

UNIVERSITATEA DIN BUCUREȘTI
FACULTATEA DE DREPT
ȘCOALA DOCTORALĂ

REZUMAT AL TEZEI DE DOCTORAT

REGIMUL JURIDIC AL RĂSPUNDERII PATRIMONIALE ÎN CADRUL RAPORTURILOR JURIDICE DE MUNCĂ

Coordonator științific:

Prof.univ.dr. Alexandru ATHANASIU

Doctorand:

FLORIAN RADU-GHEORGHE

București
2015

Cuvinte cheie: răspundere patrimonială, răspundere contractuală, repararea daunelor morale în cadrul răspunderii patrimoniale, răspunderea pentru daune a administratorului-salariat al societății.

REZUMAT

Răspunderea patrimonială reprezintă una din importante instituții juridice ale dreptului muncii fiind o formă de răspundere juridică foarte des întâlnită în practica judiciară având în vedere caracterul oneros al raporturilor juridice de muncă.

Desigur că așa cum și raportul juridic de muncă este un raport de drept privat ce se bucură însă de o reglementare specială, derogatorie de la multe principii ce guvernează raporturile de drept privat, la fel și răspunderea patrimonială este o varietate a răspunderii contractuale beneficiind de reguli speciale derogatorii, date de specificul raportului juridic de muncă.

Plecând de la dispozițiile legale care reglementează răspunderea patrimonială, în literatura de specialitate¹ s-a definit răspunderea patrimonială ca fiind o formă a răspunderii juridice care constă în obligația salariaților de a repara pagubele materiale produse angajatorului din vina și în legătură cu munca lor.

În opinia unui distins autor², suntem în prezența unei răspunderi patrimoniale „reciproce” răspundere care izvorăște din contractul individual de muncă, are un caracter reparatoriu și se întemeiază pe principiile răspunderii civile contractuale.

Din punctul nostru de vedere această „reciprocitate” a răspunderii patrimoniale nu este una totală și completă pentru ambele părți, deoarece așa cum vom observa în capitolele următoare ale prezentei lucrări, regula este că răspunderea angajatorului este una mai severă atât în ceea ce privește conținutul ei (angajatorul răspunde și pentru daune morale), modul acesteia de stabilire (sarcina probei aparține întotdeauna angajatorului) cât și modalitatea de recuperare efectivă a prejudiciului (în principiu salariatul răspunde numai în limita unei cote de 1/3 ce se reține până la acoperirea prejudiciului numai din veniturile sale salariale).

Apelându-se la concepția tradițională a unității de răspundere s-a apreciat,¹ pe bună dreptate, că răspunderea patrimonială poate fi considerată o varietate a răspunderii civile

¹ Al. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*, Ediția a VIII-a, Editura Universul Juridic, București, 2014, pag. 876.

² I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, Ediția a II-a Editura Universul Juridic, 2012, pag. 771.

contractuale deoarece se bazează pe „normele și principiile răspunderii civile contractuale”, având anumite particularități determinate de specificul raporturilor juridice de muncă.

După cum bine se știe, literatura de specialitate² definește răspunderea civilă contractuală ca fiind obligația debitorului de a repara pecuniar prejudiciul cauzat creditorului său prin neexecutarea, executarea necorespunzătoare ori cu întârziere a obligațiilor născute dintr-un contract valabil încheiat.

Această răspundere contractuală este privită ca o aplicație particulară a principiului răspunderii civile de drept comun, delictuală, care intervine ori de câte ori nu există o reglementare specială derogatorie, respectiv între debitorul obligației de despăgubire și creditor adică persoana păgubită nu există un contract.³

Tot la fel și normele juridice care reglementează răspunderea contractuală se împart în două categorii: norme juridice aplicabile răspunderii contractuale în general și norme juridice specifice răspunderii în fiecare contract, avem în vedere categoria contractelor numite.

Din acest motiv și având în vedere că atât contractul individual cât și contractul colectiv de muncă fac parte din categoria contractelor numite, beneficiind de o reglementare expresă, compusă din norme speciale derogatorii de la normele de drept comun ale răspunderii contractuale, norme care se completează cu regulile generale dacă nu contravin principiilor și normelor imperative din dreptul muncii, apreciem, că într-adevăr, răspunderea patrimonială reglementată de Codul muncii în art. 253-259 codul muncii, nu este altceva decât o varietate a răspunderii contractuale.

În mod just s-a mai observat⁴, că răspunderea materială este și în prezent reglementată însă numai în ce privește raporturile de serviciu ale militarilor și ale salariaților din unitățile militare și de siguranță națională. Astfel, încât dacă s-ar accepta că și răspunderea patrimonială reglementată de codul muncii este una specifică de dreptul muncii, „ar însemna că în dreptul muncii ar exista două forme de răspundere reparatorie, fiecare dintre ele altceva decât răspunderea civilă contractuală”.

Pentru a reliefa și mai accentuat trăsăturile răspunderii patrimoniale, am realizat o analiză comparativă între fosta răspundere materială și actuala răspundere patrimonială identificându-se similitudini dar și deosebiri esențiale.

¹ I.T. Ștefănescu, op.cit., pag. 772.

² L.Pop., I.F. Popa, S.I. Vidu, Tratat elementar de drept civil. Obligațiile, Editura Universul juridic, 2012, pag. 240.

³ L.Pop., Tratat de drept civil. Obligațiile, Volumul II: Contractul, Editura Universul Juridic, 2009, pag. 646; C. Stătescu, C. Bârsan, Drept civil. Teoria generală a obligațiilor, Ediția a IX-a, Editura Hamangiu, 2008, pag. 136.

⁴ I.T.Ștefănescu, op.cit., 2012, pag. 775.

Ambele răspunderi sunt condiționate de existența valabilă și executarea unui contract individual de muncă. De asemenea presupun vinovăția salariatului, fără de care nu se poate concepe existența răspunderii materiale respectiv patrimoniale și trebuie astfel să fie dovedită. Sunt cărmuite de principiul răspunderii conjuncte, nefiind admisă solidaritatea ca în dreptul civil; când paguba a fost produsă de mai mulți salariați, cuantumul răspunderii fiecăruia se stabilește în raport cu măsura în care a contribuit la producerea ei. Dacă măsura în care s-a contribuit la producerea ei nu poate fi determinată, răspunderea fiecăruia se stabilește proporțional cu salariul său net de la data constatării pagubei, și atunci când este cazul de timpul efectiv lucrat de la ultimul său inventar.

Ambele răspunderi sunt înlăturate în cazul pierderilor inerente procesului de producție care se încadrează în limitele prevăzute de lege, de pagubele provocate datorită unor cauze neprevăzute și care nu puteau fi înlăturate, ori în alte asemenea cazuri în care pagubele au fost provocate din riscul normal al serviciului sau forța majoră.

Atât fosta răspundere materială cât și în prezent răspunderea patrimonială au ca obiect repararea prin echivalent bănesc, pecuniar a prejudiciului. O singură excepție este admisă de la această regulă, și anume în cazul obligației de restituire a salariaților atunci când aceasta privește bunuri sau alte foloase pe care salariatul le-a primit necuvenit.

Normele care guvernau răspunderea materială cât și cele care guvernează răspunderea patrimonială au un caracter imperativ (prohibitiv) nefiind permis părților să deroge prin convenții colective sau individuale în sensul agravării răspunderii salariatului sau atenuării răspunderii angajatorului.

Și sub aspectul executării silite, atât fosta răspundere materială cât și actuala răspundere patrimonială sunt limitate în sensul că acoperirea daunelor are loc prin rețineri în rate lunare din salariu, precum și din orice alte sume ce se cuvin persoanei în cauza din partea unității la care aceasta lucrează în condițiile legii. Ratele nu pot fi mai mari de 1/3 din salariul net lunar, fără a putea depăși împreună cu celelalte rețineri pe care le-ar avea cel în cauză, jumătate din acest salariu.

Totodată am identificat următoarele deosebiri de regim juridic între cele două răspunderi.¹

Deosebirile dintre cele două forme de răspundere pentru repararea prejudiciilor sunt date, în primul rând, de evoluția legislativă determinată de necesitatea adaptării normelor

¹ Al. Țiclea, op.cit., pag. 799.

juridice la cerințele și exigențele economiei de piață, a statului de drept și democratic și pot fi enumerate următoarele:

- în materia răspunderii patrimoniale atât salariatul cât și angajatorul răspund atât pentru dauna efectivă cât și pentru folosul nerealizat, pe când în cadrul răspunderii materiale salariatul răspundea numai pentru dauna efectivă și nu pentru folosul nerealizat. În ce privește folosul nerealizat el poate fi prevăzut de către părți în contractul individual de muncă sub forma unei clauze penale constând în daune interese moratorii pentru fiecare zi de întârziere, clauză valabilă însă numai dacă este prevăzută în favoarea salariatului. Problematika admisibilității clauzei penale în materia răspunderii patrimoniale va fi pe larg analizată în capitolul III din titlul IV din prezentul studiu privind caracterele prejudiciului;
- în prezent, salariatul răspunde pentru prejudicii viitoare dacă sunt previzibile și certe, spre deosebire de răspunderea materială care admitea doar răspunderea pentru daune actuale;
- stabilirea daunelor în materia răspunderii materiale avea loc fie prin emiterea în mod unilateral de către unitate a unei decizii de imputare, fie prin întocmirea de către salariatul vinovat a unui angajament de plată. Ambele acte juridice bucurându-se de efectele titlului executoriu.¹ În prezent, stabilirea pagubelor se face prin hotărâre judecătorească pronunțată în conflictele de muncă de drepturi (deci pe cale judecătorească), nefiind exclusă nici învoiala părților, care însă nu se bucură de efectele titlului executoriu și care potrivit noii reglementări este supusă unei anumite proceduri și supusă unei limitări a valorii reparației consimțite de către salariat la nivelul a 5 salarii minime brute pe economie;
- termenul de prescripție pentru angajarea răspunderii patrimoniale este de 3 ani conform de art. 211 lit. c din legea nr. 62/2011 privind dialogul social, spre deosebire de răspunderea materială când decizia de imputare trebuia emisă în cel mult 60 de zile de la data luării la cunoștință a producerii pagubei, dar nu mai târziu de 3 ani de la producerea ei.
- o dispoziție suplimentară privind executarea silită a veniturilor salariatului este prevăzută în materia răspunderii patrimoniale, conform căreia în cazul în care

¹ Al. Țiclea, op.cit., pag. 880.

reținerile nu acoperă în 3 ani dauna produsă, angajatorul se poate adresa executorului judecătoresc în condițiile Codului de procedură civilă.

Potrivit art. 253 Codul muncii, angajatorul este obligat, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, să îl despăgubească pe salariat în situația în care acesta a suferit un prejudiciu material sau moral din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul.

Pentru angajarea răspunderii patrimoniale a angajatorului este necesară existența unei fapte ilicite a angajatorului (adică o încălcare a obligațiilor ce-i revin față de persoana încadrată în muncă), un prejudiciu material sau moral suferit de salariat, un raport causal între faptă și prejudiciu, și, în ultimul rând, vinovăția angajatorului care se manifestă prin vina organelor de conducere a angajatorului sau a prepușilor ei.

ca o particularitate, în ce privește prejudiciul creat salariatului, observăm că legea vizează numai acele situații în care acesta este produs ”în timpul îndeplinirii îndatoririlor de muncă” ori „în legătură cu serviciul”, motiv pentru care răspunderea angajatorului se angajează și în următoarele situații:¹ în timpul deplasării în interes de serviciu în aceeași sau în altă localitate, dacă deplasarea s-a asigurat cu mijloacele de transport ale unității; în timpul pauzelor ce au loc în desfășurarea programului de lucru; înainte de începerea sau după încetarea lucrului, dacă salariatul se afla pentru interese legate de serviciu în incinta unității la care lucrează sau a altei unități în care a fost trimisă să lucreze sau în orice loc de muncă unde își execută obligațiile de serviciu.

În reglementarea anterioară apariției legii nr. 237/2007, dispozițiile fostului art. 269 (actual 253 alin. 1) Codul muncii prevedeau că „Angajatorul este obligat, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, să îl despăgubească pe salariat în situația în care acesta a suferit un prejudiciu material din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul”.

Așadar, erau nelegale toate hotărârile judecătorești prin care, anulându-se măsura dispusă de angajator a încetării contractului individual de muncă ca nelegală și/sau netemeinică și, conform art. 78 alin. 1 și 2 din Codul muncii, obligându-se, în consecință, angajatorul la plata despăgubirilor bănești iar, la cererea salariatului, și la reintegrarea sa în

¹ I.T.Ștefănescu, op.cit., pag. 776, Al. Țiclea, op.cit., pag. 888.

funcție, angajatorul era obligat, în plus, și la dezdăunări pentru prejudiciul nepatrimonial (daunele morale) suferit de salariat, în urma concedierii injuste, abuzive.¹

În configurarea răspunderii patrimoniale a angajatorului pentru repararea prejudiciilor patrimoniale a contribuit decisiv nr. XL (40) din 07 mai 2007 pronunțată în recursul în interesul legii de către Înalta Curte de Casație și Justiție.²

Instanța supremă a statuat cu putere obligatorie și pentru viitor că prevederile fostului art. 269 C.muncii (actual 253 Codul muncii republicat) se interpretează în sensul că angajatorul poate fi obligat la plata de daune morale numai dacă există o clauză expresă în acest sens fie în contractul colectiv de muncă aplicabil fie chiar în contractul individual de muncă.

Prin legea nr. 237/2007³ art. 269 alin. 1 C. muncii (actualul art. 253 C.muncii) i s-a dat următorul conținut: „Angajatorul este obligat, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, să îl despăgubească pe salariat în situația în care acesta a suferit un prejudiciu material sau moral din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul”.

Apreciem că noua reglementare este prin ea însăși discriminatorie întrucât lasă nemodificat art. 254 alin. 1 C.muncii privind limitele răspunderii patrimoniale ale salariaților, care vor răspunde în continuare numai pentru prejudiciile materiale cauzate direct prin fapta lor. Se realizează astfel o rupere de echilibru între părțile contractante întemeiată pe principiul caracterului de protecție a salariaților a normelor de dreptul muncii.

De aceea, în mod judicios ne raliem și noi doctrinei⁴ care a propus de *lege ferenda* fie înlăturarea modificărilor aduse art. 253 alin 1 prin legea nr. 237/2007, fie modificarea corespunzătoare și a art. 254 C.muncii.

În prezenta lucrare am identificat mai multe situații concrete în care angajatorul răspunde patrimonial față de salariatul său:

- În cazul în care instanța de judecată desființează ca nelegală măsura desfacerii contractului de muncă dispusă de către angajator. În acest caz, potrivit art. 78 alin. 2 C. muncii, angajatorul datorează despăgubiri care pot fi cumulate cu restabilirea situației anterioare. În cuantumul despăgubirilor sunt incluse numai acele venituri de care ar fi

¹ Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii, Editura All Beck, 2005, pag. 161.

² Publicată Monitorul Oficial nr. 763 din 12 noiembrie 2007.

³ Publicată în Monitorul Oficial nr. 497 din 25 iulie 2007.

⁴ Ș. Beligrădeanu, Studii de drept al muncii, Editura C.H. Beck, 2007, pag. 331.

beneficiat salariatul până când ar fi intervenit vreo cauză de încetare a contractului individual de muncă. De asemenea se ține cont și de eventualele „prime” ce ar fi revenit salariaților cu ocazia diferitelor sărbători legale, respectiv „al treisprezecelea salariu”, tichetele cadou sau tichetele de masă, majorări colective de salariu, etc.¹

- Situația prevăzută de art. 44 din legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă potrivit căruia „angajatorii răspund patrimonial, potrivit legii civile, pentru prejudiciile cauzate victimelor accidentelor de muncă sau bolilor profesionale, în măsura în care daunele nu sunt acoperite integral prin prestațiile asigurărilor sociale de stat”.

- Situația prevăzută de art. 166 alin. 4 C. muncii conform căruia întârzierea nejustificată a plății salariului sau neplata acestuia poate determina obligarea angajatorului la plata de daune interese pentru repararea prejudiciului.² Cu ocazia soluționării unui recurs în interesul legii, instanța supremă prin decizia nr. 2/17.02.2014³, a statuat într-un caz concret să pot fi acordate daune-interese moratorii sub forma dobânzii legale pentru plata eșalonată a debitorilor. Era vorba de sumele prevăzute în titluri executorii având ca obiect acordarea unor drepturi salariale personalului din sectorul bugetar în condițiile art. 1 și 2 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 71/2009.

- Potrivit art. 52 alin. 2 C.muncii în cazul prevăzut de art. 52 alin. 1 lit. a și b C.muncii, dacă se constată nevinovăția celui în cauză, salariatul își reia activitatea anterioară, plătindu-i-se, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit de perioada suspendării contractului;

- Cazul prevăzut de art. 146 alin. 4 Codul muncii potrivit căruia este permisă și obligatorie compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat numai în cazul încetării contractului individual de muncă.

În ce privește răspunderea patrimonială a salariatului, aceasta poate fi angajată dacă sunt îndeplinite cumulativ următoarele condiții: calitatea de salariat a autorului faptei prejudiciabile în dauna angajatorului; fapta ilicită și personală a salariatului; prejudiciul cauzat angajatorului; raportul de cauzalitate între fapta ilicită și prejudiciu; vinovăția salariatului.

În legătură cu calitatea de salariat a celui chemat să răspundă în temeiul răspunderii patrimoniale, în demersul nostru științific am subliniat situația specială în care se află

¹ Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii, Editura All Beck, 2005, pag. 161.

² A. Țiclea, op.cit., pag. 888.

³ publicată în Monitorul Oficial cu numărul 411 din data de 3 iunie 2014

administratorul unei societăți, administrator care își desfășoară activitatea în temeiul unui contract individual de muncă.

Considerăm noi, că nimic nu se opune ca la aprecierea condițiilor de atragere a răspunderii administratorului să se aibă în vedere regulile de la mandat prevăzute de art. 2017-2024 Cod civil și a legii nr. 31/1990, iar în ce privește modul de stabilire a răspunderii, recuperarea prejudiciului să fie incidente dispozițiile art. 253-259 Codul muncii.

Numai printr-o astfel de interpretare nu lipsim de efecte juridice contractul individual de muncă în ce privește răspunderea patrimonială a salariatului.

Se mai poate aprecia că din moment ce părțile au decis să încheie un contract individual de muncă, fără să existe obligația încheierii unui contract de muncă între societate și administrator, voința părților a fost aceea de a da eficiență și regulilor speciale de protecție a salariatului prevăzute de legislația muncii, inclusiv cele referitoare la răspunderea patrimonială.

Această soluție asigură și respectarea limitelor impuse de art. 38 C.muncii astfel că salariatul nu va răspunde decât în limitele conferite de răspunderea patrimonială reglementată de legislația muncii, care este mult mai protectivă cu salariatul-mandatar decât este legea ci În literatura de specialitate¹ s-a afirmat că, din interpretarea logică și unitară a Legii nr. 31/1990, răspunderea administratorilor, cenzorilor societăților comerciale, chiar dacă sunt salariații acestora, precum și a directorilor executivi este o *răspundere civilă* - în sensul larg al noțiunii. Această soluție ar rezulta fără echivoc din dispozițiile art. 72 conform căruia „obligațiile și răspunderile administratorilor sunt reglementate de dispozițiile referitoare la mandat și cele speciale prevăzute de această lege”); ale art. 166 alin. 1 potrivit căruia „întinderea și efectele răspunderii cenzorilor sunt determinate de regulile mandatului”; ale art. 253 alin. 2 în baza căruia „lichidatorii au aceeași răspundere ca și administratorii”, precum și ale art. 152 alin. 3 potrivit căruia directorii executivi sunt răspunzători față de societate ca și administratorii.

Nu suntem de acord cu un asemenea punct de vedere, deoarece regulile de la mandat la care face referire legea nr. 31/1990 nu exclud automat incidența răspunderii patrimoniale.

Astfel, aprecierea vinovăției, stabilirea prejudiciului, a caracterului ilicit al faptei a administratorului și cenzorului care îndeplinește și calitatea de salariat se va aprecia, într-

¹ Ș. Beligrădeanu, „Derogări de la dreptul comun al muncii cuprinse în Legea nr. 31/1990 privind societățile comerciale” publicat în revista „Dreptul” nr. 9-12/1990, pag. 32-37.

adevăr, după regulile de la mandat prevăzute în Codul civil, însă regimul juridic al stabilirii răspunderii patrimoniale precum și modalitățile de recuperare a prejudiciului vor fi cărmuite exclusiv de normele de dreptul muncii, de regulile cuprinse în art. 253-259 Codul muncii.

Numai în acest fel se poate aprecia preocuparea legiuitorului de a face trimitere expresă la regulile privind mandatul în aprecierea răspunderii administratorului, preocupare firească câtă vreme atribuțiile administratorului, cenzorului și lichidatorului sunt reglementat expres prin norme imperative cuprinse în legi speciale.

Apreciem că nimic nu se opune ca la aprecierea condițiilor de atragere a răspunderii administratorului să se aibă în vedere regulile de la mandat prevăzute de art. 2017-2024 Cod civil și a legii nr. 31/1990, iar în ce privește modul de stabilire a răspunderii, recuperarea prejudiciului să fie incidente dispozițiile art. 253-259 Codul muncii.

Numai printr-o astfel de interpretare nu lipsim de efecte juridice contractul individual de muncă în ce privește răspunderea patrimonială a salariatului.

Se mai poate aprecia că din moment ce părțile au decis să încheie un contract individual de muncă, fără să existe obligația încheierii unui contract de muncă între societate și administrator, voința părților a fost aceea de a da eficiență și regulilor speciale de protecție a salariatului prevăzute de legislația muncii, inclusiv cele referitoare la răspunderea patrimonială.

Această soluție asigură și respectarea limitelor impuse de art. 38 C.muncii astfel că salariatul nu va răspunde decât în limitele conferite de răspunderea patrimonială reglementată de legislația muncii, care este mult mai protectivă cu salariatul-mandatar decât este legea civilă cu mandatarul.

Așadar, salariatul care are atribuțiile de administrator va avea și obligațiile prevăzute de legea nr. 31/1990 coroborate cu dispozițiile Codului civil în materie de mandat, deoarece calitatea de administrator nu este incompatibilă cu calitatea de salariat, (cu excepția societăților pe acțiuni), însă va răspunde conform regulilor răspunderii patrimoniale față de eventualele prejudicii cauzate societății în legătură cu îndeplinirea obligațiilor sale de serviciu.

Așadar, dacă angajatorul dorește să înlăture regulile răspunderii patrimoniale ale administratorului sau cenzorului, are oricând opțiunea legală a de a nu încheia contract de muncă cu administratorul, încheind un contract civil de mandat în condițiile art. 2009-2071 Cod civil, caz în care va fi incident dreptul comun în materia răspunderii contractuale.

În ce privește condiția ca fapta salariatului să fie săvârșită în legătură cu munca sa, în doctrină¹ se afirmă în mod unanim că pentru stabilirea acestui criteriu al legăturii faptei cu munca salariatului trebuie analizate obligațiile ce revin salariatului atât din conținutul contractului individual de muncă, a regulamentului intern, fișa postului a salariatului, a contractului colectiv de muncă dar și din normele specifice ce reglementează sectorul de activitate al salariatului.

În mod just s-a identificat în literatura de specialitate² situații în care, deși paguba este cauzată angajatorului de către salariatul său și, fapta prejudiciabilă este în legătură cu munca, nu sunt aplicabile regulile specifice răspunderii patrimoniale, ci normele răspunderii civile delictuale pentru fapta care întrunește elementele unei infracțiuni.

Într-adevăr, într-o atare situație, angajatorul păgubit, are posibilitatea să „alătore” acțiunea sa recuperatorie, celei penale (art. 14 alin. 2 din Codul de procedură penală), acționând astfel, răspunderea civilă delictuală.

Pentru ca salariatul să răspundă patrimonial și în ceea ce privește prejudiciul trebuie să fi îndeplinite anumite condiții:

- să fie real; Salariatul răspunde pentru valorile efectiv pierdute din patrimoniul angajatorului, iar nu și pentru valorile stabilite (considerate) ca pierdere numai sub aspect nominal (scriptic)³

- Prejudiciul trebuie să fie cert atât în privința existenței sale, cât și în privința întinderii sale materiale (să fie posibil de evaluat). Așadar, prejudiciul eventual nu poate face obiect al obligației de reparare patrimonială de către salariat;

- să fie actual, adică s-a produs în totalitate până la data când se cere repararea lui. Prejudiciile viitoare și sigure sunt acelea care deși nu s-au produs este sigur că se vor produce, putând fi evaluate în prezent în baza unor elemente îndestulătoare. În materia răspunderii patrimoniale se acceptă că totuși în situațiile în care realizarea în perspectivă a unui prejudiciu este certă și aceasta este rezultatul exclusiv al aceleiași fapte ilicite, despăgubirile pot fi acordate cu anticipație, chiar și pentru acele prejudicii ce urmează să se producă, fără dubiu, în viitor.

¹ S. Ghimpu, Al. Athanasiu, Gh. Brehoi, Gh. Mohanu, A. Popescu, Dreptul la muncă. Codul muncii comentat și adnotat, Editura Științifică, București, 1988, pag. 359; I.T. Ștefănescu, Ș. Beligrădeanu, Codul muncii, Editura Lumina Lex, București, 2003, pag. 109; I.T. Ștefănescu, Ș. Beligrădeanu, Prezentare de ansamblu și observații critice asupra noului Cod al muncii, în Dreptul nr. 4/2003.

² Al. Țiclea, op.cit., pag. 820.

³ I.T. Ștefănescu, op.cit., pag. 780.

- să fie direct cauzat angajatorului, care va putea solicita angajarea răspunderii salariatului, numai dacă face dovada diminuării nemijlocite a patrimoniului său ca urmare a faptei ilicite a salariatului;

- să nu fi fost reparat prin alte mijloace juridice;

- să fie material, condiție ce rezultă din textul art. art. 254 alin. 1 Codul muncii, conform căruia salariații răspund patrimonial pentru pagubele materiale produse angajatorului.

Această ultimă condiție a prejudiciului a făcut obiectul preocupării noastre științifice mai profunde.

Prejudiciile patrimoniale sunt acelea care au conținut economic, putând fi evaluate pecuniar, cum ar fi: distrugerea sau degradarea unui bun, sustragerea unui bun, uciderea unui animal, vătămarea sănătății unei persoane urmată de diminuarea sau pierderea capacității de muncă și a câștigului obișnuit al victimei: pierderea, în tot sau în parte, a unui drept patrimonial, cum ar fi, de pildă, dreptul la întreținere etc.¹

Prejudiciile nepatrimoniale sau daunele morale sunt consecințe negative care nu pot fi evaluate în bani și rezultă din atingerile și încălcările drepturilor personale, fără conținut economic.

Spre deosebire de vechiul Cod civil, care nu conținea nicio prevedere referitoare la prejudiciul moral, noul Cod civil intrat în vigoare la data de 01 octombrie 2011 reglementează repararea prejudiciului nepatrimonial prin mai multe articole grupate în materia răspunderii civile (delictuale și contractuale) respectiv în materia modalităților de apărare a drepturilor nepatrimoniale (art. 253-256).

Se observă terminologia adoptată de legiuitor de „prejudiciu nepatrimonial” față de alte reglementări care fac referire la „daune morale”, cum ar fi legea contenciosului administrativ, legea pentru combaterea concurenței neloiale.

În mod just s-a apreciat în doctrină² că este ”flagrant inadmisibilă” inserarea unei stipulații în contractul colectiv de muncă ori în fișa postului, întrucât conform art. 132 din Legea nr. 62/2011 privind dialogul social, prin contractul colectiv de muncă nu se pot include clauze prin care să se creeze o situație mai defavorabilă salariatului, în raport cu legea.

¹ L.Pop, I.F. Popa, S.I. Vidu, op.cit., pag. 242.

² I.T. Ștefănescu, op.cit., pag. 783, Ș. Beligrădeanu, op.cit., pag. 315.

De asemenea, nici prin contractul individual de muncă (inclusiv prin „fișa postului”, care constituie o anexă la acest contract) nu ar fi legal admisibilă includerea unei clauze prin care salariatul să-și asume răspunderea sa pentru daune morale - fie și numai în anumite ipoteze strict limitate - întrucât atare stipulații sunt lovite de nulitate absolută, potrivit art. 38 din Codul muncii. În conformitate cu art. 38 din C. Muncii salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege salariaților sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

De observat că întreaga argumentație din literatura de specialitate pentru a justifica inaplicabilitatea regulii reparării prejudiciului nepatrimonial se întemeiază pe natura răspunderii patrimoniale ca o varietate a răspunderii contractuale, care admite doar cu titlu de excepție repararea prejudiciului nepatrimonial.

În aceste condiții se ridică întrebarea în ce măsură mai este valabilă această argumentație în condițiile noilor prevederi ale Codului civil care admit cu titlu de principiu posibilitatea creditorului de a obține repararea și a prejudiciului nepatrimonial suferit, conform art. 1531 alin. 3 Cod civil.

Astfel, în prezent regimul răspunderii contractuale permite atragerea răspunderii debitorului și pentru prejudiciile nepatrimoniale cauzate prin fapta sa de neexecutare *lato sensu* a contractului.

Acest principiu adoptat de legiuitorul român în materia răspunderii contractuale nu poate însă influența negativ situația juridică a salariatului care este reglementată exclusiv prin dispoziții cu caracter special, specific.

Astfel, prevederile Codului muncii și în materia răspunderii patrimoniale au caracter de lege specială față de prevederile art. 1531 alin. 3 Cod civil, motiv pentru care conform regulii *specialia generalibus derogant*, legea specială se aplică cu prioritate, astfel că până când nu este modificat textul actual al art. 254 alin.1 Codul muncii, salariații nu răspund decât pentru daune materiale, patrimoniale.

apreciem că se impune de *lege ferenda* reglementarea răspunderii salariaților și pentru prejudiciile nepatrimoniale produse angajatorilor printr-o faptă ilicită ce are legătură cu munca sa.

Un argument suplimentar îl constituie noua viziune asupra prejudiciilor morale ce rezultă din economia dispozițiilor Codului civil intrat în vigoare a la 1 octombrie 2011.

Astfel, acesta nu numai că reglementează vocația persoanei juridice la repararea prejudiciilor nepatrimoniale, dar ridică la rang de regulă, repararea de către debitor și a prejudiciilor nepatrimoniale suferite de către creditor cu prilejul neexecutării *lato sensu* a contractului (art. 1531 alin. 3 Cod civil).

Or, cum răspunderea patrimonială a salariatului este o varietate a răspunderii contractuale, iar pe de altă parte angajatorul răspunde, deja, conform art. 253 alin. 1 Codul muncii și pentru prejudiciile morale, apreciem că se impune intervenția legiuitorului în sensul stabilirii dreptului angajatorului la repararea prejudiciilor nepatrimoniale produse de salariat prin fapta sa ilicită având legătură cu munca sa.

În acest fel se asigură egalitatea de tratament între salariat și angajator pe tărâmul răspunderii patrimoniale, cât și adaptarea răspunderii patrimoniale la noile exigențe impuse de noul Cod civil în materia răspunderii contractuale.

Această egalitate de tratament între subiecții de drept specifică raporturilor de drept privat nu știrbește cu nimic principiul protecției salariaților consacrat de art. 6 Codul muncii, deoarece prin încălcarea unei obligații contractuale, din culpă sau intenție, se naște un raport juridic al cărui conținut este format din obligația autorului faptei prejudiciabile de a repara prejudiciul și dreptul corelativ al persoanei păgubite de a-i fi reparat prejudiciul. Așadar, obligația de a repara prejudiciul este diferită de obligația inițială încălcată.

Din acest motiv apreciem că nu trebuie făcută nicio deosebire de regim juridic între răspunderea patrimonială a salariatului și răspunderea patrimonială a angajatorului, principiul protecției salariatului neputând avea aplicabilitate decât în acele instituții juridice distincte și specifice dreptului muncii. Or, așa cum am arătat anterior răspunderea patrimonială nu este o formă distinctă de răspundere specifică dreptului muncii, fiind doar o varietate a răspunderii patrimoniale.

De la dispoziția de principiu înscrisă în art. 254 alin. 1 din Codul muncii sunt statornicite, prin norme legale speciale, și unele derogări:

1) Este vorba de situația în care prejudiciul produs de salariat angajatorului, din vina sa și în legătură cu munca, este consecința unei infracțiuni, când ne aflăm în prezența unei derogări atât de la regula instituită de textul art. 254 alin. 1 din Codul muncii, cât și de la principiul inadmisibilității opțiunii între răspunderea civilă contractuală și răspunderea civilă delictuală, de vreme ce dacă angajatorul s-a constituit parte civilă, el este în drept, atunci când este cazul, să solicite de la inculpatul-salariat despăgubiri și „pentru repararea daunelor

morale, potrivit legii civile" așa cum prevede expres art. 14 alin. 5 C.pr.pen., modificat prin Legea nr. 281/2003).

2) Art. 9 din Legea nr. 11/1991 privind combaterea concurenței neloiale în forma sa anterioară modificărilor și completărilor aduse de către legea nr. 255/2013 pentru punerea în aplicare a legii nr. 135/2010 privind Codul de procedură penală, reglementa răspunderea civilă a autorului actelor și faptelor de concurență neloială prevăzute în art. 4 și 5 din acest act normativ atât pentru daune materiale cât și pentru daune morale. Astfel, art. 4 în vechea reglementare prevedea drept faptă de concurență neloială ”oferirea, promiterea sau acordarea – mijlocit sau nemijlocit – de daruri ori alte avantaje salariatului unui comerciant sau reprezentanților acestuia, pentru ca prin purtare neloială să poată afla procedeele sale industriale, pentru a cunoaște sau a folosi clientela sa ori pentru a obține alt folos pentru sine ori pentru altă persoană în dauna unui concurent”.

Așadar, salariatul respectiv, în cazul dat, nu numai că își încalcă obligația de fidelitate față de angajatorul lui, ci, în același timp, comițând contravenția în discuție, devin incidente prevederile art. 9 alin. 1 din Legea nr. 11/1991, conform căroră „Dacă vreuna dintre faptele prevăzute de art. 4 sau art. 5 cauzează daune patrimoniale sau morale cel prejudiciat este în drept să se adreseze instanței competente cu acțiune în răspundere civilă corespunzătoare”.

3) În temeiul art. 144² alin. 1 coroborat cu art. 72 din Legea nr. 31/1990 privind societățile comerciale, administratorii acestor societăți „sunt răspunzători de îndeplinirea tuturor obligațiilor, potrivit prevederilor art. 72 și art. 73”, art. 72 statornicind că „obligațiile și răspunderea administratorilor sunt reglementate de dispozițiile referitoare la mandat și de cele special prevăzute de această lege. Acest text de lege se aplică în viziunea noastră numai acelor administratori care nu au calitatea de salariat, deoarece, așa cum am arătat mai sus, noi apreciem că administratorii care își desfășoară activitatea în temeiul unui contract individual de muncă răspund patrimonial în temeiul art. 254 Codul muncii, fiind de lege lata exclusă răspunderea pentru prejudiciile nepatrimoniale.

Aceleași concluzii sunt valabile și în cazul art. 152 alin. 1 din Legea nr. 31/1990 conform căroră directorii executivi ai societăților „sunt răspunzători față de societate și de terți pentru neîndeplinirea îndatoririlor lor”, în măsura în care acești directori își exercită atribuțiile în temeiul unui contract de mandat, management și nu unul de muncă.

4) Răspunderea pentru declararea și participarea la o grevă nelegală revine tuturor salariaților sindicalizați și nesindicalizați care au participat la grevă. În mod judicios s-

a observat în doctrină,¹ că răspunderea pentru daunele cauzate poate fi atrasă nu numai în cazul unei greve propriu-zise, ci și în cazul grevei de avertisment ori a celei de solidaritate. Noi apreciem că organizarea unei greve nelegale, respectiv participarea la aceasta reprezintă o încălcare a obligațiilor de serviciu, ceea ce pentru greviștii salariați ar putea să însemne că li se aplică dispozițiile din codul muncii referitoare la răspunderea lor pentru repararea pagubelor pricinuite angajatorului prin greva ilegală. În concluzie, salariații participanți la o grevă ilegală vor răspunde patrimonial în condițiile art. 254 alin. 1 Codul muncii, pe când organizatorii grevei, respectiv sindicatul va răspunde delictual în condițiile art. 1349 C.civil. Această concluzie este valabilă și în lumina noului Cod civil care prevede în art. 219 că ”faptele licite sau ilicite săvârșite de organele persoanei juridice obligă însăși persoana juridică, însă numai dacă ele au legătură cu atribuțiile sau cu scopul funcțiilor încredințate. Faptele ilicite atrag și răspunderea personală și solidară a celor care le-au săvârșit, atât față de persoana juridică, cât și față de terți.”

Așadar apreciem că sindicatul, membrii organelor de conducere ai acestora vor răspunde delictual față de angajator pentru declararea și/sau organizarea grevei nelegale, pe când ceilalți membrii ai sindicatului care nu fac parte din organele de conducere a sindicatului, precum și salariații ne-sindicalizați vor răspunde patrimonial în temeiul art. 254 alin. codul muncii pentru pagubele provocate de greva ilegală la care au participat.

În ce privește reprezentanții salariaților, aceștia nu sunt constituiți într-o entitate juridică distinctă de personalitatea lor juridică, acționează în reprezentarea salariaților, deci nu în numele unei persoane juridice, motiv pentru care vor răspunde patrimonial față de angajatorul lor pentru prejudiciul cauzat de declararea și organizarea unei greve nelegale.

5) Funcționarii publici răspund și pentru daunele morale chiar dacă art. 72 lit. a din Legea nr. 188/1999 (republicată).

O altă problemă abordată în cuprinsul tezei de doctorat se referă la admisibilitatea clauzei penale în materia răspunderii patrimoniale. clauza penală este reglementată de art. 1538-1543 C.civil și este definită de doctrină ca acea convenție prin care părțile unui contract determină anticipat întinderea daunelor-interese pe care debitorul va fi obligat să le plătească în cazul neexecutării, executării necorespunzătoare ori cu întârziere a prestațiilor la care s-a îndatorat.² În dreptul muncii, chiar dacă nu există o reglementare expresă, se consideră că

¹ Al. Athanasiu, M. Volnciu, L. Dima, O. Cazan, op.cit., vol. II, pag. 341.

² L. Pop, op.cit., pag. 348; C. Stătescu, C. Bîrsan, op.cit., pag. 325.

inserarea unei clauze penale în contractul de muncă în cazul răspunderii patrimoniale a salariatului nu este posibilă.¹

Trebuie să avem în vedere caracterul prestațiilor salariatului, care presupune executarea în natură a obligațiilor de serviciu și mai ales în mod personal.

, inserarea unei clauze penale ar putea transforma obligațiile unui salariat din obligații de diligență în obligații de rezultat, iar pe de altă parte prestația personală a salariatului ar putea fi înlocuită cu o prestație în echivalent (de regulă, pecuniară).

Toate aceste elemente sunt incompatibile cu specificul raporturilor juridice de muncă, motiv pentru care și din punctul nostru de vedere o asemenea clauză este inadmisibilă în ce privește răspunderea patrimonială a salariatului.

O altă condiție a răspunderii patrimoniale a salariatului este vinovăția, elementul subiectiv al răspunderii patrimoniale, care se apreciază având în vedere atât obligațiile descrise în fișa postului dar și posibilitatea reală de a și le realiza, existența calității sau împuternicirii de a le realiza, deoarece salariatul trebuie să se bucure de condiții normale de lucru și să fie exercitat în mod real, fără opreliști, atribuțiile din fișa postului.

Ca orice formă de răspundere juridică și răspunderea patrimonială este exclusă în situațiile în care împrejurările concrete în care se află salariatul exclud vinovăția sa sau caracterul ilicit al faptei sale. Este vorba de riscul normat și nenormat al serviciului, forța majoră și cazul fortuit, stare de necesitate, executarea unei obligații legale sau contractuale.

În legătură cu incidența acestor cauze de care exclud răspunderea patrimonială se pune problema admisibilității clauzelor de nerăspundere patrimonială în materia raporturilor juridice de muncă.

Potrivit dreptului comun, în materia răspunderii civile contractuale sunt admisibile clauze de agravare, limitare sau chiar de exonerare a răspunderii.²

Pentru a fi valabile astfel de clauze de modificare convențională a răspunderii, ele trebuie să fie încheiate înainte de apariția prejudiciului. Înțelegerile intervenite între creditor și debitor după producerea prejudiciilor în legătură cu stabilirea răspunderii debitorului se încheie sub forma tranzacției sau altei operațiuni juridice prin care se tinde la soluționarea amiabilă a unui litigiu.

¹ I.T. Ștefănescu, op.cit., pag. 880.

² L. Pop, I.F.Popa, S.I. Vidu, op.cit., pag. 388, I.M. Anghel, Fr. Deak, M.F. Popa, Răspunderea civilă, Editura Științifică, 1970, pag. 348.

În materia răspunderii patrimoniale, care am văzut că este o varietate a răspunderii civile contractuale, care comportă anumite derogări specifice raportului de muncă, aceste clauze de modificare convențională a răspunderii patrimoniale ar fi admisibile numai în măsura în care ar limita sau atenua răspunderea salariatului, respectiv, dacă s-ar agrava răspunderea angajatorului.

Potrivit art. 38 din Codul muncii, salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute de lege, convențiile prin care ar renunța sau și-ar limita aceste drepturi fiind lovite de nulitate absolută.

În consecință niciodată nu vor fi admisibile clauzele prin care se agravează răspunderea salariatului. (De exemplu, clauza prin care salariatul se obligă să răspundă pentru anumite cazuri de forță majoră sau caz fortuit.) Tot din acest punct de vedere sunt nelegale și eventualele clauze penale prevăzute în contractul individual de muncă în sarcina salariatului pentru neîndeplinirea anumitor obligații de serviciu.

În schimb nimic nu se opune, ca în limitele art. 11 Cod civil, să se prevadă în contractul colectiv de muncă sau contractul individual de muncă că salariatul ar putea beneficia prin contractul individual de muncă de anumite clauze prin care să fie majorat riscul normal al serviciului având în vedere complexitatea lucrării pe care o execută și importanța deosebită pentru angajator în caz de reușită a proiectului.

În doctrină¹, s-a pus problema admisibilității unei clauze de agravare a răspunderii salariatului pentru faptele ilicite ale salariatului care întrunesc elementele unei infracțiuni, când angajatorul ar avea opțiunea alăturării acțiunii civile celei penale, caz în care răspunderea pentru daune a salariatului ar fi civil-delictuală, și nu contractuală/patrimonială.

Considerăm că nici ipoteza propusă asemenea clauze nu sunt admisibile într-un contract individual sau colectiv de muncă pentru următoarele argumente:

- o asemenea clauză nu ar putea produce efecte deoarece, dacă angajatorul ar opta pentru angajarea răspunderii patrimoniale a salariatului în temeiul art. 254 C.muncii, ar deveni incidente dispozițiile art. 38 din C. muncii care sancționează asemenea clauze cu nulitatea absolută;
- dacă angajatorul ar opta pentru angajarea răspunderii civile delictuale a salariatului alăturând acțiunea civilă celei penale, o asemenea clauză este inadmisibilă câtă

¹ Idem, pag. 245.

vreme evaluează anticipat un prejudiciu înainte de a se produce.¹ Apreciem că tocmai raportat la natura juridică a răspunderii civile delictuale o asemenea clauză nu ar putea să producă efecte juridice. Răspunderea delictuală exclude *de plano* orice legătură contractuală între autorul faptei ilicite și persoana păgubită, astfel că eventuala clauză penală cuprinsă în contractul individual de muncă nu va fi opozabilă instanței penale, care va soluționa latura civilă numai în baza normelor care reglementează răspunderea civilă delictuală. Desigur nimic nu împiedică părțile ca după producerea pagubei, după săvârșirea faptei ilicite să ajungă la un consens privind întinderea obligației de reparare a prejudiciului pe care o va suporta salariatul. Această convenție poate fi valabilă fără limitarea prevăzută de art. 254 alin. 3 și 4 Codul muncii numai dacă tranzacția are loc în fața instanței penale, care este investită atât cu soluționarea acțiunii penale izvorâtă din săvârșirea unei fapte penale de către salariat, cât și cu soluționarea acțiunii civile.

Procedura stabilirii răspunderii salariatului față de angajatorul său pentru prejudiciul cauzat prin neîndeplinirea culpabilă a obligațiilor de serviciu a suferit numeroase modificări.

Astfel, potrivit Codului muncii din anul 1950 (legea nr. 3/1950) când era reglementată răspunderea materială a salariatului, calea pentru recuperarea daunei era numai emiterea unei dispoziții de reținere de către angajator care avea caracter de titlu executoriu.

Ulterior, potrivit Codul muncii din 1972 (legea nr. 10/1972), pe de o parte, dispoziția de reținere era denumită decizie de imputare, iar pe de altă parte, o astfel de decizie se putea emite numai dacă salariatul-debitor nu consimțea la „un angajament de plată în scris, care constituia titlu executoriu.

Actual Cod al muncii (legea nr. 53/2003) a schimbat radical posibilitățile de recuperare a prejudiciului de către angajator, singura cale reglementată fiind cea a formulării unei cereri cu acest obiect în fața organului de jurisdicție a muncii, într-un termen de 3 ani de la data nașterii dreptului la acțiune, conform art. 286 alin. 1 lit. c anterior republicării.

În urma modificărilor Codului Muncii intervenite prin legea nr. 40/2011, angajatorului i s-a stabilit în mod expres o nouă cale de recuperare a prejudiciului, prin acordul dintre angajator și salariat.

Astfel, textul art. 270 codul muncii (actual art. 254 Codul muncii republicat) a fost completat cu două noi alineate 3 și 4, al căror conținut este următorul:

¹ L.Pop, Teoria generală a obligațiilor, Editura Lumina Lex, 2000, pag. 355.

„(3) În situația în care angajatorul constată că salariatul său a provocat o pagubă din vina și în legătură cu munca sa, va putea solicita salariatului, printr-o notă de constatare și evaluare a pagubei, recuperarea contravalorii acesteia, prin acordul părților, într-un termen care nu va putea fi mai mic de 30 de zile de la data comunicării.

(4) Contravaloarea pagubei recuperate prin acordul părților, conform alin. (3), nu poate fi mai mare decât echivalentul a 5 salarii minime brute pe economie.”

Acordul părților trebuie consemnat într-un înscris (art. 2272 Cod civil), deoarece preîntâmpină un proces ce poate să se nască.

Din învoiala lor, însă, indiferent de denumirea ei - înțelegere, act adițional, convenție, etc. - trebuie să rezulte neîndoielnic:¹

- recunoașterea salariatului că a produs o pagubă angajatorului său, inclusiv prin încasarea unei sume nedatorate;

- descrierea pagubei (în ce constă);

- cuantumul acestei pagube și modul de stabilire;

- căile de recuperare a prejudiciului (acoperirea acestuia printr-o singură plată și la ce dată sau prin plata acestuia în rate la salariu ori la diferite alte date).

Prealabil solicitării acordului salariatului, angajatorul are obligația întocmirii unei note de constatare și evaluare a pagubei, notă care constituie baza de discuție în vederea realizării unui acord.

În mod judicios s-a observat² că în cadrul acordului în ce privește obligația salariatului de a despăgubi angajatorul, acesta nu se putea obliga decât pentru reținerea din salariul său a unei cote maxime de o treime și pentru o perioadă de eşalonare a plății pe 3 ani, deoarece salariatului îi este interzis să renunțe la drepturile prevăzute de legislația muncii (conform art. 38 din C.muncii).

S-a afirmat³ că prin încheierea acordului plata despăgubirilor se poate face atât prin rețineri din salariu cât și prin plată integrală voluntară.

Nu suntem de acord cu această opinie, având în vedere caracterul imperativ al dispozițiilor exprese ale art. 169 alin. 2 Codul muncii, conform cărora reținerile din salariu cu

¹ Al. Țiclea, op.cit., pag. 920.

² I.T. Ștefănescu, op.cit., pag. 890.

³ Ș. Beligrădeanu – Principalele aspecte teoretice și practice rezultate din cuprinsul Legii nr. 40/2011 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2011 – Codul Muncii, publicată în RDM nr. 3/2011, pag. 39;

titlu de daune se pot efectua numai în baza unei hotărâri judecătorești definitive și irevocabile.

Nu vedem niciun impediment ca procedura acordului prevăzută de art. 254 alin. 3 și 4 Codul muncii să se aplice și celorlalte forme de răspundere patrimonială cum ar fi cazul: obligației de restituire, răspunderii subsidiare, obligația de suportare a cheltuielilor de formare profesională etc. În ce privește obligația de restituire prevăzută de art. 256 Codul muncii republicat, acestea este o formă a răspunderii patrimoniale care nu presupune vinovăția salariatului, motiv pentru care apreciem că nu trebuie parcursă procedura acordului prevăzută de art. 254 alin. 3 și 4 din Codul muncii republicat și nu va fi aplicabil nici plafonul maxim al acordului de 5 salarii minime brute pe economie.

Posibilitatea părților de a recurge la instanță pentru stabilirea răspunderii patrimoniale este reglementată în mod expres atât de prevederile art. 268 alin. 1 lit. c Codul muncii republicat, (unde este reglementat termenul de prescripție pentru stabilirea răspunderii patrimoniale a salariatului față de angajator; art. 268 alin. 2 Codul muncii republicat, care reglementează termenul general de prescripție a conflictelor de muncă în general altele decât cele din alin. 1; art. 211 lit. a din legea nr. 62/2011 care reglementează posibilitatea contestării angajamentelor de plată a unor sume de bani în termen de 45 de zile de la data „când cel interesat a luat la cunoștință de măsura dispusă”; art. 211 lit. c din aceeași lege nr. 62/2011 care prevede că cererile pentru plata despăgubirilor, respectiv restituirea sumelor ce au format obiectul unor plăți nedatorate pot fi formulate în termen de 3 ani de la data producerii pagubei.

Noi apreciem în primul rând că textul de art. 211 lit. a teza a II-a din legea nr. 62/2011 este unul confuz din moment ce stabilește că termenul de 45 de zile începe să curgă de la data când cel interesat a luat la cunoștință de măsura dispusă.

Or, în cazul unui angajament de plată nu putem vorbi de existența unei măsuri dispuse, angajamentul de plată fiind unanim acceptat în doctrină că reprezintă un act unilateral al salariatului prin care recunoaște debitul datorat prin producerea pagubei și se obligă să-l restituie într-un anumite termen.¹

Față de natura juridică a angajamentului de plată nu putem fi de acord că textul art. 211 lit. a din legea nr. 62/2011 se aplică și „acordului părților” prevăzut de art. 254 Codul muncii republicat. Normele care reglementează atât regimul raporturilor de muncă cât și

¹ M. Gheorghe, op.cit., pag. 78.

regimul acțiunilor în justiție derivate din acestea sunt imperative, de strictă interpretare, care nu pot fi extinse prin analogie. De aceea, atâta vreme cât textul legal face referire numai la angajamentul de plată a unor sume de bani, în această noțiune nu poate fi introdusă noua instituție juridică a „acordului părților” care, spre deosebire de angajamentul de plată, este un act bilateral, negociat și neînvestat cu caracterul de titlu executoriu.

În ce privește angajamentul de plată la care face referire art. 211 lit. a din legea nr. 62/2011 apreciem, alături de alți autori,¹ că acesta nu poate fi altul decât cel reglementat de legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici. Astfel, în materia răspunderii civile a funcționarilor publici, stabilirea răspunderii civile a acestora se poate face și prin asumarea de către funcționarul public a unui angajament de plată. Legea specială a statutului funcționarului public nu reglementează o cale de atac specială împotriva acestui angajament de plată așa cum o face în cazul deciziei de imputare pe care o poate emite conducătorul autorității publice împotriva funcționarului public vinovat de săvârșirea faptei prejudiciabile. Astfel, conform art. 85 alin. 2 din legea nr. 188/1999 face referire doar ordinul/decizia de imputare care poate fi contestată în fața instanței de contencios administrativ, pentru ca în alin. 2¹ al aceluiași articol să se stabilească că ordinul sau dispoziția de imputare rămasă definitivă ca urmare a neintroducerii ori respingerii acțiunii la instanța de contencios administrativ constituie titlu executoriu.

Or, având în vedere că dispozițiile legii nr. 188/1999 se completează conform art. 117 cu prevederile din legislația muncii, putem trage concluzia că în lipsa unei reglementări speciale a unei căi de atac împotriva angajamentului de plată devin aplicabile prevederile art. 211 lit. a din legea nr. 62/2011, care stabilește un termen de prescripție de 45 de zile.

În legătură cu stabilirea răspunderii patrimoniale pe cale judiciară, s-a pus problema de a ști dacă este necesară punerea în întârziere a debitorului pentru atragerea răspunderii sale patrimoniale.

având în vedere că potrivit art. 171 Codul muncii dreptul la acțiune privind drepturile salariale începe să curgă din momentul în care aceste drepturi erau datorate, apreciem că aceste daune moratorii trebuie acordate din momentul scadenței drepturilor care fac obiectul acțiunii.

Această interpretare este valabilă și în cazurile în care ar fi incidente în cauză prevederile codului civil din 1864, deoarece suntem în prezența unor obligații pentru a căror

¹ I.T. Ștefănescu, op.cit., pag. 906.

executare nu este necesară punerea în întârziere a debitorului, angajatorul fiind de drept pus în întârziere în ce privește obligația sa de plată a salariului.

În lumina noului Cod civil această interpretare este cu atât mai valabilă cu cât potrivit art. 1535 alin. 1 debitorul datorează daune moratorii de la scadența datoriei, nemaifiind de actualitate problematica punerii în întârziere.

În ce privește repunerea părților în situația anterioară ca urmare a anulării deciziei de concediere emisă de angajator, prevederile art. 80 alin. 2 sunt la fel de clare: ” În cazul în care concedierea a fost efectuată în mod netemeinic sau nelegal, instanța va dispune anularea ei și va obliga angajatorul la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul.”, dacă nu ar fi intervenit decizia de concediere (sublinierea n.n.).

Așadar în ambele situații răspunderea angajatorului pentru daune interese moratorii este atrasă de drept de la scadență, nefiind necesară parcurgerea unei proceduri prealabile cum ar fi aceea a punerii în întârziere (*dies interpellat pro hominem*).

În schimb în ce privește salariatul, se ridică întrebarea dacă răspunderea sa patrimonială poate fi atrasă și fără a fi necesară punerea sa în întârziere.

Dar, la fel se pune problema momentului de la care se solicita daune interese moratorii.

Având în vedere dispozițiile art. 1079 și 1081 Cod civil din 1864 conform cărora debitorului nu i se va putea solicita daune decât după o prealabilă punere în întârziere, cu excepția cazurilor în care debitorul este de drept pus în întârziere, și ținând cont de faptul că salariatul nu este pus în întârziere de drept prin nicio normă juridică specială sau de drept comun, angajatorul va trebui să procedeze la punerea în întârziere a acestuia conform art. 1079 Cod civil, atunci când dorește să solicite de la acesta daune interese moratorii pentru intervalul de timp anterior sesizării instanței de judecată, precum și dacă dorește să transfere riscul pieririi fortuite a lucrului a cărui restituire îl solicită.

Dacă angajatorul nu efectuează formalitatea punerii în întârziere a salariatului, atunci acest efect îl va dobândi cererea de chemare în judecată prin care este sesizată instanța cu soluționarea acțiunii în stabilirea răspunderii patrimoniale a salariatului, respectiv cu soluționarea cererii de obligare la restituirea bunului necuvenit.

Sub imperiul legii civile noi trebuie să avem în vedere că potrivit art. 1535 alin. 1 Cod civil daunele interese moratorii se datorează de la scadență, motiv pentru care nu se mai pune

problema punerii în întârziere a debitorului pentru a determina momentul curgerii acestor daune interese moratorii.

În ce privește obligația salariatului de restituire a bunurilor necuvenite apreciem că procedura punerii în întârziere își păstrează utilitatea și în lumina noului Cod civil.

Astfel, potrivit art. 1525 Cod civil efectele punerii în întârziere a debitorului constau în transferul riscul pieririi fortuite a bunului necuvenit asupra salariatului, care va răspunde chiar dacă bunul pierde din caz fortuit.

În concluzie, se observă că răspunderea patrimonială are suficiente trăsături definitorii și derogatorii de la dreptul comun care îl reprezintă răspunderea patrimonială.

În acest context se observă că acolo unde legislația muncii nu reglementează în mod expres, devine aplicabil dreptul comun, în măsura în care acesta este comptabil cu exigențele și specificul reglementării raporturilor de muncă.

Reglementarea actuală a răspunderii pentru pagubele cauzate în cadrul raporturilor juridice de muncă este una asimilată principiilor răspunderii contractuale nu numai pentru că așa prevede textul de lege al art. 253 alin. 1 și 254 alin. 1 codul muncii ci și pentru că actuala reglementare a răspunderii patrimoniale numai conține elemente incompatibile cu regimul juridic al răspunderii civile contractuale, statuând într-un fel, strict pe planul stabilirii răspunderii patrimoniale, principiul poziției de egalitate juridică între angajator și salariat, niciuna dintre părți nefiind subordonată celeilalte.

BIBLIOGRAFIE

I. Tratat, cursuri, monografii

1. Albu, Ioan, Ursa, Victor - Răspunderea civilă pentru daune morale, Editura Dacia, Cluj-Napoca, 1979;
2. Anghel, M. Ion, Deak, Francisc, Popa, Marin, F. - Răspunderea civilă, Editura Științifică, 1970;
3. Aron, Ioan Marius – Accidentul de muncă, Editura Universul Juridic, 2014;
4. Athanasiu, Alexandru, Codul muncii, Comentariu pe articole. Actualizare la vol. I-II, Editura C.H. Beck, 2012;
5. Athanasiu, Alexandru, Volonciu, Magda, Dima, Luminița, Cazan, Oana – Codul muncii, vol. II, art. 108-298, Editura C.H. Beck, 2011;
6. Athanasiu, Alexandru, Volonciu, Magda, Dima, Luminița, Cazan, Oana – Codul muncii, vol. I, art. 1-107, Editura C.H. Beck, 2007;
7. Athanasiu, Alexandru, Dima, Luminița – Dreptul muncii, Editura All Beck, 2005;
8. Athanasiu, Alexandru, Moarcăș, Claudia – Muncitorul și legea. Dreptul muncii, Editura Oscar Print, 1999;
9. Bârsan, Corneliu – Drept civil. Drepturi reale, Editura Hamangiu, 2007;
10. Beleiu, Gheorghe - Drept civil român, Introducere în dreptul civil. Subiectele dreptului civil, Casa de Editură și Presă ”Șansa,, SRL, București, 2000;
11. Beligrădeanu, Șerban, Ștefănescu, Ion Traian - Dicționar de Drept al muncii, Editura Lumina Lex, București, 1997;
12. Beligrădeanu, Șerban – Răspunderea materială a angajaților, Editura Științifică, 1961;
13. Belu-Magdo, Monna-Lisa - Conflictele colective și individuale de muncă, Editura All, 2001;
14. Belu, Constantin, Stoicovici, Radomir, Almășan, Nicolae - Jurisdicția munci, Editura ALL BECK, 2001;
15. Boroi, Gabriel, Stănciulescu, Liviu - Instituții de drept civil, Editura Hamangiu, 2012;
16. Boroi, Gabriel, Anghel, Carla Alexandra - Curs de drept civil. Partea generală, Editura Hamangiu, 2012.
17. Cărpenu, Stanciu - Tratat de drept comercial român, Ediția a III-a, Editura Universul juridic, 2012;

18. Cărpenu, Stanciu, Piperea, Gheorghe, David, Sorin - Legea societăților. Comentariu pe articole, Ediția 5, Editura C.H. Beck, 2014;
19. Cernea, Emil, Molcuț, Emil - Istoria Statului și Dreptului Românesc, Casa de editură și presă „ȘANSA” – S.R.L., București, 1993;
20. Ceterchi, Ioan, Craiovean, Ion - Introducere în teoria generală a dreptului, Editura ALL, București, 1999;
21. Cîmpianu, Virgil - *Dreptul muncii*, Editura didactică și pedagogică, București, 1967;
22. Ciobanu, Viorel Mihai, Boroi, Gabriel - Drept procesual civil, Editura C.H. Beck, 2009;
23. Ciobanu, Viorel Mihai - Tratat teoretic și practic de procedură civilă, Editura Național, vol. I, 1996;
24. Costin, Mircea - *Răspunderea juridică în dreptul RSR*, Editura „Dacia”, Cluj, 1974
25. Dumitru, Maria, Regimul juridic al dobânzii legale, Editura Hamangiu, 2008;
26. Dogaru, Ion, Drăghici, Pompil - Bazele dreptului civil, vol. III, Teoria generală a obligațiilor, Editura C.H. BECK, 2009;
27. Deteșan, Alexandru, Țigăeru, Gheorghe, Cartea gestionarului și a merceologului, Editura „Viața Economică”, București, 1974;
28. Eliescu, Mihail – „Răspunderea civilă delictuală”, Editura Academiei, București, 1972;
29. Firoiu, Dumitru V. - Dreptul muncii și securității sociale, Editura Junimea, București, 1996;
30. Dorneanu, Valer, Bădică, Bădică - Dreptul muncii, Editura Lumina Lex, 2002;
31. Flitan, Constantin – Răspunderea disciplinară a angajaților, Editura științifică, București, 1959;
32. Georgescu, Laura – Răspunderea patrimonială a lucrătorilor – răspundere civilă-contractuală, Editura Universul Juridic, 2011;
33. Ghimpu, Sanda, Țiclea, Alexandru - Dreptul muncii, Editura Șansa București, 2000;
34. Ghimpu, Sanda, Țiclea, Alexandru - Dreptul muncii, Ediția a II-a revăzută și adăugită, Editura All Beck, 2001;
35. Ghimpu, Sanda, Athanasiu, Alexandru, Brehoi, Gheorghe, Mocanu, Gheorghe, Popescu, Andrei - Dreptul la muncă. Codul muncii comentat și adnotat, Editura Științifică, 1988;
36. Ghimpu, Sanda, Ștefănescu, Ion Traian, Beligrădeanu, Șerban, Mohanu, Gheorghe - Dreptul muncii, tratat, 3 volume, Editura Științifică și Enciclopedică, București, 1979;

37. Ghimpu, Sanda – Dreptul muncii. Răspunderea materială, Universitatea din București, 1977;
38. Hamangiu, Constantin - Codul general al României. Legi uzuale, ediția a II-a, vol. II, 1938;
39. Hamangiu, Constantin, Rosetti-Bălănescu, Ion, Băicoianu, Alexandru - Tratat de drept civil român, vol. II, Editura Național, București, 1929;
40. Iorgovan, Antonie - Tratat de drept administrativ, Editura C.H. Beck, vol. I, 2005;
41. Jugastru, Călina - Prejudiciul – repere românești în context european. Editura Hamangiu, 2013;
42. Leș, Ioan – Tratat de drept procedural civil, Ediția 3, Editura All Beck, 2005;
43. Lupan, Ernest - Drept civil. Partea generală, Editura Argonaut, 1997;
44. Moarcăș Costea, Claudia-Ana, Vlăsceanu, Ana-Maria - Dreptul individual al muncii, Editura C.H. Beck, 2010;
45. Pop, Liviu, Popa, Ionuț-Florin, Vidu, Stelian-Ioan - Tratat elementar de drept civil. Obligațiile, Editura Universul juridic, 2012;
46. Pop, Liviu - Tratat de drept civil. Obligațiile, Volumul II: Contractul, Editura Universul Juridic, 2009;
47. Pop, Liviu – Teoria generală a obligațiilor, Editura Lumina Lex, 2000;
48. Pop, Liviu – Tratat de drept civil. Obligațiile, vol. I. Regimul Juridic general, Editura C.H. Beck, 2006;
49. Pop, Liviu – Dreptul de proprietate și dezmembrămintele sale, Editura Lumina Lex, 2001;
50. Popescu, Tudor R., Anca, P. - Teoria generală a obligațiilor, Editura Științifică, 1968;
51. Raiciu, Dimitrie-Dan - Raporturile juridice de muncă ale cadrelor militare în activitate. Reglementări specifice privind securitatea socială a acestora, Editura Universul Juridic, 2011;
52. Reghini, Ionel, Diaconescu, Șerban, Vasilescu, Paul, Introducere în drept civil, Editura Hamangiu, 2013;
53. Stătescu, Constantin, Bârsan Corneliu – Drept civil. Teoria generală a obligațiilor, Editura All Beck, 2003;
54. Stătescu, Constantin, Bârsan, Corneliu - Drept civil. Teoria generală a obligațiilor, Editura Hamangiu, Ediția a IX-a, 2008;

55. Stoica, Valeriu - Drept civil, Drepturile reale, Editura C.H. Beck,. 2009;
56. Ștefănescu, Ion Traian, Tratat teoretic și practic de drept al muncii, Ediția a II-a Editura Universul Juridic, 2012;
57. Ștefănescu, Ion Traian – Tratat teoretic și practic de drept al muncii, Editura Universul Juridic, 2010;
58. Ștefănescu, Ion Traian – Tratat de dreptul muncii, Editura Wolters Kluver, 2007
59. Ștefănescu, Ion Traian - Tratat de dreptul muncii, Ed. Lumina Lex, 2004;
60. Ștefănescu, Ion Traian, Beligrădeanu, Șerban - Codul muncii comentat și adnotat, Editura Universul Juridic, 2003;
61. Ștefănescu, Ion Traian – Modificările Codului Muncii, Comentate, Editura Lumina Lex, 2006;
62. Ștefănescu, Ion Traian - Tratat elementar de Dreptul muncii, Editura Lumina Lex, București, 1999;
63. Ștefănescu, Ion traian - Contractul individual de muncă, Editura Lumina Lex, București, 1997;
64. Ștefănescu, Ion Traian - Dreptul muncii, Editura Pedagogică, București, 1996;
65. Tăbârcă, Mihaela – Drept procesual civil, Editura Universul Juridic, 2006;
66. Toader, Camelia - Drept civil. Contracte speciale, Ediția a 2-a, Editura C.H. Beck, 2005;
67. Țiclea, Alexandru - Răspunderea pentru daune în raporturile de muncă, Teorie și jurisprudență, Editura Universul Juridic, 2014;
68. Țiclea, Alexandru - Tratat de dreptul muncii, Ediția a VII-a, Editura Universul Juridic, București, 2014;
69. Țiclea, Alexandru - Codul muncii comentat, Editura Universul Juridic, 2011;
70. Țiclea, Alexandru – Tratat de dreptul muncii, Editura Universul Juridic, 2007;
71. Țiclea, Alexandru - Codul Muncii, Comentat și Adnotat, Ediția a II-a, Editura Lumina Lex, 2006;
72. Țiclea, Alexandru – Dreptul muncii, Editura Rosetti, 2005;
73. Țiclea, Alexandru, Popescu, Andrei, Țichindelean, Marioara, Tufan, Constantin, Ținca, Ovidiu – *Dreptul muncii*, Editura Rosetti, București, 2004;
74. Ținca, Ovidiu - Dreptul muncii, Ed. Didactică și Științifică, București, 1998;
75. Ținca, Ovidiu - Dreptul muncii. Relațiile colective, Editura Lumina Lex, 2004;

76. Vedinaș, Verginia - Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici cu modificările ulterioare - comentată -, Editura Lumina Lex, București, 2004;
77. Viespescu, V.D. - *Legislația muncii – legislație, doctrină, jurisprudență*, Partea I, București, 1937;
78. M. Witzman, *Curs de drept muncitoresc*, Litografia Învățământului, București, 1955;
79. Zanfir, Valeriu – Forța majoră în raporturile de muncă, Editura Wolters Kluwer, 2010;
80. Zanfir, Valeriu – Răspunderea patrimonială a salariaților și funcționarilor publici, Editura Tribuna Economică, 2005.

II. Articole, studii de specialitate, note de jurisprudență

1. Albu, Ioan – „Probleme actuale privind reevaluarea juridică a creanțelor, indexarea convențională a obligațiilor pecuniare și indexarea dobânzilor” în Revista „Dreptul” nr. 1/1994;
2. Albu, Ioan– „Răspunderea civilă contractuală pentru prejudiciile nepatrimoniale (daune morale)” în Revista „Dreptul” nr. 8/1992;
3. Alexandru, Cătălin - Discuții privind actualizarea creanțelor pecuniare, în *Pandectele române*, nr. 6/2002;
4. Athanasiu, Alexandru - Aspecte teoretice și practice privind jurisdicția muncii în lumina legii nr. 40/2011 și a legii nr. 62/2011, publicat în *Modificările Codului Muncii și ale legii dialogului social*, Editura universul Juridic, 2012;
5. Athanasiu, Alexandru Dima, Luminița - Regimul juridic al raporturilor de muncă în reglementarea noului Cod al muncii, Partea a II-a, în Revista ”*Pandectele române*”, nr. 4/2003;
6. Beligrădeanu, Șerban – Principalele aspecte teoretice și practice rezultate din cuprinsul Legii nr. 40/2011 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2011 – Codul Muncii, publicată în *RDM* nr. 3/2011;
7. Beligrădeanu, Șerban - *Studii de drept al muncii*, Editura C.H. Beck, 2007;
8. Beligrădeanu, Șerban – Inadmisibilitatea – de regulă – a acordării daunelor morale în cadrul raportului juridic reglementat de Codul Muncii, în revista *Dreptul* nr. 2/2006;
9. Beligrădeanu, Șerban – „Situațiile care pot atrage răspunderea salariaților, față de angajatorii lor, prejudiciați de terți – debitori ai acestora din urmă – prin neexecutarea

- contractelor încheiate ori prin nerespectarea obligației de restituire”, în revista „Dreptul” nr. 11/2006;
10. Beligrădeanu, Șerban - Competența materială de soluționare de către instanțele judecătorești a cauzelor derivate din raportul juridic de muncă al personalului aflat sub incidența statutului personalului silvic, publicat în revista Dreptul nr. 2/2005;
 11. Beligrădeanu, Șerban – Considerații de ansamblu și observații critice referitoare la tribunalele specializate de muncă și asigurări sociale, precum și la asistenții judiciari, în lumina Legii nr. 304/2004 privind organizarea judiciară, în Dreptul nr. 9/2004;
 12. Beligrădeanu, Șerban - Considerații – teoretice și practice – în legătură cu legea nr. 188/1999 privind statutul funcționarilor publici, în Dreptul nr. 2/2000;
 13. Brehoi, Gheroghe – „Contribuții la stabilirea răspunderii patrimoniale a unității în cazul anulării unor măsuri unilaterale ale acesteia privind contractul de muncă” în revista română de drept nr. 3/1989;
 14. Bodoașcă, Teodor - Unele aspecte critice referitoare la noua reglementare privind răspunderea materială a militarilor, în „Dreptul” nr.2/1999;
 15. Chelaru, Eugen - Forța obligatorie s contractului, teoria impreviziunii și competența în materie a instanțelor judecătorești, în revista Dreptul, nr. 9/2003;
 16. Crumpănă, Diana - Aspecte privind modalitatea de stabilire și recuperare a daunei cauzate de salariat angajatorului său, în Revista Română de Dreptul Muncii, nr. 3/2005,
 17. Deak, Francisc - Condițiile și fundamentul răspunderii pentru prejudiciile cauzate de lucruri, în *R.R.D.* nr.1/1967;
 18. Dumitru, Maria – Cumulul dobânzii legale cu alte tipuri de daune în materia obligațiilor bănești, în revista „Dreptul nr. 12/2006;
 19. Georgescu, Mihai, Oproiu, Alexandru – „Cu privire la natura juridică a răspunderii materiale solidare în „Revista Română de Drept” nr. 9/1983;
 20. Gheorghe, Monica - Considerații privind termenele de sesizare a instanței judecătorești în materia conflictelor individuale de muncă, în *R.R..D.M.* nr. 5/2011;
 21. Mohanu, Gheorghe – Opinii în legătură cu existența unei răspunderi materiale „subsecvente” publicată în *R.R.D.* nr. 7/1982;
 22. Mohanu, Gheorghe, Bădică, Gheorghe, Brehoi Gheorghe – În legătură cu răspunderea patrimonială a unității în cazul înlocuirii de către organul de jurisdicție a muncii a

sanctiunii desfacerii disciplinare a contractului de muncă cu o sancțiune mai ușoară.” În Revista Română de Drept, nr. 3/1986;

23. Musta, Ovidiu - Considerații privitoare la particularitățile răspunderii civile consacrate de art. 4 alin. 2 din Legea nr. 346/2002, în Revista de dreptul muncii, nr. 3/2007;
24. Piperea, Gheorghe - Notă la decizia nr. 1897 din 06 aprilie 2000 și la decizia nr. 3208/15 iunie 2000 a Curții Supreme de Justiție, în Pandectele Române, nr. 4/2001;
25. Pivniceru, Mona Maria, Gaiță, Maria - Notă la decizia civilă nr. 26 din 7 ianuarie 2000 a Curții de Apel Iași, în Revista Dreptul nr. 10/2001;
26. Radu, Roxana Cristina - Discriminări interzise și discriminări permise în materia angajării și a raporturilor juridice de muncă, Revista Română de Drept privat nr. 5/2008;
27. Stătescu, Constantin - Cu privire la raportul dintre norma de drept procesual și norma de drept substanțial. Implicații referitoare la cumulul răspunderii civile delictuale și răspunderea contractuală, în Revista Română de Drept, nr. 5/1981;
28. Ștefănescu, Ion Traian - Repere concrete rezultate din recenta modificare și completare a Codului muncii, în Revista Română de Jurisprudență nr. 2/2011;
29. Ștefănescu, Ion Traian, Beligrădeanu, Șerban - Înțelesul și sfera de aplicare a noțiunilor de forță majoră și caz fortuit în dreptul muncii, în Dreptul nr. 6/2008;
30. Ștefănescu, Ion Traian, Beligrădeanu, Șerban – Presentare de ansamblu și observații critice asupra noului Cod al muncii, în Revista „Dreptul” nr. 4/2003;
31. Ștefănescu, Ion Traian - Răspunderea materială a militarilor, în „Raporturi de muncă” nr. 11/1998 ;
32. Țiclea, Alexandru – „Soluții și propuneri privind interpretarea și aplicarea unor dispoziții din Codul muncii” în Revista română de dreptul muncii” nr. 2/2003;
33. Uluitu, Aurelian Gabriel Inadmisibilitatea de regulă a clauzei penale în contractul individual de muncă, în Revista de Dreptul muncii, nr. 1/2008;
34. Vintilă, Gheorghe, Furtună, Constantin – Daunele morale. Studiu de doctrină și jurisprudență, Editura All Beck, 2002.

III. Jurisprudență

1. Comșa, Carmen Georgiana, Scrob, Bianca-Antoaneta - Litigii de muncă, Jurisprudența relevantă a Curții de Apel București pe semestrul I 2010, Editura Hamangiu, 2010;

2. Harabagiu Lizeta, Udrea, Elena Luissa - Litigii de muncă. Jurisprudența relevantă a Curții de Apel București pe semestrul II 2011, Editura Hamangiu, 2013;
3. Enache, Daniela Georgeta, Ceașescu, Maria - Litigii de muncă. Jurisprudență relevantă a Curții de Apel București pe semestrul I, 2011, Editura Hamangiu, 2011
4. Rotaru, Florentina, Ceuașescu, Maria, Harabagiu, Lizeta - Litigii de munca. Jurisprudență relevantă a Curții de Apel București pe anul 2012, Editura Hamangiu, 2013;
5. Rotaru, Florentina, Cristescu, Simona - Litigii de muncă, Jurisprudența relevantă a Curții de Apel București, pe semestrul II 2010, Editura Hamangiu, 2011;
6. Uță, Lucia, Rotaru, Florentina, Cristescu, Simona - Codul muncii adnotat, Legislație. Jurisprudență națională și comunitară. Doctrină și comentarii, vol. II, Editura Hamangiu, București, 2009
7. Uță, Lucia, Rotaru, Florentina, Cristescu, Simona - Dreptul muncii. Răspundere patrimonială, contravențională și penală. Practică judiciară, Editura Hamangiu, 2009;
8. Uță, Lucia, Rotaru, Florentina, Cristescu, Simona, Dreptul muncii. Răspunderea disciplinară. Practică judiciară, Editura Hamangiu, 2009;
9. Decizia nr. 2391/25.09.2013 Curtea de Apel Ploiești, publicată în Buletinul Curților de Apel, nr. 5/2014, Editura C.H. Beck;
10. Decizia civilă nr. 22/2014 a Curții de Apel Galați, publicată în Revista de Dreptul muncii, nr. 4/2014;
11. Decizia civilă nr. 1344 din 6 martie 2014 Curtea de Apel București, publicată în Revista Română de Dreptul Muncii nr. 8/2014;
12. Decizia nr. 1941 din 2 aprilie 2012 a Curții de Apel Galați, publicată în Buletinul Curților de Apel, Editura C.H. Beck, Supliment nr. 2/2012, disponibil pe www.legalis.ro;
13. Decizia nr. 1763 din 11 iulie 2012 a Curții de Apel Timișoara, publicată în Revista Buletinul Curților de Apel, Supliment, nr. 3/2012, Editura C.H. Beck, versiune disponibilă online www.legalis.ro;
14. Decizia civilă nr. 2745/R din 11 iunie 2010, Curtea de Apel București, publicată în revista Română de dreptul muncii nr. 1/2011;
15. Decizia civila nr. 601 din data de 25 martie 2009 a Curții de Apel Timișoara, publicată pe www.avocatura.com;

16. Decizia civila nr. 213/12 februarie 2008 a Curții de Apel Oradea, publicată pe www.jurisprudenta.com;
17. Culegere de practică judiciară în materie de conflicte de muncă și asigurări sociale, 2006-2008, Curtea de Apel București, Editura Wolters Kluwer, 2008;
18. Decizia civilă nr. 1091/24.04.2007 a Curții de Apel București publicată în Revista Română de Dreptul Muncii, nr. 6/2008;
19. Decizia civilă nr. 1091/24.04.2007 publicată în Revista Română de Dreptul Muncii, nr. 6/2008;
20. Decizia civilă nr. 28/16.01.2007 a Curții de Apel Ploiești, publicată în Buletinul Curților de Apel, nr. 2/2007.