

DOI: 10.5281/zenodo.3971991  
UDC 349



## THE CAUSES OF EXONERATION FROM DISCIPLINARY LIABILITY

Irina Travinskaia, ORCID:0000-0001-6476-4155,  
Natalia Chiriac\*, ORCID: 0000-0002-1189-2273

Technical University of Moldova, 168 Stefan cel Mare Blvd., MD-2004, Chisinau, Republic of Moldova

\*Corresponding author: Natalia Chiriac, [natalia.chiriac@dp.utm.md](mailto:natalia.chiriac@dp.utm.md)

Received: 06. 09. 2020

Accepted: 07. 29. 2020

**Abstract.** This article deals with one of the forms of legal liability specific for labour law - the disciplinary liability. Disciplinary liability can be hired only if all constitutive elements of misbehavior are met, the absence of any of them makes the misbehavior and as the consequent the disciplinary liability can not exist. However, there are situations, when the act seems to meet the features of disciplinary liability, but some specific circumstances existing at the time of its commission, lead to the conclusion that in reality, the behaviour of the author is not illegal, anticipating that they are not culpable and author must be exonerated from disciplinary liability. The article substantiates the relevance and significance of development of cases on exemption from disciplinary liability in the Republic of Moldova, by analysing some problems of the instruction and formulating solutions to adopt the provisions on exoneration from disciplinary liability, considering that labour law is intended to protect the labour rights of the weakest protected part of labour relations - the employee.

**Keywords:** *disciplinary liability, misbehavior, guilt, self-defense, extreme need, fortuitous case.*

**Rezumat.** Articolul reprezintă o cercetare a uneia dintre formele răspunderii juridice specifice legislației muncii - răspunderea disciplinară. Răspunderea disciplinară poate fi angajată numai dacă sunt întrunite toate elementele constitutive ale abaterii disciplinare, absența oricăreia dintre ele face ca abaterea și pe cele de consecința răspunderea disciplinară să nu poată exista. Există însă situații în care, deși fapta pare să întrunească trăsăturile unei abateri disciplinare, anumite împrejurări specifice existente în momentul săvârșirii ei, duc la concluzia că în realitate, conduita autorului nu are caracter ilicit, anticipând că acesta nu este vinovat și că se impune exonerarea de răspundere. În articol sunt fundamentate relevanța și semnificația dezvoltării cazurilor de exonerare a răspunderii disciplinare în R. Moldova, prin analiza unor probleme ale instituției și formularea soluțiilor în vederea adoptării prevederilor cu privire la exonerare de răspundere disciplinară, având în vedere faptul că legislația muncii este menită să protejeze pe deplin drepturile de muncă ale celei mai slab protejate părți ale relațiilor de muncă – salariatul.

**Cuvinte-cheie:** *răspundere disciplinară, abatere disciplinară, vinovăție, legitimă apărare, extremă necesitate, caz fortuit.*

## Introducere

Articolul 29 din Declarația universală a drepturilor omului prevede: „În exercitarea drepturilor și libertăților sale, fiecare persoană va fi supusă numai restricțiilor care sunt stabilite de lege numai în scopul recunoașterii și respectării corespunzătoare a drepturilor și libertăților celorlalți și a satisfacerii cerințelor corecte de moralitate, ordine publică și bunăstare publică într-o societate democratică” [1]. Orice răspundere juridică în mod obligatoriu trebuie să se bazeze anume pe aceste principii. Răspunderea disciplinară este o formă a răspunderii juridice, care apare pentru încălcarea disciplinei muncii și se exprimă prin impunerea unei sancțiuni disciplinare asupra unui angajat care a comis o abatere disciplinară. Cercetările arată că în practică există cazuri de urmărire ilegală a angajaților pentru fapte care nu sunt considerate abateri disciplinare, în aproximativ 40% din cazurile disciplinare, vinovăția nefiind identificată direct. Toate acestea nu pot decât să sugereze că este necesară analiza esenței comportamentului incorect disciplinar ca bază a răspunderii disciplinare, ținând cont de compoziția acesteia tocmai ca un *corpus delicti*.

### I. Noțiunea și clasificarea cazurilor de exonerare ale răspunderii disciplinare

În legislația muncii nu este reglementată noțiunea de abatere disciplinară, dar o putem deduce din art. 201 CM, conform căruia „Disciplina muncii reprezintă obligația tuturor salariaților de a se subordona unor reguli de comportare stabilite în conformitate cu prezentul cod, cu alte acte normative, cu convențiile colective, cu contractele colective și cu cele individuale de muncă, precum și cu actele normative la nivel de unitate, inclusiv cu regulamentul intern al unității” [2]. Deci, reiese că abaterea disciplinară reprezintă neîndeplinirea sau executarea necorespunzătoare de către angajat din vina sa a sarcinilor atribuite. Exemple de abateri disciplinare pot fi: părăsirea cu întârziere sau prematură a muncii, încălcarea regulilor de protecție a muncii, nerespectarea ordinelor și instrucțiunilor angajatorului etc.

La baza răspunderii disciplinare stă nu faptul comiterii unei încălcări, dar este condiționată de realizarea elementelor constitutive ale abaterii disciplinare: obiectul (reguli de comportare); latura obiectivă (fapta – acțiunea sau inacțiunea salariatului); subiectul (salariații încadrați în muncă în temeiul contractului individual de muncă); latura subiectivă (vinovăția persoanei, ca semn de răspundere disciplinară este exprimată sub formă de intenție sau neglijență) [3] și raportul de cauzalitate dintre fapta ilicită și rezultatul dăunător [4]. Absența oricăruia dintre elementele enumerate mai sus face ca abaterea și, pe cale de consecință răspunderea salariatului să nu poată exista. Sunt totuși cazuri în care, deși fapta poate să întrunească trăsăturile abaterii disciplinare, anumite împrejurări specifice existente în momentul săvârșirii ei duc la concluzia că, în realitate, conduita autorului nu are caracter ilicit, antisocial, că acesta nu este vinovat și că se impune exonerarea sa de răspundere [5]. Legislația muncii nu reglementează de sine stătător și specific cauzele de exonerare de răspundere disciplinară. Astfel, deoarece răspunderea disciplinară prezintă mai multe asemănări cu răspunderea penală și cu cea contravențională, vom aplica prin analogie normele penale în materie, ținând seama de specificul raporturilor de muncă. În doctrina de drept penal, cauzele care înlătură caracterul penal al faptei sunt considerate „acele stări, situații sau împrejurări existente în momentul săvârșirii faptei care împiedică realizarea unei trăsături esențiale a infracțiunii și prin aceasta exclud caracterul penal al faptei” [6 - 7]. Putem spune deci că *cauzele care exclud existența răspunderii disciplinare sunt acele stări, situații, împrejurări, a căror existență, în timpul săvârșirii abaterii disciplinare, face, potrivit legii, ca realizarea vreuneia dintre trăsăturile esențiale ale faptei ilicite să devină imposibilă.*

Codul penal al RM [8] reglementează în art. 35 următoarele cauze care înlătură caracterul penal al faptei: a) legitima apărare; b) reținerea infractorului; c) starea de extremă necesitate; d) constrângerea fizică sau psihică; e) riscul întemeiat; f) executarea ordinului sau dispoziției superiorului.

Codul contravențional [9] al RM reglementează în art. 19 următoarele cauze care înlătură caracterul contravențional al faptei: legitima apărare; starea de extremă necesitate; constrângerea fizică și/sau psihică; riscul întemeiat; cazul fortuit.

Astfel, concluzionând, putem menționa că cauzele exoneratoare de răspundere disciplinară sunt: *legitima apărare, starea de extremă necesitate, constrângerea fizică sau constrângerea morală, cazul fortuit, forța majoră, executarea ordinului de serviciu emis în mod legal.*

Autoarea română I. Sorică clasifică clauzele de nerăspundere disciplinară în două categorii [5]:

- *clauzele legale*, respectiv cele din dreptul penal/contravențional, enumerate mai sus, cauze care fac obiectul prezentei cercetări;
- *clauzele convenționale*, stabilite de părțile contractului individual de muncă și care au drept efect exonerarea în anumite condiții a salariatului care materialmente, în sens obiectiv, a săvârșit o anumită faptă, deși îi era interzisă sau nu a săvârșit-o, deși era obligat să o săvârșească. Vorbim în acest sens despre clauza de delegare de atribuții, adică clauza prin care angajatorul, sau un salariat cu atribuții de conducere, delegă unui salariat din subordinea sa o parte din atribuțiile sale [10]. Această situație are drept efect faptul că delegantul este apărat de răspunderea disciplinară dacă cel delegat nu a adus la îndeplinire o atribuție de serviciu dintre cele cu care a fost investit.

În situațiile analizate, sunt prezente simultan două categorii de fapte: un act și o circumstanță care exclude răspunderea. A cauza vătămarea intereselor protejate este un semn obligatoriu al unui astfel de act. Natura și întinderea prejudiciului cauzat sunt suficiente pentru a declara fapta ilegală. A doua categorie de fapte este asociată cu prezența uneia (mai rar - mai multe) circumstanțe care neutralizează și exclude natura încălcării: apărare necesară, de urgență etc. Această circumstanță este cea care transformă un act potențial ilegal nu numai în legitimă, ci și în legal, adesea - încurajat de lege.

Excluderea ilegalității unei fapte se produce deoarece persoana care o comite acționează în beneficiul altor interese legale, care pot include interesele statului, societății, altei persoane sau chiar ale unui prejudiciu. Motivația pentru fapta săvârșită, de regulă, poate fi definită ca fiind utilă din punct de vedere social, deoarece persoana reflectă o înfrângere periculoasă din punct de vedere social (cu apărarea necesară), elimină pericolul care amenință direct persoana sau alte interese protejate de lege (dacă este absolut necesar) și execută o comandă sau un ordin obligatoriu pentru el. În cazul constrângerii fizice, în urma căreia persoana nu și-a putut direcționa acțiunile, fapta nu este de natură socială utilă, ci se datorează prezenței acestei circumstanțe - coerciție fizică. Excluderea nelegitimității unui act implică excluderea trăsăturilor sale: pericolul public, ilegalitatea, vinovăția și pedeapsa.

Diferite tipuri de circumstanțe exclud semne diferite, deși, în general, rezultatul este același, deoarece absența unuia dintre semne privează fapta ilegală. Astfel, prezența semnelor de apărare necesare exclude în primul rând pericolul public al faptei; prezența semnelor de extremă necesitate, constrângere mentală și constrângere fizică, în urma cărora persoana și-a păstrat capacitatea de a-și direcționa acțiunile, exclude un astfel de semn al

infrațiunii ca ilegalitate; prezența circumstanțelor legate de executarea ordinului său a instrucțiunii sau a constrângerii fizice, în urma căreia persoana nu și-a putut direcționa acțiunile, exclude semnul vinovăției [11].

## II. Legitima apărare

*Legitima apărare* este cunoscută de lege și legislație încă din cele mai vechi timpuri. Este recunoscut ca un drept natural inalienabil al unei persoane de a-și proteja atât propriile interese, cât și alte interese protejate. Însuși numele acestei instituții de drept subliniază admisibilitatea necondiționată, promptitudinea, justiția și dictarea prin constrângerea agresiunii externe a unei persoane care reflectă o înfrângere social periculoasă: aceasta este întotdeauna o apărare a intereselor legitime și această apărare este necesară pentru a evita posibilele vătămări ale acestora. Acțiunile unei persoane aflate într-o stare de apărare necesară sunt întotdeauna într-o anumită măsură secundare unui atac social periculos; aceasta a fost cea care i-a provocat, a fost baza implementării lor. O persoană se apără în sensul larg al cuvântului, deoarece poate proteja nu numai interesele sale, ci și interesele altor persoane (cunoscuți și străini pentru el, rude, vecini, chiar și oameni cu care este în relații ostile), interesele muncii sale, întreprinderea sa, interesele societății sau ale statului. Pentru a proteja aceste interese, acțiunile persoanei sunt necesare, acestea sunt urgente; neîndeplinirea acestor acțiuni poate duce la un dezastru real și vătămări substanțiale pentru viață, sănătate, libertate sexuală sau integritate sexuală, proprietate personală, proprietatea întreprinderii, ordine publică sau ordin de conducere, justiție, chiar apărare de stat. Legitima apărare este un drept al omului, care este subliniat în articolul 26 din Constituția RM „*Fiecare om are dreptul să reacționeze independent, prin mijloace legitime, la încălcarea drepturilor și libertăților sale*” [12].

Legitima apărare poate interveni rar, cu prilejul săvârșirii unor fapte care atrag răspunderea disciplinară [5].

## III. Extrema necesitate

*Extrema necesitate* are multe în comun cu legitima apărarea. În același timp, există și diferențe semnificative. O sursă de pericol poate fi cele mai diverse acțiuni ale omului, forțele elementare ale naturii, combinarea simultană a nevoii de a îndeplini diverse îndatoriri etc.

Această instituție juridică legalizează dreptul cetățenilor de a lua măsuri pentru a preveni mai multe daune prin săvârșirea acelor acțiuni care, vor provoca daune considerabil mai mici și, prin aceasta instituție, se garantează constituțional dreptul cetățenilor de a proteja drepturile și libertățile prin toate modalități legale. În stare de urgență persoană trebuie să aleagă o variantă a comportamentului său: fie să permită punerea în aplicare a pericolului iminent sau eliminarea acestuia vătămând alte interese legitime. Nu este în stare de extremă necesitate persoana care, în momentul săvârșirii faptei, își dă seama că provoacă urmări vădit mai grave decât cele care s-ar fi putut produce dacă pericolul nu era înlăturat. Din acest motiv nu pot invoca starea de extremă necesitate persoanele care, în virtutea obligațiilor de serviciu, înfruntă pericolul (lucrătorii de poliție, pompierii, medicii și persoanele care au avut o altă posibilitate de a evita pericolul etc. [13]. Starea de extremă necesitate nu poate servi drept argument juridic de liberare a făptuitorului de răspundere materială în cazurile în care prejudiciul este adus unei persoane nevinovate de apariția pericolului.

#### IV. Constrângerea fizică sau constrângerea morală

În conformitate cu articolul 39 CP al RM „*nu constituie infracțiune fapta, prevăzută de legea penală, care a cauzat daune intereselor ocrotite de lege ca rezultat al constrângerii fizice sau psihice, dacă în urma acestei constrângeri persoana nu putea să-și dirijeze acțiunile*” [8]. Constrângerea, ca concept legal, înseamnă influența violentă a unei persoane asupra alteia, cu scopul de a comite de către această o faptă (inclusiv una social periculoasă) contrar voinței sale.

Coerciția poate fi fizică sau mentală. Coerciția fizică este efectul ilicit asupra corpului uman și a funcțiilor sale fizice (fizice), în care este lipsit complet sau parțial de oportunitatea de a acționa liber în conformitate cu voința sa (de exemplu, legarea, strangularea, tortura, lipsirea de apă și alimente, injecțiile forțate de droguri sau substanțe psihotrope etc.). Coerciția mentală este o amenințare la utilizarea violenței fizice, la producerea de daune materiale sau morale, care este specifică, reală și poate fi imediat executată. Specificitatea violenței mentale constă în impactul informațional asupra substructurii mentale a unei alte persoane. Efectele hipnotice, precum și utilizarea substanțelor narcotice sau potențiale împotriva unei persoane, care privează o persoană de capacitatea de a-și direcționa acțiunile, sunt recunoscute ca tipuri de coerciție fizică irezistibilă.

#### V. Cazul fortuit

Conform articolul 20 CP al RM „*Fapta se consideră săvârșită fără vinovăție dacă persoana care a comis-o nu își dădea seama de caracterul prejudiciabil al acțiunii sau inacțiunii sale, nu a prevăzut posibilitatea survenirii urmărilor ei prejudiciabile și, conform circumstanțelor cauzei, nici nu trebuia sau nu putea să le prevadă*” [8]. În prima situație persoana care a comis fapta nu își dă seama și, conform circumstanțelor cauzei, nici nu putea să înțeleagă caracterul prejudiciabil al acțiunilor inacțiunilor sale.

Această situație se referă, în primul rând, legitima apărare aparentă putativă sau imperfectă, când o persoană este convinsă, în baza unor date obiective și a unor condiții subiective, că se află în fața unui atac. În asemenea cazuri trebuie să existe împrejurări reale care să creeze făptuitorului certitudinea că se află în fața unui atac. Dacă se va stabili că persoana care se crede cu bună-credință atacată și circumstanțele concrete ale cauzei, inclusiv comportamentul părții vătămate, îi dădeau temeiuri de a aprecia acțiunile părții vătămate ca atac ce-i dă dreptul de a se apăra, fapta se consideră săvârșită fără vinovăție. Ori, persoana nu-și dădea seama și, conform circumstanțelor cauzei, nici nu putea să înțeleagă caracterul prejudiciabil al acțiunilor inacțiunilor sale.

A doua situație, în care fapta se săvârșește fără vinovăție, este aceea în care persoana nu își dă seama de caracterul prejudiciabil al faptei sale, nu prevede posibilitatea survenirii urmării și, conform circumstanțelor cauzei, nici nu trebuia și nici nu putea să le prevadă. Rezultatul acțiunii, inacțiunii persoanei trebuie să se datoreze unor împrejurări obiective, neprevăzute de conștiința și voința făptuitorului. Împrejurările imprevizibile pot fi naturale: cutremur, furtună, trăsnet etc., diferite instalații sau mecanisme: scurtcircuit, ruperea unei piese la o mașină etc., o stare fiziologică: leșin, atac de cord etc. Cauza imprevizibilă se poate datora și imprudenței victimei.

Persoana care a săvârșit fapta trebuie să fi fost în imposibilitate de a prevedea împrejurarea care a dus la producerea rezultatului. Ori în condițiile situației apărute nici o persoană nu putea să le prevadă [13].

## VI. Forța majoră

Ne vom adresa la articolul 2012 a Codului Civil al RM, care stipulează că „*Persoana nu poartă răspundere dacă prejudiciul este cauzat de către un eveniment anormal care nu poate fi evitat prin măsuri rezonabile, iar riscul nu îi revine acelei persoane*” [14]. Fenomenul de forță majoră poate fi cunoscut, dar inevitabil. Adică, poate fi prevăzută sau cunoscută în mod fiabil despre abordarea sa, dar este imposibil să împiedicăm atât evenimentul, cât și consecințele. Extensiunea unui fenomen este exprimată în atipicitatea și necaracterizarea unui fenomen, eveniment sau consecințele acestuia pentru îndeplinirea obligațiilor părții. Ca exemplu putem lua situația când din cauza unui incendiu au fost distruse documentele contabile și (sau) documentele de raportare fiscală și din această cauză contabil nu le-a prezentat în termen stabilit.

## VII. Executarea ordinului sau dispoziției superiorului

Articolul 40<sup>1</sup> alin.1 CP al RM prevede că „*Nu constituie infracțiune fapta, prevăzută de legea penală, săvârșită de o persoană în vederea executării unui ordin sau dispoziții a superiorului, care sunt obligatorii pentru aceasta, dacă ordinul său dispoziția nu sunt vădit ilegale și dacă persoana care le-a executat nu a știut că ordinul său dispoziția sunt ilegale. Răspunderii penale pentru fapta săvârșită este supusă persoana care a emis ordinul său dispoziția ilegală*” [8].

Introducerea acestei instituții ajută la consolidarea disciplinei, care este cheia funcționării normale a tuturor organizațiilor și instituțiilor, sporește autoritatea conducătorilor și ordinelor acestora, precum și siguranța performanțelor, ceea ce, din punct de vedere social, este, desigur, social util.

Executarea unui ordin sau instrucțiuni obligatorii este o condiție importantă a activității normale în toate domeniile de activitate, în special în transport, în domeniul serviciilor publice, serviciilor militare și de poliție etc.

Condiția de excludere a răspunderii executorului pentru pagubele cauzate de executarea ilegală, adică date cu încălcarea oricărei condiții, ordine sau dispoziția este că acesta din urmă nu și-a dat seama de natură sa ilegală.

Executarea de către o persoană a unui ordin sau a unei instrucțiuni ilegal în mod deliberat care a adus prejudicii intereselor protejate de dreptul penal atrage răspundere din motive generale. Un ordin este declarat ilegal dacă există cel puțin una dintre următoarele condiții:

- este dat de o persoană necorespunzătoare;
- este în afara competenței celui care a emis-o;
- nu îndeplinește cerințele legii în ceea ce privește conținutul sau formă;
- prescrie comiterea oricărei acțiuni ilegale.

Astfel, în literatura de specialitate [10] s-a evidențiat faptul că executarea unui ordin de serviciu vădit ilegal nu conduce la exonerarea salariatului de răspunderea disciplinară.

Autorii I. T. Ștefănescu, I. Sorică menționează că prin clauza de conștiință (clauza prin care, odată ce este prevăzută în contractul individual de muncă, salariatul este în drept să nu execute un ordin legal de serviciu, în măsura în care, îndeplinirea acestuia, ar contraveni diverselor opțiuni determinate de conștiința sa [5]), salariatul beneficiar al unei astfel de clauze este apărat de răspunderea disciplinară dacă nu a executat un ordin ierarhic care - în accepțiunea contractului său de muncă - i-ar fi încălcat convingerile personale [10].

O problemă specială se pune atunci când, în lipsa prevederii unei clauze de conștiință, salariatul, din rațiuni morale, refuză executarea unui ordin de serviciu [10]. Pentru ca o

asemenea cauză de nerăspundere să poată fi aplicată, în mod legal, în lipsa unei cla\*uze de conștiință prevăzută în contractul individual de muncă, ar trebui ca ea să fie reglementată printr-un act normativ.

De exemplu, în conformitate cu prevederile art. 20, alin. (1), lit. g) din Legea presei [15], în scopul exercitării atribuțiilor profesionale, jurnalistul are dreptul să renunțe la pregătirea și semnarea unui material dacă acesta vine în contradicție cu convingerile sale. Așadar, aceste prevederi, cuprinse în Legea presei, îi permit jurnalistului să refuze pregătirea sau semnarea unui material din considerente de ordin moral, religios sau politic, fapt ce implică imposibilitatea angajatorului de a-l trage pe acesta la răspundere disciplinară [16].

Astfel, **în timp ce legalitatea/illegalitatea constituie o cerință generică, moralitatea/imoralitatea se impune să fie reglementată expres spre a putea să opereze în materia răspunderii disciplinare sau**, așa cum s-a menționat mai sus, să se fi inclus între clauzele contractuale o clauză de conștiință [10].

În cazul funcționarilor publici, normele legale [17] detaliază această problemă în modul următor: în situația în care funcționarul public apreciază că dispoziția scrisă sau verbală primită de la conducător este ilegală, acesta are dreptul să refuze, în scris și motivat, îndeplinirea acestor dispoziții. Dispoziția se consideră ilegală dacă aceasta este în contradicție cu actele legislative și normative în vigoare, depășește competența autorității publice sau necesită acțiuni pe care destinatarul dispoziției nu are dreptul să le îndeplinească.

Dacă funcționarul public are dubii cu privire la legalitatea unei dispoziții, acesta este obligat să comunice în scris autorului dispoziției dubiile sale, precum și să aducă la cunoștința conducătorului ierarhic superior al acestuia astfel de situații.

Astfel, funcționarul public nu poate fi sancționat sau prejudiciat pentru sesizarea cu bună-credință cu privire la dispozițiile ilegale ale conducătorului.

Dacă funcționarul public care a dat dispoziția stăruie în executarea ei, trebuie să-și formuleze această poziție în scris. În această situație, trec pe prim plan subordonarea și rigorile disciplinare și, ca urmare, dispoziția va trebuie să fie executată de cel care a primit-o. Teoretic, este posibil ca dispoziția pe care a executat-o, în aceste condiții, funcționarul public, să aibă totuși caracter ilegal. Dar, **cel care a executat-o nu va răspunde disciplinar, dacă a urmat prealabil procedura prescrisă de lege**. Răspunderea va reveni, deci, numai celui care a stăruit în a da un ordin ilegal [10].

O problemă insuficient analizată în literatură este aceea a eventualității răspunderii disciplinare în cazul în care s-a primit un ordin care, formal este legal, dar, în fond, prin efectele posibile, apare ca inoportun.

După părerea autoarei I. Sorică, salariatul neavând obligația legală de a verifica oportunitatea ordinelor pe care le primește, nu poate fi sancționat disciplinar chiar dacă ordinul executat se vedește a fi inoportun, întrunind însă întru-totul condițiile de legalitate a sa. Dacă însă, prin înseși atribuțiile sale de serviciu salariatul are obligația să verifice nu numai legalitatea, dar și oportunitatea ordinelor pe care le primește - cum ar fi, spre exemplu, un contabil șef în ce privește cheltuielile materiale (bănești) - în cazul în care, cel în cauză execută un astfel de ordin, inoportun, va putea să răspundă disciplinar [5].

### VIII. Infirmitatea

Legislația RM nu enumeră infirmitatea printre cazurile de exonerare de răspundere. Doctrina românească însă, menționează că **infirmitatea poate fi reținută, prin analogie, și în calitate de cauză de nerăspundere a salariatului** (în materie disciplinară).

Dacă domeniul contravenționalului este mai grav decât domeniul disciplinarului, este logic și posibil ca infirmitatea să opereze și ca o cauză de nerăspundere disciplinară.

De altfel, dat fiind faptul că răspunderea disciplinară se poate cumula cu cea contravențională, ar fi ilogic ca infirmitatea (ca și oricare altă cauză de exonerare) să opereze numai cu privire la răspunderea contravențională.

Evident, **exonerarea va putea interveni numai în raport cu circumstanțele concrete ale fiecărei abateri și doar în măsura în care a avut un rol causal în înfrângerea de către salariat a normelor disciplinare** [10].

Prin „infirmitate” putem înțelege consecințe posttraumatice care se prezintă printr-o vătămare corporală gravă totală (completă) sau parțială (incompletă) cu caracter permanent, ce presupune existența unei urmări de natură morfologică, morfo-funcțională sau numai funcțională ce produce un handicap fizic sau psihic.

Acest termen simplu și concis include în sine mai multe criterii simple ca: „*pierderea unui simț, pierderea unui organ, încetarea funcționării unui simț sau organ*” care, așa cum am precizat, fiind, de fapt, diferite modalități de manifestare a stării de infirmitate posttraumatică, se regăsesc în conținutul acestei noțiuni; renunțarea la expresia „infirmitate permanentă fizică ori psihică” [18].

Această stare de inferioritate trebuie apreciată, în mod obiectiv, în funcție de vârstă, sex și - mai ales - de mediul socio-profesional în care trăiește persoana respectivă.

Există diferite grade de infirmitate: de la medii până la sever, de la temporar la permanent.

Aceste caracteristici trebuie luate în considerare, deoarece acestea pot fi un indicator al absenței vinovăției a salariaților și, prin urmare, a lipsei de abateri.

Adică, în această situație, îndeplinirea îndatoririlor nu a putut fi realizată din cauze independente de voința, sau mai corect spus din cauza limitelor a activității și a capacităților fizice/mentale.

### Concluzii

Cu privire la cauzele de nerăspundere disciplinară, din interpretarea anumitor texte legislative, s-a desprins următoarele concluzii.

Așa cum am arătat, cauzele de nerăspundere disciplinară sunt preluate din legislația penală care, la rândul lor, sunt identice cu cele din materia contravențională [5].

Circumstanțele care exclud ilegalitatea, enumerate în articol, se caracterizează ca o instituție importantă în știința dreptului.

Evident, nu este posibil de a stabili lista completă a circumstanțelor care ar exonera răspunderea disciplinară.

Acest lucru se datorează, în primul rând, unei serii de probleme morale, etice, psihologice și morale.

Dar soluționarea acestei probleme este un pas important în dezvoltarea dreptului muncii și indică convergența și implementarea justificărilor științifice și teoretice cu procesul legislativ, practicile de aplicare a legii și noile realități ale vieții moderne.



**Bibliografie**

1. *Declarația Universală a Drepturilor Omului*. Adoptată la New York, la 10 decembrie 1948 de Adunarea Generală a O.N.U., Aderat la Declarație prin Hotărârea Parlamentului Republicii Moldova. nr.217-XII din 28 iulie 1990.
2. *Codul muncii al R. Moldova*, Nr. 154 din 28.03.2003. În: M.O. al R. Moldova 29.07.2003, nr. 159-162, art nr: 648.
3. Гасанова К.К., Мышко Ф.Г. *Трудовое право*. Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2012, 503 с.
4. Monna-Lisa Belu Magdo. *Răspunderea disciplinară în sistemul general al legislației muncii*. În Revista română de dreptul muncii, nr. 1/2005, pp. 58-66.
5. Sorică Irina. *Răspunderea disciplinară a angajaților*. București: Wolters Kluwer, 2010, 256 p.
6. Mitrache C., *Dreptul penal român. Partea generală*, București: Casa de editură și presă Șansa S.R.L., 1997, 317 p.
7. Bulai C. *Manual de drept penal. Partea generală*, Ed. All Beck, București, 1997, 655 p.
8. *Codul Penal al R. Moldova* nr.985 din 18.04.2002. Publicat: 14.04.2009 în Monitorul Oficial Nr. 72-74, art Nr: 195
9. *Codul contravențional al R. Moldova* nr.218/24.10.2008. În: M.O. al R. Moldova, nr.36 din 16.01.2009, în vigoare cu data de 31.05.2009.
10. Ștefănescu I.T., *Tratat de dreptul muncii*. Vol. I. București: Lumina-Lex, 2003, 740 p.
11. Габричидзе Б.Н., Чернявский А.Г. *Юридическая ответственность*. Москва: Альфа-М, 2005, 686 с.
12. *Constituția Republicii Moldova* din 209.07.1994, în Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 1 din 12.08.1994
13. Barbăneagră Alexei. *Codul Penal al RM: Comentariu*. Chișinău [Moldova]: Centrul de Drept al Avocaților 2009, 859 p.
14. *Codul Civil al Republicii Moldova* nr. 1107 din 06-06-2002. Republicat în Monitorul Oficial nr.66-75 din 01.03.2019 art.132
15. *Legea presei* nr. 243 din 26.10.1994. În Monitorul Oficial al R.Moldova nr.2/12 din 12.01.1995
16. Romandaș Nicolae. *Reflecții cu privire la condițiile răsunderii disciplinare. Sancțiunea disciplinară*. În Materialele Conferinței „Teoria și practica administrării publice”. Chișinău, Moldova, 19 mai 2017, pp. 265-273
17. *Legea cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public* nr. 158 din 04.07.2008. În Monitorul Oficial nr. 230-232 din 23.12.2008, art. 23
18. Iftenie Valentin, Pistol Ștefan. *Semnificația medico-legală și juridică a noțiunii „infirmitate”*. În Dreptul nr. 5/2005, pp. 186-192