

UNELE ASPECTE CU PRIVIRE LA COMPENSAREA PREJUDICIULUI MORAL CAUZAT SALARIATULUI

Nicolae SADOVEI, Ion GUZUN

Catedra Drept Procesual Civil

Unfortunately, petitioners, defendants as well as judicial instances do not give any arguments for their decision of giving a compensation for moral damage and factors that influenced its quantum. The employee can ask for compensation for moral damage any time, when he considers that the employer has caused him moral damage (physical and psychological pain), as well as other rights as the result of neglecting or unsatisfactory execution of the work contract, even if in the contract and in the lab our it is not foreseen.

*Cauzarea prejudiciul moral persoanei
nu poate lăsa indiferentă legislația statului de drept,
ea nu poate rămâne necompensată pentru persoana
vătămată și nepedepsită pentru cauzatorul de prejudiciu
(E.Cristoforeanu)*

La încheierea contractului individual de muncă cel care *de facto* dictează condițiile viitorului contract nu este persoana care se angajează, adică salariatul, ci invers – cel care o angajează, chiar dacă, conform prevederilor articolului 56 din Codul muncii, contractul individual de muncă se încheie în urma negocierii între două părți egale. Însă, după cum a menționat încă în perioada interbelică ilustrul cercetător al raporturilor de muncă avocatul E.Cristoforeanu, egalitatea părților contractante se transformă într-o ficțiune în cazul când una dintre părți este nevoită să contracteze sub presiunea mizeriei, actul astfel încheiat devenind o sursă de inechități [1].

Deși în ultimul timp se observă o tendință (destul de lentă, ca atare) de legalizare a relațiilor de muncă și de micșorare a fenomenului muncii „la negru”, totuși raporturile de muncă rămân a fi, din nefericire, acel domeniu al relațiilor sociale reglementate de lege, a căror încălcare este foarte rar sancționată de către stat ca atare. De ce? Aici sunt o multitudine de motive, mai mult sau mai puțin plauzibil invocate, cel mai important rămânând a fi inegalitatea socială evidentă dintre cel care se angajează și angajatorul său, inegalitate care niciodată nu va putea fi anihilată ca atare. Sub aspectul efectelor practice ea se manifestă prin teama salariatului ca, drept rezultat al încercărilor sale de a-și apăra drepturile care i-au fost lezate, să nu-și piardă locul de muncă; loc de muncă care, de cele mai multe ori, reprezintă pentru persoana respectivă nu pur și simplu o sursă de venituri, ci singura sursă de venituri a acesteia. Totuși, legea oferă destul de multe posibilități salariatului lezat în drepturi de a-și apăra interesele sale legitime, inclusiv în cazurile când i s-a adus un prejudiciu moral. În legătură cu acest fapt vom încerca, în cele ce urmează, să tratăm modalitățile legale, prin intermediul cărora un salariat ar putea să solicite compensarea prejudiciului moral care i-a fost cauzat.

În acest sens, în vederea realizării garanțiilor prevăzute de legislație pentru părțile contractului individual de muncă, Codul muncii, de altfel ca și alte acte normative în vigoare, prevede posibilitatea compensării prejudiciului moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, inclusiv în cazul când prejudicierea morală a atras după sine suferințe de ordin psihic ale salariatului.

Statutul Organizației Mondiale a Sănătății, la care Republica Moldova este parte [2], stabilește că „...sănătatea reprezintă bunăstarea socială, psihică și fizică a societății...” Astfel, atât legislația națională, cât și actele internaționale stabilesc faptul că atentarea la sănătate nu se rezumă doar la acțiuni care lezează integritatea anatomică a persoanei, dar și la acțiuni care atentează la valorile umane, bunăstarea socială și psihică a societății [3].

Răspunderea materială pentru prejudiciul cauzat uneia dintre părți în legătură cu executarea obligațiilor prevăzute de contractul individual de muncă are natura juridică a unei varietăți a răspunderii civile contractuale cu particularitățile determinate de specificul raporturilor juridice de muncă [4], ceea ce ne permite de a face trimitere la prevederile Codului civil al Republicii Moldova (art.8, 11, 14, 15, 1398, 1410, 1416, 1417, 1422, 1423, 1424, ș.a.) în cazul în care dispozițiile Codului muncii nu le stabilesc. În acest sens, însă, Codul muncii nu definește prejudiciul moral. Codul civil, la rândul-i, prin intermediul alin.(2) art.1422, descrie pre-

judiciul moral, limitându-se doar la specificarea „... prejudiciu moral (suferințe psihice sau fizice) cauzat prin fapte ce atentează la drepturile ei personale nepatrimoniale, precum și în alte cazuri prevăzute de legislație...”. Definierea conceptului de „prejudiciu moral”, explicarea sensului cât mai exact și complex al acestuia le găsim în literatura de specialitate.

Deci, sub noțiunea de prejudiciu moral trebuie de înțeles suferințele fizice și psihice, cauzate prin acțiune (inacțiune) care atentează la valorile nemateriale ce-i aparțin de la naștere cetățeanului sau prin puterea legii (viața, sănătatea, onoarea, demnitatea, reputația profesională, inviolabilitatea personală, secretul familial sau personal, dreptul la muncă și protecția muncii etc.), care încalcă drepturile personale nepatrimoniale (dreptul la nume, viață, familie, inviolabilitate personală, libera circulație, dreptul de autor și alte drepturi nepatrimoniale în conformitate cu legea cu privire la drepturile de autor și drepturile conexe etc.) și/sau drepturile patrimoniale ale persoanei [5].

Reieșind din faptul că contractul individual de muncă se încheie în baza negocierilor dintre părți, conform lit.n) alin.(1) art.9 al Codului muncii, salariatul are dreptul la repararea prejudiciului material și a celui moral cauzat în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci (alin.(1) art.329 din Codul muncii), iar angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material și cel moral cauzat salariatului (lit.k) art.5 și lit.p) alin.(2) art.10 din Codul muncii). Mărimea prejudiciului se stabilește de către instanța de judecată, prin echivalent bănesc sau într-o altă formă materială determinată de părți (alin.(2) art.329 din Codul muncii).

Compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului se poate face în cazul în care acesta demonstrează că i s-a încălcat un asemenea drept, ca urmare a neîndeplinirii sau îndeplinirii necorespunzătoare a obligațiilor asumate de către angajator prin contractul individual de muncă.

Compensarea prejudiciului moral și/sau material poate fi cerută de către salariat printr-o cerere adresată prealabil angajatorului, sau, în anumite cazuri, prin intentarea unei acțiuni civile în instanța de judecată.

Astfel, potrivit prevederilor art.332 din Codul muncii, cererea prealabilă întocmită în scris privind compensarea prejudiciului moral trebuie adresată angajatorului. În cazul în care salariatul nu este de acord cu ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) angajatorului privind compensarea prejudiciului moral sau dacă ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) nu a fost emis în termen de 10 zile de la depunerea cererii prealabile, salariatul este în drept să se adreseze cu o cerere în instanța de judecată pentru soluționarea litigiului individual de muncă apărut (alin.(2) art. 332 din Codul muncii). Salariații sunt scutiți de plata cheltuielilor de judecată (art.353 din Codul muncii). Cererea privind compensarea prejudiciului moral se va depune în cadrul termenelor specificate în art.355 din Codul muncii. Pretențiile care se referă la încasarea prejudiciului cauzat vieții sau sănătății sunt imprescriptibile extinctiv și în acest caz se repară prejudiciul pentru o perioadă anterioară acțiunii, dar nu mai mult de 3 ani (lit.c) art.280 din Codul civil).

Dacă obiectul acțiunii este complex, adică este constituit din mai multe capete de cerere, printre ele fiind și repararea prejudiciului ca un capăt de cerere subsecvent (de exemplu, cerințele de restabilire în funcție și repararea prejudiciului moral; compensarea prejudiciului material și/sau moral ca urmare a concedierii ilegale și restabilirea la locul și funcția deținută anterior ș.a.), acțiunea se va depune direct în instanța de judecată, nefiind necesară respectarea procedurii prealabile de soluționare a litigiului [6].

Instanța judecătorească va soluționa cererea de reparare a prejudiciului cauzat salariatului în termen de cel mult 30 zile calendaristice de la înregistrarea cererii la cancelaria instanței, în regim de urgență și în mod prioritar (art.192 din Codul de procedură civilă și pct.4 art.355 din Codul muncii).

Compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului de către angajator, în persoana conducătorului sau altor persoane cu funcție de răspundere din cadrul unității, are loc în caz de:

- **refuz neîntemeiat de angajare.** Refuzul respectiv este interzis (art.8 și 47 din Codul muncii) și reprezintă unul dintre cazurile privării ilegale de posibilitatea de a munci [7]. Refuzul de angajare pe bază de discriminare este la fel interzis (se va considera discriminare orice diferențiere, neadmitere sau preferință prin care se încalcă egalitatea posibilităților în domeniul muncii, bazată pe rasă, sex, naționalitate, limbă, origine, religie, concepții politice ș.a.);
- **concediere ilegală sau transfer ilegal la o altă muncă.** Compensarea prejudiciului moral poate avea loc inclusiv în cazul în care motivul de concediere servește drept piedică pentru eventuala încadrare în câmpul muncii, inclusiv dacă concedierea a provocat o boală psihică, având ca rezultat limitarea capacității sau stabilirea incapacității de muncă [8];

- **reținere a eliberării carnetului de muncă**, care de asemenea constituie o privare ilegală de posibilitatea de a munci;
- **reținere a plății salariului și a compensației de întârziere**. Aceasta constituie o discriminare, prin care se încalcă egalitatea posibilităților salariaților de a le primi la timp. Neachitarea la timp a salariului sau neachitarea acestuia în cuantumul complet prejudiciază dreptul salariatului și al familiei sale la un trai decent, iar neachitarea la timp a indemnizației de concediu prejudiciază dreptul salariatului la odihnă [9];
- **neîndeplinire în termen a hotărârii organului competent de jurisdicție a muncii** care a soluționat un litigiu având ca obiect privarea de posibilitatea de a munci;
- **încălcarea a normelor privind obținerea, răspândirea, păstrarea, prelucrarea și protecția datelor personale ale salariatului** (art.91-94 din Codul muncii). Acestea pot afecta drepturile și libertățile salariatului referitor la convingerile și apartenența la sindicate, asociații obștești și religioase, partide și alte organizații social-politice; viața și sănătatea; secretul medical (cu excepția datelor ce vizează capacitatea de muncă); viața privată etc.;
- **producere a accidentelor de muncă sau survenire a bolilor profesionale**. Orice traumă cauzată salariatului în procesul de muncă sau survenirea unei afecțiuni profesionale din vina angajatorului încalcă dreptul salariatului la sănătate, protecția și securitatea muncii, condiții normale de muncă, carieră ș.a. [10].

Referindu-ne la cazurile enumerate mai sus, menționăm că acestea nu sunt limitate prin lege, pentru că din dispozițiile lit.n) alin.(1) art.9 al Codului muncii („...salariatul are dreptul la repararea prejudiciului material și a celui moral cauzate în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă...”) rezultă că salariatul are dreptul de a pretinde compensarea prejudiciului moral și în alte cazuri, chiar dacă acestea nu sunt indicate expres în lege. Mai mult ca atât, jurisprudența, dar și realitatea curentă au demonstrat posibilitatea ca prin una și aceeași faptă ilicită și culpabilă să se aducă atingere unor drepturi de natură patrimonială, iar, pe planul rezultatelor, persoanei lezate să-i fie aduse, deodată, atât prejudicii patrimoniale, cât și prejudicii nepatrimoniale [11].

În cazul în care în care instanța de judecată a stabilit împrejurările descrise în acțiunea civilă, aceasta va obliga angajatorul să compenseze prejudiciul moral cauzat salariatului în cazul în care sunt întrunite cumulativ:

- suferințele fizice și psihice ale salariatului;
- faptele ilegale (acțiune sau inacțiune) ale angajatorului;
- încălcarea drepturilor patrimoniale și/sau nepatrimoniale ale salariatului;
- legătura causală dintre fapta ilegală a angajatorului și consecințele ei – suferințele salariatului;
- vinovăția angajatorului.

Angajatorul poate fi eliberat de la repararea prejudiciului doar în cazul în care va demonstra că prejudiciul nu a fost cauzat din vina acestuia, cu excepția cazurilor în care prejudiciul a fost cauzat de un izvor de pericol sporit. În acest sens, instanța de judecată trebuie să atragă atenția la faptul că probele referitoare la nevinovăția angajatorului trebuie să le prezinte el însuși. Astfel, salariatul va proba că prejudiciul rezultă din exercitarea obligațiilor de serviciu, în afara acestora, cât și în timpul deplasării la locul de muncă sau de la locul de muncă cu transportul pus la dispoziție de către angajator [12]. În acest sens, sarcina probației este prevăzută de următoarele dispoziții legale:

- art.26, 27 ale Codului de procedură civilă stabilesc ca principii contradictorialitatea și egalitatea părților în drepturile procedurale și disponibilitatea în drepturi a participanților la proces;
- art.54 al Codului de procedură civilă prevede că fiecare parte trebuie să dovedească împrejurările pe care le invocă drept temei al pretențiilor și obiecțiilor sale;
- art.166 al Codului de procedură civilă prevede obligația reclamantului de a indica circumstanțele de fapt pe care își întemeiază pretențiile;
- art.1428 al Codului civil prevede că cel prejudiciat trebuie să aducă proba viciului, prejudiciului și a legăturii cauzale dintre ele.

Deci, salariatul trebuie să probeze că i s-au cauzat prejudicii morale de către angajator în legătură cu neîndeplinirea sau îndeplinirea necorespunzătoare a obligațiilor de muncă prevăzute în contractul individual de muncă, iar angajatorul să demonstreze nevinovăția sau să probeze că salariatului nu i-au fost cauzate prejudicii morale sau că acestea i-au fost cauzate într-o măsură mai mică decât pretinde reclamantul.

Încercând a evita pentru victimă posibilitatea unui câștig neîntemeiat (îmbogățire fără justă cauză), urmează să determinăm mărimea compensației bănești care i se cuvine salariatului. Aprecierea mărimii cuantumului pentru prejudiciul moral cauzat salariatului poate fi făcută luându-se în considerare criteriile, metode și principii

care nu pot fi patrimoniale [13]. Anume pentru aceasta, pentru determinarea cuantumului, s-a stabilit ca principiu de bază al reglementării raporturilor de muncă obligativitatea reparării integrale de către angajator a prejudiciului material și a celui moral cauzate salariatului în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă (lit.k) art.5 din Codul muncii). Astfel, legiuitorul a renunțat la reglementarea juridică a cuantumului material al prejudiciului moral prin stabilirea unui barem maxim.

Ceea ce este unic în legislație, este că doar dispozițiile alin.(3) art.90 din Codul muncii stabilește „...mărimea minimă a compensației pentru prejudiciul moral cauzat prin transferul și concedierea ilegală, care nu poate fi mai mică decât un salariu mediu lunar al salariatului”. Deși această prevedere este în vigoare (respectiv, nu a fost abrogată sau modificată), instanța de judecată (judecătoria Botanica, dosarul nr.2-1212/06) a acordat reclamantului în calitate de compensație pentru daune morale (concediere ilegală și lipsă forțată de la locul de muncă) suma în mărime de 1.000 lei, deși salariul mediu lunar al salariatului constituia 5600 lei.

În acest sens, trebuie de reținut că banii acordați în calitate de daune morale constituie un substitut pentru prețul suferințelor îndurate și bucuriile pierdute [14]. Repararea trebuie să cuprindă, în afară de despăgubirea bănească, și măsuri care să împiedice realizarea, continuarea sau repetarea faptelor dăunătoare [15]. Astfel, nu atât suma primită are importanță, pentru că ea nu poate șterge complet orice urmă a prejudiciului, ci posibilitatea pe care o are persoana vătămată de a-și procura satisfacții mai mult sau mai puțin echivalente, care astfel vor compensa suferințele suportate [16].

Analizând acțiunile care se examinează în instanțele de judecată, putem stabili, cu părere de rău, că nici reclamanții sau pârâții, nici instanțele judecătorești nu argumentează motivul stabilirii cuantumului prejudiciului moral, în special în cazul majorării sau micșorării acestuia. Argumentele se reduc, de regulă, doar la circumstanțele prejudiciului material cauzat salariatului, neluându-se în considerare gradul și intensitatea suferințelor fizice și/sau psihice suportate de salariat, efectele care s-au reflectat atât în conștiința salariatului, cât și asupra rudelor apropiate, emoțiile negative, reacțiile psihice negative, tulburarea bunăstării psihice, a echilibrului sufletesc, umilința, iritarea, furia, rușinea, disperarea, starea de disconfort, tulburarea emoțională etc.

O altă problemă constatată este că, pe una și aceeași cauză, diferite instanțe calculează în mod diferit mărimea compensației pentru prejudiciul moral cauzat, mărime ce variază nu doar între nivelurile jurisdicționale, dar și în cazuri similare examinate de aceeași instanță [17].

Cu toate că procesul de constatare, admisibilitate și acordare a compensației pentru prejudiciul moral cauzat este unul complicat, aceasta nu scutește judecătorul de a analiza sub toate aspectele cauza respectivă, cu atât mai mult cu atât Constituția și legislația în vigoare garantează dreptul fiecărei persoane la muncă.

Referințe:

1. Cristoforeanu E. Teoria generală a contractului individual de muncă. - București: Curierul judiciar, 1937. - 484 p.
2. Hotărârea Parlamentului Republicii Moldova privind aderarea Republicii Moldova la Organizația Mondială a Sănătății, nr.597–XIII din 13.10.1995 // Monitorul Oficial al Republicii Moldova. - 1995. - Nr.58/644.
3. Нарижный С., Голубев К. Компенсация морального вреда при нарушении имущественных прав гражданина // Российская Юстиция. - 2001. - № 4. - С.20-21.
4. Pct.1 al Hotărârii Plenului Curții Supreme de Justiție a Republicii Moldova „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” // Buletinul Curții Supreme de Justiție a Republicii Moldova. - 2006. - Nr.2.
5. Guzun I. Cum putem stabili cuantumul prejudiciului moral cauzat persoanei? // Avocatul parlamentar. - 2006. - Nr.3. - P.13-14.
6. Pct.11 al Hotărârii Plenului Curții Supreme de Justiție a Republicii Moldova „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” // Buletinul Curții Supreme de Justiție a Republicii Moldova. - 2006. - Nr.2.
7. Pct.15 al Hotărârii Plenului Curții Supreme de Justiție a Republicii Moldova „Cu privire la practica judiciară a examinării litigiilor care apar în cadrul încheierii, modificării și încetării contractului individual de muncă”, nr.12 din 03.10.2005.
8. Эрделевский А. Проблемы компенсации морального вреда в зарубежном и российском законодательстве и судебной практике // Государство и право. - 1997. - №10. - С.22-32.
9. Romandaș N. Reglementări privind repararea prejudiciului moral // Revista Națională de Drept. - 2004. - Nr.10. - P.8-13.
10. Pct.7 al Hotărârii Plenului Curții Supreme de Justiție a Republicii Moldova „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” // Buletinul Curții Supreme de Justiție al Republicii Moldova. - 2006. - Nr.2.

11. Vintilă Gh., Furtună C. Daunele morale (Studiu de doctrină și jurisprudență). - București: ALL Beck, 2002, p.16.
12. Пункт 5 из Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28.04.1994 №3 «О судебной практике по делам о возмещении вреда, причиненного повреждением здоровья» // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. - 1997. - № 7. - С.3-9.
13. Bloşenco A. Răspunderea civilă delictuală. - Chişinău: ARC, 2000. - 308 p.
14. Albu I. Repararea prejudiciului cauzat prin vătămări corporale. - Bucureşti: Lumina Lex, 1999. - 320 p.
15. Pct.6 din Recomandările Consiliului Europei cu privire la repararea daunelor morale din 21-25 iulie 1963.
16. Avornic Gh., Sosna B. Repararea prejudiciului moral cauzat consumatorilor // Revista Națională de Drept. - 2002. - Nr.10. - P.4-16.
17. *A se vedea*: Curtea Supremă de Justiție (dosarul 2ra-1480/2005), pentru încasarea plăților, compensației de întârziere și repararea prejudiciului material și moral, instanța de judecată nu a acordat compensație pentru prejudiciul moral cauzat (reclamantul pretindea încasarea sumei de 40.000 lei); judecătoria Botanica (dosarul nr.2-1212/06), pentru concediere ilegală și lipsă forțată de la locul de muncă, instanța de judecată a acordat reclamantului, în calitate de compensație pentru daune morale, suma în mărime de 1.000 lei; judecătoria Botanica (dosarul 2-3238/05), pentru concediere ilegală și lipsă forțată de la locul de muncă, instanța a acordat reclamantului, în calitate de compensație pentru daune morale, suma în mărime de 10.000 lei; Curtea de Apel Chişinău (dosarul 2a-1697/06), pentru concediere ilegală și lipsă forțată de la locul de muncă, instanța a acordat reclamantului, în calitate morale de compensație pentru daune morale, suma în mărime de 5.056 lei, echivalentul a unui salariu mediu ș.a.

Prezentat la 27.03.2007