumită *lucrum cessans* ce reprezintă câștigul nerealizat de către o persoană căreia i s-a cauzat un prejudiciu<sup>3</sup>.

Utilizăm în prezenta lucrare termenul de *daune*, mai cuprinzător, în măsură să exprime diversitatea formelor răspunderii reparatorii reglementate în raporturile de muncă.



##### **2. Răspunderea pentru daune – răspundere reparatorie**

Răspunderea în discuție are un caracter reparator, deoarece se concretizează într-o obligație de dezdăunare. Ea se stabilește în sarcina

---

<sup>1</sup> *DEX*, Editura Universul Enciclopedic Gold, București, 2009, p. 272.

<sup>2</sup> Lucian Săulean, Sebastian Rădulețu, *Dicționar de expresii juridice latine*, Editura C.H. Beck, București, 2007, p. 79.

<sup>3</sup> *Ibidem*, p. 193.

autorului prejudiciului și constituie un mijloc de apărare a drepturilor subiective, mai precis a dreptului de proprietate.

Din moment ce printr-o faptă ilicită s-a produs o pagubă unei persoane, se angajează răspunderea autorului acestei pagube; în acest sens, răspunderea pentru daune contribuie la apărarea dreptului subiectiv încălcat. Astfel, în mod efectiv, este apărat dreptul de proprietate<sup>1</sup>.

În lucrarea de față, prin răspunderea pentru daune avem în vedere răspunderea pentru prejudiciile aduse celeilalte părți a raportului de muncă (angajat sau angajator).

### 3. Persoanele responsabile

În materia raporturilor de muncă pot fi, așadar, persoane responsabile pentru daune părțile acestor raporturi și anume *angajatul* sau *angajatorul*.

Legea dialogului social nr. 62/2011 definește angajatul ca acea „*persoana fizică, parte a unui contract individual de muncă ori raport de serviciu, care prestează munca pentru și sub autoritatea unui angajator și beneficiază de drepturile prevăzute de lege, precum și de prevederile contractelor sau acordurilor colective de muncă aplicabile*” [art. 1 lit. g)].

Drept urmare, potrivit acestui text, legiuitorul se referă la două mari categorii de persoane:

- salariații, care se află în raporturi de muncă cu angajatorii lor;
- funcționarii publici, parte a raporturilor de serviciu cu autoritățile/instituțiile publice respective.

La rândul lor, în această ultimă categorie sunt cuprinși și funcționarii publici cu statut special și anume:

- polițiștii;
- funcționarii publici parlamentari;
- funcționarii publici din sistemul penitenciar;
- militarii.

Potrivit aceleiași Legi nr. 62/2011, *angajatorul* este acea „*persoana fizică sau juridică ce poate, potrivit legii, să angajeze forță de muncă pe bază de contract individual de muncă ori raport de serviciu*” [art. 1 lit. e)].

---

<sup>1</sup> A se vedea, Constantin Stătescu, Corneliu Bârsan, *Drept civil. Teoria generală a obligațiilor*, ediția a IX-a revizuită și adăugită de Corneliu Bârsan, Editura Hamangiu, București, 2008, p. 127.

Acest act normativ operează și cu termenul de *unitate*, care este „*persoana juridică care angajează nemijlocit forță de muncă*” [art. 1 lit. k)].

Există o sferă largă de angajatori persoane juridice: societăți (de toate categoriile, inclusiv bancare, de asigurări, agricole etc.), regii autonome, companii și societăți naționale, autorități și instituții publice diverse unități bugetare etc.

De asemenea, și *persoanele fizice* pot avea calitatea de angajator. Singura condiție impusă de lege acestora pentru a încheia contracte individuale de muncă este aceea de a avea capacitatea deplină de exercițiu [art. 14 alin. (3) din Codul muncii]. Tot astfel, Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 44/2008 privind desfășurarea activității economice de către persoanele fizice autorizate, întreprinderile individuale, întreprinderile familiale, permite entităților respective să angajeze persoane prin încheierea contractelor de muncă [art. 17 alin. (1)].

Prin urmare, atât angajatorul, cât și angajatul poartă o răspundere reparatorie<sup>1</sup>.



## 4. Răspunderea pentru daune – răspundere personală

### ➤ 4.1. Preliminarii

Răspunderea pentru daune este, ca regulă, o răspundere personală sau individuală.

De cele mai multe ori, răspunderea se stabilește în sarcina unui singur angajat, care este vinovat de producerea pagubei prin fapta sa proprie. Acesta constituie forma tipică a răspunderii pentru daune.

Sunt însă, anumite situații, de excepție, când răspunderea revine mai multor persoane, sau chiar alteia decât cea care a produs paguba. Din acest motiv, sunt cunoscute mai multe variante de răspundere.

### ➤ 4.2. Răspunderea conjunctă

Este denumită astfel în ipoteza în care un singur prejudiciu este cauzat de mai mulți angajați.

Într-o atare ipoteză, făptuitorii au o răspundere conjunctă<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Ion Traian Ștefănescu, *Tratat de dreptul muncii*, Editura Universul Juridic, București, 2012, p. 771-772.

<sup>2</sup> Cu atât mai mult regula este valabilă în cazul răspunderii *angajatorului*.

Codul muncii prevede în art. 255: „Când paguba a fost produsă de mai mulți salariați, cuantumul răspunderii fiecăruia se stabilește în raport de măsura în care a contribuit la producerea ei<sup>1</sup>.

Dacă măsura în care s-a contribuit la producerea pagubei nu poate fi determinată, răspunderea fiecăruia se stabilește proporțional cu salariul său net de la data constatării pagubei și, atunci când este cazul, și în funcție de timpul efectiv lucrat de la ultimul său inventar<sup>2</sup>.

Într-un atare caz, angajatorul nu poate pretinde obligarea tuturor salariaților implicați la plata sumei globale, de vreme ce este vorba de o răspundere patrimonială conjunctă, nu de una solidară<sup>3</sup>.

*Răspunderea conjunctă* este tot o *răspundere personală*, dar ea reprezintă o multitudine de răspunderi individuale ale unor angajați cu vinovății concurente în producerea prejudiciului unic.

Măsura în care fiecare persoană a contribuit la producerea pagubei este determinată atât de fapta *ilicită în sine* – examinată sub aspectul legăturii de cauzalitate cu prejudiciul –, cât și de *gradul vinovăției*. În practică, apare deseori evident că la producerea prejudiciului contribuția făptuitorilor nu ar putea fi egală. De exemplu, dacă o echipă cauzează o pagubă prin executarea defectuoasă a unor operațiuni, șeful echipei care a condus lucrarea are o contribuție mai mare la producerea pagubei decât salariații din subordinea sa. Totuși, în fapt, determinarea proporției

---

Potrivit art. 1.422 alin. (1) din Codul civil, „obligația este divizibilă între mai mulți debitori atunci când aceștia sunt obligați față de creditor la aceeași prestație, dar fiecare dintre ei nu poate fi constrâns la executarea obligației decât separat și în limita părții sale din datorie.”

<sup>1</sup> Textul este aplicabil și în situația în care paguba este produsă ca urmare a unei amenzi contravenționale aplicate angajatorului – persoană juridică. Producându-se o pagubă – prin plata amenzii, angajatorul se poate îndrepta cu acțiune împotriva salariaților vinovați (Curtea de Apel Craiova, Secția civilă, conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 1525/R/2008, Jurindex).

<sup>2</sup> O asemenea dispoziție se regăsește și în art. 15 din Ordonanța Guvernului nr. 121/1998, care însă mai conține un alineat (3) conform căruia, „în gestiunile în care manipularea bunurilor se face colectiv sau în schimburi succesive, fără predarea gestiunii între schimburi, răspunderea materială se stabilește proporțional cu timpul lucrat de fiecare gestionar de la ultima inventariere a bunurilor”.

<sup>3</sup> Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 4036/R/2007, în Lucia Uță, Florentina Radu, Simona Cristescu, *Dreptul muncii. Răspunderea patrimonială, contravențională și penală. Practică judiciară*, p. 66.



în care fiecare a contribuit, exprimarea ei într-o sumă precisă, întâmpină dificultăți, astfel încât se recurge la procedeul subsidiar indicat în art. 255 alin. (2) din Codul muncii (stabilirea răspunderii proporțional cu salariul). Acest criteriu are el însuși o bază obiectivă, deoarece importanța atribuțiilor – și deci și a răspunderii – se numără printre elementele care justifică diferențierea salariilor.

În cazul pagubelor constatate într-o gestiune în care manipularea bunurilor se face colectiv sau în schimburi succesive, fără predare între schimburi, despăgubirea se repartizează proporțional atât cu salariul cât și cu timpul lucrat de fiecare, de la ultima inventarie în gestiunea în care s-a produs paguba<sup>1</sup>. Și această răspundere denumită uneori „colectivă”, este o răspundere conjunctă, ea având ca trăsătură specifică o prezumție de participare culpabilă a tuturor membrilor colectivului de gestionari la producerea pagubei, prezumție care însă poate fi răsturnată de oricare dintre ei<sup>2</sup>.

Alături de gestionari răspund și alți angajați, dacă aceștia au folosit în procesul muncii bunurile constatate lipsă, iar activitatea se desfășura în schimburi, fără a se face predarea bunurilor pe bază de proces-verbal<sup>3</sup>.

#### ➤ 4.3. Răspunderea subsidiară

Nereglementată expres, este posibilă în temeiul art. 256 din Codul muncii<sup>4</sup> care reiterează normele și principiile plății lucrului

---

<sup>1</sup> Art. 27 alin. (2) din Legea nr. 22/1969. Răspunderea colectivă nu operează în cazul în care paguba a fost cauzată unității printr-o faptă ce constituie infracțiune; în această ipoteză răspunderea celor vinovați se stabilește potrivit legii penale.

<sup>2</sup> Un exemplu tipic pentru cazurile în care poate interveni această formă de răspundere îl constituie gestiunea unităților cu autoservire. S-a decis că o atare răspundere nu este aplicabilă persoanelor care nu au dreptul să ia nicio măsură privind gestiunea, ci execută numai operații fizice (sortări, recepționări, stivuirii etc.) din dispoziția și sub supravegherea altor persoane, de regulă gestionari. În schimb, prezumția de culpă operează și cu privire la cei care lucrează la preambalarea și cântărirea mărfurilor. A se vedea Tribunalul Suprem secția civilă, decizia nr. 47/1974, în „Revista română de drept” nr. 12/1975, p. 32; decizia nr. 1401/1977, în *Culegere de decizii pe anul 1977*, p. 152; decizia nr. 1896/1978 în „Revista română de drept” nr. 5/1979, p. 55.

<sup>3</sup> Curtea de Apel Cluj, Secția civilă, decizia nr. 1695/1998, în *Buletinul jurisprudenței. Culegere de practică judiciară pe anul 1998*, Editura Lumina Lex, București, p. 183-184.

<sup>4</sup> Art. 256: „(1) Salariatul care a încasat de la angajator o sumă nedatorată este obligat să o restituie.

nedatorat<sup>1</sup>. Răspunderea subsidiară este, în fond, tot o formă specifică a răspunderii pentru fapta proprie. Prin urmare, sub raportul condițiilor sale de existență, ea este supusă regulilor generale referitoare la răspunderea patrimonială. Dar, așa cum o exprimă și denumirea sa, ea are un caracter secundar și din punct de vedere temporal intervine *ulterior răspunderii principale*, numai în măsura în care aceasta nu a produs efecte integral sau parțial. În sfârșit, dacă s-ar dovedi că nu sunt întrunite condițiile de existență ale răspunderii (obligației) principale, răspunderea subsidiară nu ar mai putea fi nici ea posibilă<sup>2</sup>.

Deci, există o atare răspundere în cazurile în care salariatul a determinat, prin fapta sa ilicită, plata unei sume nedatorate, predarea unui bun ori prestarea unui serviciu necuvenit, către un alt salariat – sau un terț –, iar recuperarea de la aceștia a sumei nelegal plătită, a contravalorii bunului ori a serviciului nelegal prestat nu mai este posibilă din diferite motive (insolvabilitatea, dispariția sau decesul beneficiarului, împlinirea termenului de prescripție etc.)<sup>3</sup>.

---

(2) Dacă salariatul a primit bunuri care nu i se cuveneau și care nu mai pot fi restituite în natură sau dacă acestuia i s-au prestat servicii la care nu era îndreptățit, este obligat să suporte contravaloarea lor. Contravaloarea bunurilor sau serviciilor în cauză se stabilește potrivit valorii acestora de la data plății”.

Tot astfel, conform art. 84 lit. b) din Legea nr. 188/1999, „răspunderea civilă a funcționarului public se angajează: ... b) pentru nerestituirea în termen legal a sumelor ce i-au fost acordate necuvenit”.

<sup>1</sup> A se vedea Șerban Beligrădeanu, *Situațiile care pot atrage răspunderea patrimonială a salariaților, față de angajatorii lor, prejudiciați de terți – debitori ai acestora din urmă – prin neexecutarea contractelor încheiate ori prin nerespectarea obligației de restituire*, în „Dreptul” nr. 11/2006, p. 54.

<sup>2</sup> Pentru caracterizarea răspunderii materiale subsidiare și cu privire la cazurile în care ea nu poate interveni, a se vedea Sanda Ghimpu, Ion Traian Ștefănescu, Șerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu, *Dreptul muncii. Tratat*, Editura Științifică și Enciclopedică, vol. III, București, 1979, p. 110-113; Gheorghe Mohanu, *Opinii în legătură cu existența unei răspunderi materiale „subsecvente” (II)*, în „Revista română de drept” nr. 7/1982, p. 49-52.

<sup>3</sup> În acest sens, este, de exemplu, Judecătoria Drobeta Turnu Severin, sentința civilă nr. 2813/1992. În speță, salariatul a fost considerat vinovat pentru că nu a verificat temeinic posibilitatea debitorului de a rambursa creditul primit.