

PROBLEMATICA ADMISIBILITĂȚII CLAUZEI PENALE ÎN DOMENIUL RAPORTURILOR DE MUNCĂ ÎN LEGISLAȚIA REPUBLICII MOLDOVA

Eduard BOIȘTEANU

doctor habilitat în drept, profesor universitar, Catedra de Drept,
Facultatea de Drept și Științe Sociale,
Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți

Abstract

This article clarifies some legal aspects regarding the legality of incorporating the penalty clause in the individual employment contract by the employer. According to the author, the civil law regarding the penalty clause is not applicable – for the most part – to labor relations, as it contravenes the specificity of this category of relationships. However, there are also exceptional situations in which the application of the penalty clause in the field of employment relationships has a justified character. Thus, the employer has the right to incorporate a penalty clause in the field of vocational training of employees, when the employer, by virtue of it, obtains the possibility of requesting from the employee the reimbursement of expenses incurred during the apprenticeship or continuous professional training if the employee resigns or is dismissed for disciplinary reasons before the expiry of the term stipulated in the contract. Another situation, except, where the legislation in force admits the application of the penalty clause, concerns the obligation of the young specialists to reimburse the expenses for their training, incurred from the state budget, in case of not fulfilling the obligation to work for 3 years after graduation according to the state distribution.

Keywords: *penalty clause, employer, employee, individual employment contract, material liability, damage*

Legislația muncii a Republicii Moldova nu reglementează în mod expres posibilitatea părților contractului individual de muncă de a negocia și introduce în cuprinsul contractului a clauzei penale, aceasta fiind reglementată de Codul civil al Republicii Moldova (în continuare – CC al RM)¹ și având valențele unuia dintre mijloacele de garantare a executării obligațiilor. Astfel, potrivit art. 947 alin. (1) din CC al RM, *clauza penală* este „o prevedere contractuală prin care părțile evaluează anticipat prejudiciul, stipulând că debitorul, în cazul neexecutării obligației, urmează să remită creditorului o sumă de bani sau un alt bun (penalitate)”. În plus, legiuitorul a prevăzut că „[p]enalitatea poate fi stipulată în mărime fixă sau

¹ Republicat în: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 467-479 din 01.03.2019.

sub forma unei cote din valoarea obligației garantate prin clauza penală sau a părții neexecutate, inclusiv sub forma unei dobânzi de întârziere” (art. 947 alin. (3) din CC al RM).

În doctrina civilă au fost decelate avantajele și dezavantajele inserării clauzei penale în contracte. Astfel, s-a arătat că stipularea unei asemenea clauze oferă avantajul „de a lăsa la latitudinea părților și nu a instanței de judecată fixarea sumei care reprezintă despăgubirea pentru prejudiciul suferit, părțile cunoscând astfel, de la momentul încheierii contractului, ce și cât le costă dacă nu vor îndeplini obligațiile asumate”². În plus, pentru a obține plata sumei care constituie penalitate este suficient ca creditorul să probeze faptul neexecutării, executării necorespunzătoare sau a celei cu întârziere a obligației³. În același timp, clauza penală poate prezenta și unele dezavantaje. De exemplu, în cazul în care debitorul a fost impus – din motive economice sau, dacă vorbim despre raporturile juridice de muncă, din cauza că salariatul reprezintă o parte considerată, în raport cu angajatorul său, mai vulnerabilă din punct de vedere economic – să accepte stabilirea unei sume manifest excesive în clauza penală, ceea ce poate duce la situații inechitabile, cu efecte lezionare pentru el⁴. *Per a contrario*, în cazul în care respectiva sumă este vădit derizorie, faptul dat va servi ca motiv pentru debitor de a se sustrage deliberat de la executarea obligațiilor.

Clauza penală reprezintă o clauză de modificare directă a regimului legal al răspunderii contractuale, clauză caracterizată prin stabilirea anticipată a prestației sau prin determinarea despăgubirilor pe care creditorul are dreptul să le pretindă de la debitor în situația neexecutării ilicite a contractului⁵.

Pentru a percepe corect natura juridică a clauzei penale, se impune scoaterea în relief a funcțiilor acesteia, și anume: a) *funcția cominatorie*, potrivit căreia clauza penală pune o presiune suplimentară pe debitorul ce ar fi tentat să nu-și execute obligațiile⁶; b) *funcția reparatorie*, care presupune stabilirea anticipată a despăgubirilor în caz de neexecutare a contractului; c) *funcția sancționatorie*, care este strâns legată de funcția reparatorie a clauzei penale. Astfel, „prin obligarea debitorului la executarea clauzei penale se repară prejudiciul cauzat creditorului și, deopotrivă, se pedepsește comportamentul ilicit al debitorului, care constă în neexecutarea fără justificare a obligațiilor sale contractuale”⁷.

² Florin Ludușan, *Clauza penală. Conexiuni și diferențe în raport cu alte clauze contractuale*, în *Dreptul* nr. 4/2014, p. 99.

³ Liviu Pop, Ionuț-Florin Popa, Stelian Ioan Vidu, *Tratat elementar de drept civil. Obligațiile*, Ed. Universul Juridic, București, 2012, p. 317.

⁴ Florin Ludușan, *op. cit.*, p. 99-100; Liviu Pop, Ionuț-Florin Popa, Stelian Ioan Vidu, *op. cit.*, p. 317.

⁵ Liviu Pop, *Reglementarea clauzei penale în textele noului Cod civil*, în *Dreptul* nr. 8/2011, p. 12.

⁶ Paul Vasilescu, *Drept civil. Obligații*, ed. a 2-a, revizuită, Ed. Hamangiu, București, 2017, p. 556.

⁷ Liviu Pop, *op. cit.*, p. 16.

Cu referire la sfera relațiilor juridice de muncă, considerăm că *dispozițiile CC al RM cu privire la clauza penală nu sunt aplicabile – în cea mai mare parte – raporturilor de muncă, întrucât contravin specificului acestei categorii de raporturi. Cu titlu de exemplu, clauza penală nu poate să agraveze răspunderea materială a salariatului, iar inserarea unei asemenea clauze specifice nenumite în conținutul contractului individual de muncă va duce la recunoașterea nulității acesteia, pentru că ea poartă un caracter ilegal (abuziv)*⁸. În contextul dat, atragem atenția asupra faptului că *inclusiunea și activarea clauzei penale în domeniul răspunderii materiale a salariatului sunt împiedicate de dispozițiile art. 327 alin. (2), 333 alin. (2), 336, 341 alin. (1) din Codul muncii al Republicii Moldova (în continuare – CM al RM)*⁹, care evidențiază particularitățile regimului juridic al răspunderii materiale a salariaților. În special, legiuitorul moldovean dispune: „Contractul individual și/sau cel colectiv de muncă pot specifica răspunderea materială a părților. În acest caz, răspunderea materială a angajatorului față de salariat nu poate fi mai mică, iar a salariatului față de angajator – mai mare decât cea prevăzută de prezentul cod și de alte acte normative (evid. ns. – E.B.)” (art. 327 alin. (2) din CM al RM).

Totodată, *aplicarea clauzei penale cu privire la răspunderea materială a salariatului nu se justifică nici în cazul în care salariatul nu ar fi defavorizat, ci avantajat*¹⁰. Această concluzie se întemeiază pe următoarele considerente:

a) prejudiciul reprezintă condiția esențială a răspunderii materiale a părților contractului individual de muncă. Potrivit pct. 14 din Hotărârea Plenului Curții Supreme de Justiție nr. 11/2005 „Cu privire la practica aplicării de către instanțele judecătorești a legislației ce reglementează obligația uneia dintre părțile contractului individual de muncă de a repara prejudiciul cauzat celeilalte părți”¹¹, pentru angajarea răspunderii materiale a salariatului, prejudiciul trebuie să fie: a) *efectiv*, adică să existe o diminuare a patrimoniului, dar să nu fie evaluat și prin venitul ratat; b) *real*, ceea ce înseamnă că valorile trebuie să fie obiectiv pierdute, dar nu numai nominal; c) *cert*, adică trebuie să fie evaluat într-o sumă de bani deter-

⁸ Alexandru Țiclea, Laura Georgescu, *Dreptul muncii*, ed. a VI-a, revăzută și adăugită, Ed. Universul Juridic, București, 2019, p. 245; Ion Traian Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a IV-a, revăzută și adăugită, Ed. Universul Juridic, București, 2017, p. 399; Monica Gheorghe, *Dreptul individual al muncii. Curs universitar*, Ed. Universul Juridic, București, 2015, p. 171.

⁹ Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 159-162 din 29.07.2003.

¹⁰ Printre opiniile existente în doctrina română a fost exprimată opinia potrivit căreia ar fi posibilă, prin excepție, o clauză penală cu privire la răspunderea patrimonială a salariatului, dacă cel în cauză nu ar fi defavorizat, „adică numai când clauza penală își atinge finalitatea principală, de constrângere în executarea drepturilor și, respectiv, de garantare a angajatorului cu privire la executarea obligației, nu și cu privire la repararea prejudiciului”. A se vedea în acest sens: Valeriu Zanfir, *Răspunderea patrimonială a salariaților și funcționarilor publici*, Ed. Tribuna Economică, București, 2005, p. 115. Nu excludem ca autorul citat să fi dorit a sublinia, în așa mod, faptul că, în cazul clauzei penale cu privire la răspunderea patrimonială a salariatului, prevalează funcția cominatorie a acesteia față de cea reparatorie.

¹¹ [On-line]: http://jurisprudenta.csj.md/search_hot_expl.php?id=312 (accesat pe 18.07.2019).

minată, nefiind posibilă emiterea ordinului de imputare în baza unor elemente de determinare pe viitor; d) *actual*, nefiind posibilă imputarea unor plăți care vor surveni, în mod anticipativ; e) *direct*, să fie cauzat nemijlocit angajatorului (unității). De aici putem deduce că prejudiciul, ca regulă, nu poate fi stabilit *ab initio* (anterior), ci *post factum*, după producerea lui, ca urmare a faptei ilicite săvârșite cu vinovăție de salariat¹²;

b) legiuitorul moldovean a instituit o procedură anevoioasă pentru stabilirea cuantumului prejudiciului material ce urmează a fi reparat de salariat. Astfel, potrivit art. 341 alin. (1) din CM al RM, mărimea prejudiciului material cauzat angajatorului se determină conform pierderilor reale, calculate în baza datelor de evidență contabilă. Însă, până la emiterea ordinului privind repararea prejudiciului, angajatorul este obligat să efectueze o anchetă de serviciu pentru a stabili mărimea prejudiciului material și cauzele apariției lui (art. 342 alin. (1) din CM al RM). În acest sens, angajatorul trebuie să creeze, prin ordin, o comisie cu participarea specialiștilor în materie. Totodată, pentru stabilirea cauzei apariției prejudiciului material este obligatorie și solicitarea unei explicații în scris de la salariat. Refuzul de a o prezenta se consemnează într-un proces-verbal semnat de câte un reprezentant al angajatorului și, respectiv, al salariaților (art. 342 alin. (3) din CM al RM);

c) legiuitorul a statuat modul judiciar de reparare a prejudiciului material cauzat angajatorului. În conformitate cu art. 344 alin. (2) din CM al RM, dacă suma prejudiciului material ce urmează a fi reținută de la salariat depășește salariul mediu lunar sau dacă a fost omis termenul de o lună pentru emiterea ordinului de imputare a sumei din contul salariatului culpabil care poartă răspundere materială în limitele salariului mediu lunar, *reținerea se efectuează conform hotărârii (deciziei) instanței de judecată*. Mai mult, în cazul în care angajatorul nu respectă modul stabilit pentru repararea prejudiciului material, salariatul este în drept să se adreseze în instanța de judecată (art. 344 alin. (3) din CM al RM). Așadar, „ca măsură de protecție a salariatului, legiuitorul prevede cenzura instanței cu privire la întinderea prejudiciului și pe cale de consecință excluderea posibilității ca prejudiciul să fie stabilit anticipat”¹³.

În ceea ce privește admisibilitatea clauzei penale cu privire la răspunderea materială a angajatorului, doctrina română a înregistrat diverse puncte de vedere. Astfel, pornind de la legislația română care permite stabilirea despăgubirii pentru salariat și pe cale convențională, s-a concluzionat că este admisibilă o clauză penală în contractul individual de muncă, stipulată în favoarea salariatului, prin care

¹² Alexandru Țiclea, *Interdicția clauzei penale de agravare a situației salariatului*, în Revista română de dreptul muncii nr. 1/2012, p. 95.

¹³ Corneliu Bește, *Considerații privind clauza penală în contractul individual de muncă*, în Revista română de dreptul muncii nr. 4/2015, p. 31.

părțile prestabilesc dimensiunea răspunderii patrimoniale a angajatorului¹⁴. Potrivit unui alt punct de vedere, este inadmisibilă inserarea clauzei penale în favoarea salariatului, întrucât art. 253 alin. (1) din Codul muncii al României¹⁵ prevede că obligația de despăgubire a salariatului se pune în sarcina angajatorului doar în situația în care salariatul a suferit un prejudiciu material sau moral din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul. În cazul în care angajatorul refuză să-l despăgubească pe salariat, acesta se poate adresa cu plângere instanțelor judecătorești competente (art. 253 alin. (2) din Codul muncii al României). Având în vedere aceste dispoziții, opinatorul a concluzionat că „dreptul salariatului la despăgubiri nu poate fi prestabilit, putând fi evaluat doar posterior producerii prejudiciului, fie pe cale amiabilă, fie pe cale judiciară”¹⁶. În plus, s-a arătat că tratamentul diferit al celor două părți ale contractului individual de muncă, în condițiile în care în faza negocierii, încheierii și modificării respectivului contract se află pe poziții de egalitate juridică, nu se justifică¹⁷. Prin urmare, în cazul în care inserarea unei clauze penale în favoarea angajatorului este inadmisibilă, rezultă că nici salariatul nu poate fi beneficiarul unei astfel de clauze.

Cu referire la problema admisibilității clauzei penale în favoarea salariatului prin prisma legislației moldovenești, venim cu o constatare că, în temeiul art. 328 alin. (2), art. 331 alin. (1) ș.a. din CM al RM, *este inadmisibilă includerea în conținutul contractului individual de muncă a unei astfel de clauze, fiind imposibilă stabilirea cu anticipație a cuantumului prejudiciului cauzat salariatului.*

Așadar, după cum am menționat anterior, conform CM al RM, evaluarea anticipată a prejudiciului ce poate fi eventual cauzat de către salariat este, în principiu, inadmisibilă. Cu toate acestea, există și situații, de excepție, în care prejudiciul este determinabil, adică el poate fi stabilit anticipat, ceea ce justifică includerea clauzei penale în cuprinsul contractului individual de muncă de către părțile contractante. De exemplu, angajatorul dispune de dreptul de a insera, conform art. 217 alin. (1) lit. g) din CM al RM, o clauză penală în domeniul formării profesionale a salariaților, când angajatorul, în virtutea acesteia, obține posibilitatea de a cere de la salariat restituirea cheltuielilor suportate pe durata uceniciei sau formării profesionale continue dacă salariatul demisionează sau este concediat pentru motive disciplinare înainte de expirarea termenului prevăzut de contract. Însă, după cum afirmă un autor român¹⁸, la aceste cheltuieli nu se pot adăuga sume fixe (forfetare), stabilite arbitrar, impuse de angajator, fără nici o justificare economică sau de altă

¹⁴ Ion Traian Ștefănescu, *op. cit.*, p. 914; Ovidiu Macovei, *Conținutul contractului individual de muncă*, Ed. Lumina Lex, București, 2004, p. 325-326; Aurelian Gabriel Uluitu, *Inadmisibilitatea, de regulă, a clauzei penale în contractul individual de muncă*, în *Revista română de dreptul muncii* nr. 1/2008, p. 21.

¹⁵ [On-line]: https://www.codulmuncii.ro/titul_11_2.html (accesat pe 18.07.2019).

¹⁶ Carmen Nenu, *Contractul individual de muncă*, Ed. C.H. Beck, București, 2014, p. 231.

¹⁷ *Idem.*

¹⁸ Alexandru Țiclea, *op. cit.*, p. 96.

natură și fixate în contractul de ucenicie sau în contractul de formare profesională continuă.

O altă situație, de excepție, în care legislația în vigoare admite aplicarea clauzei penale la înfăptuirea activității de muncă este specificată în Hotărârea Guvernului RM nr. 923/2001 „Cu privire la plasarea în câmpul muncii a absolvenților instituțiilor de învățământ superior și profesional tehnic postsecundar și postsecundar nonterțiar de stat” (în continuare – Hotărârea Guvernului RM nr. 923/2001)¹⁹. Astfel, potrivit pct. 3-4 din Hotărârea Guvernului RM nr. 923/2001, absolvenții instituțiilor de învățământ superior și profesional tehnic postsecundar și postsecundar nonterțiar de stat, care și-au făcut studiile în grupele cu finanțare de la bugetul de stat, *au obligația de a lucra timp de 3 ani după absolvire conform repartizării de stat*, sub sancțiunea restituirii cheltuielilor pentru instruirea lor în volumul calculat de instituția respectivă de învățământ, în baza Metodologiei de restituire la bugetul de stat a cheltuielilor pentru instruire, aprobată de Guvern²⁰.

¹⁹ Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 108-109 din 06.09.2001. În procesul exercitării controlului de constituționalitate, Curtea Constituțională a RM a pronunțat Hotărârea nr. 11/2009, subliniind că Hotărârea Guvernului RM nr. 923/2001 nu contravine dispozițiilor art. 35 alin. (1), art. 43, art. 44 din Constituție, care garantează dreptul la învățătură și la libera alegere a muncii și interzic munca forțată, precum și art. 23 din Declarația Universală a Drepturilor Omului, adoptată la 10 decembrie 1948, art. 8 din Pactul internațional cu privire la drepturile civile și politice, adoptat la 16 decembrie 1966, art. 2 din Convenția OIM nr. 29 privind munca forțată și obligatorie, adoptată la 28 iunie 1930.

Forul constituțional a mai relevat că: „În sensul normelor constituționale și internaționale, libertatea muncii include dreptul persoanei de a-și alege după propria voință munca (profesia, ocupația) și locul muncii, precum și dreptul de a nu munci și de a-și continua studiile postuniversitare (masterat, doctorat), însă nu presupune libertatea de a nu executa obligațiile asumate la momentul încheierii contractului-tip (privind realizarea studiilor în instituțiile de învățământ superior și mediu de specialitate (la zi) în grupele cu finanțare bugetară și plasarea tinerilor specialiști în câmpul muncii) între persoane și instituția de învățământ și, implicit, de a nu restitui statului cheltuielile pentru studii”. S-a arătat, de asemenea, că Hotărârea Guvernului RM nr. 923/2001 nu limitează exercitarea drepturilor și obligațiilor prevăzute de legislația muncii, deoarece nu are incidență directă asupra raporturilor juridice de muncă, ci urmărește asigurarea executării obligațiilor asumate prin contract.

²⁰ În practica Curții Europene a Drepturilor Omului s-a pus în discuție problema compatibilității cu stipulațiile Convenției europene pentru protecția drepturilor omului și a libertăților fundamentale a obligației unui medic militar de a rămâne în serviciu o anumită perioadă, atunci când a beneficiat de cursuri universitare și formare profesională ulterioară din contul bugetului de stat, și de a plăti statului o despăgubire în cazul în care părăsește anticipat funcția ocupată. Astfel, în cauza *Panteleimon Lazaridis contra Greciei*, forul european a hotărât că, prin impunerea acestei obligații, nu au fost încălcate prevederile Convenției, având în vedere faptul că reclamantul a beneficiat de gratuitatea cursurilor universitare și a cursurilor de specializare, costurile fiind suportate din bugetul de stat, și, totodată, a fost remunerat în perioada de formare profesională. Însă, statul nu poate pretinde la restituirea drepturilor salariale încasate în perioada de formare profesională, caz în care nu ar fi îndeplinită condiția cuantumului rezonabil al despăgubirilor stabilit de forul european în spețele *Panteleimon Lazaridis contra Greciei* și *Chitos contra Greciei*. A se vedea pentru dezvoltări: Răzvan Anghel, *Hotărâri CEDO relevante în materia raporturilor de muncă și asigurărilor sociale. Comentarii și jurisprudență națională*, Ed. Rosetti International, București, 2016, p. 19-25.

Dar, analizând dispozițiile Hotărârii Guvernului RM nr. 923/2001 și ale art. 217 alin. (1) lit. g) din CM al RM, putem constata că legiuitorul nostru a comis următoarele inadvertențe: a) în actele normative citate nu sunt fixate tipurile și volumul de cheltuieli legate de pregătirea (formarea) profesională, ce urmează a fi restituite de către tânărul specialist, salariat sau, după caz, ucenic; b) în textul CM al RM nu a fost consacrat *principiul proporționalității*, conform căruia suma de bani ce urmează să fie achitată angajatorului cu titlu de despăgubiri se stabilește *proporțional cu perioada nelucrată din termenul prevăzut de contractul de ucenicie sau de contractul de formare profesională continuă*; c) principiul proporționalității trebuie să fie consfințit și în textul Hotărârii Guvernului RM nr. 923/2001 în vederea apărării drepturilor și intereselor pecuniare ale tinerilor specialiști.