

CZU 343.341

DOI 10.5281/zenodo.8123534



Grigore ARDELEAN,
dr., conf. univ.

PhD,
Associate Professor



Oxana EȘANU,
drd.

PhD student

PROBLEMATICA DETERMINĂRII CUANTUMULUI PREJUDICIULUI CAUZAT SALARIATULUI ÎN RAPORTURILE DE MUNCĂ

O atenție deosebită, de fiecare dată când se cere a fi reparat prejudiciul cauzat salariatului, urmează a fi dată regulilor de evaluare a cuantumului acestuia, pentru că de multe ori în practică problema nu se pune asupra refuzului din partea angajatorului de a repara prejudiciul cauzat salariatului, dar în privința mărimii acestuia, părțile calculându-l în mod diferit, în funcție de propriul interes. Mai mult, nici instanțele nu dispun de un sistem de valori reglementat care să arate în concret ce parametri vor fi luați în considerare la stabilirea cuantumului prejudiciului ce urmează a fi reparat. În aceste condiții, se face observată necesitatea intervenției doctrinei în a identifica, tălmăci și propune indicatori clari care să fie puși la baza cuantificării prejudiciului cauzat salariatului, atât în faza de elaborare a legislației în domeniu, cât și în cea de aplicare a ei pentru soluționarea cazurilor concrete.

Cuvinte-cheie: prejudiciu, salariat, angajator, valori patrimoniale, răspundere civilă, despăgubire, daună morală, sancțiune pecuniară.

THE PARTICULARITY OF DETERMINING THE AMOUNT OF DAMAGE CAUSED TO THE EMPLOYEE IN EMPLOYMENT RELATIONS

Special attention, every time it is requested to repair the damage caused to the employee, should be given to the rules for evaluating its amount, because often in practice the problem is not the employer's refusal to repair the damage caused to the employee, but regarding its size, the parties calculating its size differently, obviously, each of them sticking to their own interest. Moreover, even the courts do not have a regulated system of values that shows concretely what parameters are to be taken into account when determining the amount of damage to be repaired. In these conditions, the need for the intervention of the doctrine is observed in identifying, interpreting and proposing clear indicators to be used as a basis for quantifying the damage caused to the employee, both in the drafting phase of the legislation in the field, as well as its application in the resolution of concrete cases.

Keywords: damage, employee, employer, patrimonial values, civil liability, compensation, moral damage, pecuniary sanction.

Introducere. La examinarea oricărei cauze ce are ca obiect repararea unui prejudiciu, accentul trebuie plasat pe determinarea cu precizie a cuantumului prejudiciului, precum și a efectelor ulterioare ce derivă din acesta, procesul respectiv constituind o condiție necesară pentru angajarea răspunderii [4, p. 45-52]. De asemenea, după cum se mai susține în literatura de specialitate [10, p. 527], pentru a putea antrena răspunderea, prejudiciul trebuie determinat ca întindere. Prejudiciul reprezintă, de altfel, atât o condiție necesară pentru declanșarea răspunderii, cât și măsurarea întinderii acesteia.

De aceea, am ținut cu tot dinadinsul ca în lucrarea de față să ne preocupăm anume de aspectul cuantificării prejudiciului, pentru o mai bună posibilitate de reparare a acestuia, precum și pentru o diversitate mai largă de facilități ce vor putea fi puse la dispoziția salariatului prejudiciat în vederea repunerii în situația avută anterior prejudicierii.

Metodologia de cercetare. Pentru atingerea scopului prestabilit, în cadrul cercetării de față, au fost pe larg utilizate diverse metode de cercetare dintre care menționăm pe cele mai relevante, cum ar fi: metoda analizei, metoda sintezei, metoda deducției, metoda istorică, metoda comparativă, metoda sistemică și metoda empirică.

Conținutul de bază al cercetării. De la bun început, trebuie să recunoaștem că textul compartimentului conținut de Codul muncii (titlul XI), ce se ocupă de reglementarea răspunderii materiale a părților contractului individual de muncă, nu identifică o normă aparte care să prevadă regulile și parametrii distincți de evaluare a mărimii prejudiciului cauzat de către angajator salariatului, ceea ce există în privința determinării cuantumului prejudiciului cauzat de către salariat angajatorului (art. 341 al CM).

Prin urmare, unele reguli ale determinării cuantumului prejudiciului cauzat de către angajator salariatului le desprindem din conținutul normei de la art. 327 al Codului muncii, mai exact la alin. 2 unde se menționează că Contractul individual și/sau cel colectiv de muncă pot specifica răspunderea materială a părților. În acest caz, răspunderea materială a angajato-

rului 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. Cu toate acestea, nu am vedea de ce mărimea răspunderii părților contractului de muncă nu ar fi egală, mai mare sau mai mică în raportul dintre angajator și salariat. După noi, fraza a II-a din conținutul alin. 2 al art. 327 CM (*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*), s-ar cere a fi exclusă, pentru că mărimea răspunderii este strict legată de cuantumul prejudiciului, iar acesta poate fi diferit (mai mare sau mai mic în raport cu angajatul sau angajatorul).

O altă regulă ce ar viza determinarea mărimii prejudiciului, s-ar desprinde din conținutul art. 331 al Codului muncii unde se menționează că angajatorul care, în urma îndeplinirii necorespunzătoare a obligațiilor sale prevăzute de contractul individual de muncă, a cauzat un prejudiciu material salariatului repară acest prejudiciu integral. *Mărimea prejudiciului material se calculează conform prețurilor de piață existente în localitatea respectivă la data reparării prejudiciului, conform datelor statistice.* Însă acesta ar fi doar unul din parametrii ce urmează a fi luați în considerare la evaluarea mărimii prejudiciului suferit de către salariat; în realitate aceștia sunt cu mult mai diverși, necesari a fi considerați în diferite circumstanțe ale producerii prejudiciului, fapt despre care vom discuta în compartimentul de față. Or, potrivit legislației muncii, dar și poziției doctrinare în materie [6, p. 455], angajatorul care, în urma îndeplinirii necorespunzătoare a obligațiilor sale prevăzute de contractul individual de muncă, a cauzat un prejudiciu material salariatului repară acest prejudiciu integral.

La art. 329 alin. 1 din CM, legiuitorul menționează că *angajatorul este obligat să repare prejudiciul integral*, referindu-se, astfel, doar la unul din principiile reparării prejudiciului, ceea ce nu e corect, deoarece menționarea doar a unuia ar duce la ideea excluderii celorlalte. Or, de ce nu ar repara prejudiciul angajatorul, ținându-se cont de toate principiile reparării prejudiciului consacrate de legislația

civilă? În acest sens, de ce nu s-ar aplica principiul reparării prompte a prejudiciului cauzat salariatului, fiind astfel reprimată tergiversarea plății despăgubirilor etc.? De aceea, am propune substituirea sintagmei: „integral”, din textul normei de la art. 329 alin. 1 din CM, cu sintagma: „în conformitate cu principiile prevăzute de legislația muncii și alte acte legislative”, avându-se în vedere legislația în materia dreptului civil (Codul civil al Republicii Moldova).

Și totuși, cu titlu de mare precizare, pentru toți cei care susțin că răspunderea în raporturile de muncă nu este o varietate a răspunderii contractuale, Codul civil în redacția de după 1 martie 2019 vine cu o noutate legislativă ce privește anume evaluarea cuantumului prejudiciului adus salariatului. Este vorba de art. 2029 CC al RM (determinarea despăgubirilor pentru salariul sau venitul ratat) care dispune:

(1) *Despăgubirea pentru salariul sau venitul ratat se stabilește pe baza venitului mediu lunar net din muncă sau altă activitate a persoanei vătămate din ultimul an înainte de pierderea sau reducerea capacității sale de muncă ori, în lipsă, pe baza venitului lunar net pe care l-ar fi putut realiza, ținându-se seama de calificarea profesională pe care o avea sau ar fi avut-o la terminarea pregătirii pe care era în curs să o primească.*

(2) *Cu toate acestea, dacă persoana vătămată face dovada posibilității obținerii unui salariu sau venit mai mare în baza unui contract încheiat în ultimul an, iar acesta nu a fost pus în executare, se va ține seama în determinarea despăgubirii de aceste venituri.*

(3) *Dacă persoana vătămată nu avea o calificare profesională și nici nu era în curs să o primească, despăgubirea va fi egală cu suma brută a salariului minim pe țară stabilit de Guvern.*

De asemenea, tot legislația civilă stabilește cadrul general cu privire la evaluarea despăgubirii pentru prejudiciul patrimonial, menționând la art. 936 alin. 1 CC al RM că despăgubirile pentru prejudiciul patrimonial cauzat prin neexecutarea obligației reprezintă suma de bani care va pune creditorul, pe cât este posibil, în situația în care s-ar fi aflat dacă obligația s-ar fi executat în mod corespunzător. Aceste despăgubiri acoperă dauna suferită real (inclusiv cheltuielile suportate și reducerea valorii bunului) și profitul ratat

de creditor.

Mai mult, art. 2037 din Codul civil descrie și regulile de cuantificare a prejudiciului moral, normă ce se aplică și cazurilor de cauzare a prejudiciului moral salariatului, iar înainte de această normă (art. 2036 CC) stabilește cadrul juridic al reparării prejudiciului moral.

Astfel, potrivit normei menționate mai sus, mărimea despăgubirii pentru prejudiciul moral se determină de către instanța de judecată în funcție de caracterul și gravitatea prejudiciului moral cauzat persoanei vătămate, de gradul de vinovăție a autorului prejudiciului, dacă vinovăția este o condiție a răspunderii, și de măsura în care această despăgubire poate aduce satisfacție echitabilă persoanei vătămate.

Caracterul și gravitatea prejudiciului moral le apreciază instanța de judecată, luând în considerare circumstanțele în care a fost cauzat prejudiciul, restrângerea posibilităților de viață familială și socială, precum și statutul social al persoanei vătămate.

La determinarea despăgubirii, instanța de judecată va tinde să acorde o despăgubire care, pe de o parte, are o mărime comparabilă cu cea acordată în mod obișnuit în împrejurări similare și, pe de altă parte, ia în considerare particularitățile cazului.

Acestea fiind indicate, până a trece la descrierea tuturor circumstanțelor ce necesită a fi considerate la evaluarea prejudiciului patrimonial cauzat salariatului, trebuie să clarificăm și durata întinderii acestuia în cadrul raporturilor de muncă, cât și în afara acestora, adică după încetarea lor. Spunem aceasta, deoarece ne trezește indignare norma de la art. 327 alin. 3 din Codul Muncii unde se menționează că *încetarea raporturilor de muncă după cauzarea prejudiciului material și/sau a celui moral nu presupune eliberarea părții contractului individual de muncă de repararea prejudiciului prevăzută de prezentul cod și de alte acte normative*. Deci, înțelesul respectivei norme ar permite să se deducă faptul că orice prejudiciu sesizat de către salariat după încetarea raportului de muncă nu va fi reparat, ci doar cel ce a fost sesizat de către salariat în timpul muncii, dar îl revendică după încetarea raportului de muncă.

Prin urmare, considerăm că textul de la

alin. 3 al art. 327 CM urmează a fi revăzut. Or, de ce nu ar putea răspunde angajatul sau angajatorul și pentru prejudiciul cauzat (survenit, sesizat de angajat) după încetarea raportului de muncă, dacă se constată că fapta ce a generat acel prejudiciu a fost săvârșită de către angajator până la încetarea raportului. Dar, înainte de toate, trebuie de arătat distincția între cauzarea prejudiciului și sesizarea lui (generarea-survenirea) care presupun fenomene diferite. Prin urmare, cauzarea prejudiciului nu este altceva decât o acțiune sau inacțiune prejudiciabilă, iar cauzarea coincide cu momentul săvârșirii acțiunii, fiind diferit de momentul nașterii prejudiciului, acesta fiind efectul faptei prejudiciabile. Deci, nu trebuie să punem la mijloc momentul cauzării prejudiciului, ci mai degrabă momentul survenirii efectului negativ (prejudiciu). De altfel, prejudiciul trebuie privit în lumina efectului prejudiciabil ce are la bază o cauză (acțiunea/inacțiunea) ilegală. Cauza precede efectul, acestea având momente diferite de producere.

În context, propunem următoarea redacție a alin. 3 din art.327 CM: încetarea raporturilor de muncă după sau înaintea survenirii prejudiciului material și/sau a celui moral nu presupune eliberarea părții contractului individual de muncă de repararea prejudiciului prevăzută de prezentul cod și de alte acte normative.

În acest caz, termenul de prescripție al înăntării acțiunii în despăgubire ar fi unul general, de trei ani, așa cum prevede legislația civilă.

Parametri necesari determinării cuantumului prejudiciului cauzat salariatului.

Deci, fiind clarificate dificultățile stabilirii momentului survenirii prejudiciului și a duratei de manifestare a acestuia, urmează să arătăm, în cele ce urmează, toți parametrii necesari a fi luați în considerare la stabilirea cuantumului prejudiciului cauzat salariatului, aceștia fiind:

◆ *Mărimea prețului de piață.* Începem cu acest prim element al cuantificării prejudiciului cauzat salariatului, deoarece își are reglementare expresă în conținutul Codului muncii la art. 331 alin. 1, unde se menționează că mărimea prejudiciului material se calculează conform *prețurilor de piață* existente în localitatea respectivă la data reparării prejudiciului, conform datelor statistice. Cu toate acestea, în lipsa unor re-

glementări detaliate, legiuitorul ne lasă cu multe semne de întrebare, chiar și pe specialiștii în domeniu, nemaivorbind de cei aflați la început de cale în profesia de jurist. Anume, ce s-ar înțelege prin prețuri de piață?; la care parte a prejudiciului s-ar referi (prejudiciul adus sănătății, cel moral sau cel profesional)?; care este perimetrul localității în care se aplică acele prețuri despre care se invocă în norma legală?; la ce fel de date statistice se referă legiuitorul (cele ale litigiilor în instanță sau cele ale salarizării)?

La toate aceste întrebări vom încerca să dăm răspuns în măsura capacităților profesionale, științifico-didactice, pe care le deținem la moment, în condițiile în care nu identificăm surse în literatura de specialitate care să se preocupe nemijlocit de acest domeniu.

Așadar, credem că atunci când legiuitorul a menționat despre prețurile de pe piață în calitate de unitate de măsură a prejudiciului suferit de către salariat, s-a referit la prețurile de pe piața muncii. Consultând informațiile generale despre ce ar semnifica piața muncii, aflăm că aceasta reprezintă spațiul economic în care se întâlnesc, se confruntă și negociază în mod liber cererea de forță de muncă, reprezentată de angajatori, și oferta, reprezentată de posesorii de forță de muncă. Clientul de pe piața muncii este angajatorul care dispune de locuri de muncă, furnizorul este căutătorul de loc de muncă, salariatul, obiectul tranzacțional – forța de muncă, iar prețul este *salariul complet*, cunoscut și sub denumirea de *fondul individual de salariu* [12].

În ce privește localitatea în care ți găsește locația piața muncii, aici legiuitorul s-ar referi la zona administrativ-teritorială în care salariatul își desfășoară activitate, respectiv relațiile de muncă, deși nu ar fi clar nivelul administrativ în care s-ar aplica (sat, comună, raion sau țară).

Mai puțin clară ne este chestiunea datelor statistice care se impun a fi luate în considerare la stabilirea mărimii prejudiciului. Poate că ar fi vorba despre datele statistice ale cuantumului de retribuire în acea direcție de activitate, localitate sau în acel domeniu profesional. Pentru că altfel nici nu ar putea fi. Credem că nu se poate referi legiuitorul la statistica cauzelor soluționate în jurisdicția dintr-o zonă sau alta a țării.

◆ *Cheltuielile conexe generate de prejudi-*

ciul patrimonial suferit de către salariat.

De fiecare dată când salariatului i se aduce un prejudiciu patrimonial prin lipsirea sa de mijloace financiare (salariu neplătit), nimeni nu-și pune întrebarea dacă această lipsire nu generează alte prejudicii derivate din prejudiciul propriu-zis/inițial care, de fapt, ar trebui să fie însumate în cuantumul prejudiciului global adus salariatului. Da, înțelegem că susținătorii ideii precum că răspunderea părților contractului de muncă este diferită de cea a părților contractului civil, aduc ca principal argument faptul că răspunderea salariatului este limitată. Însă trebuie avut în vedere că acest lucru nu poate influența întregul conținut al răspunderii în dreptul muncii, atâta timp cât norma se referă doar la răspunderea salariatului, nu și cea a angajatorului. Prin urmare, salariatul ar putea cere în temeiul Codului civil repararea prejudiciului integral (care să includă și venitul ratat din cauza ratării șansei de a investi banii ce urma să-i primească legal), precum și alte prejudicii conexe (plata dobânzilor de întârziere sau penalităților, în cazul în care salariatul avea încheiat un contract de împrumut).

◆ *Venitul (salariul) ratat* constituie un alt element ce se cere a fi inclus în cuantumul prejudiciului cauzat salariatului. Baza juridică a acestuia o identificăm în conținutul art. 196 din Codul muncii (garanții și compensații în cazul unor accidente de muncă și boli profesionale).

Deci, potrivit normei, în caz de vătămare a sănătății sau deces al salariatului ca urmare a unui accident de muncă sau a unei boli profesionale, salariatului i se compensează *salariul (venitul) nerealizat*, precum și cheltuielile suplimentare pentru reabilitarea medicală, socială și profesională în legătură cu vătămarea sănătății, sau familiei defunctului i se compensează cheltuielile legate de deces.

Ce ar însemna venit ratat sau nerealizat, așa cum îl numește Codul muncii, ne poate explica textul Codului civil al Republicii Moldova, dar și unele surse doctrinare.

Începând cu cadrul legal de definire a venitului ratat, arătăm că potrivit art. 19 alin. 2 din CC al RM, se consideră prejudiciu patrimonial cheltuielile pe care persoana lezată le-a suportat sau urmează să le suporte la restabilirea

dreptului sau interesului încălcat recunoscut de lege, distrugerea sau deteriorarea bunurilor sale (daună reală), precum și profitul ratat ca urmare a încălcării dreptului sau interesului recunoscut de lege (*profit ratat*).

Deci, printr-o scurtă tălmăcire a normei, încercăm a explica că venitul (profitul) ratat este nu altceva decât sursele materiale de profit pe care salariatul le-a ratat din cauza privării de dreptul la muncă pe orice cale ilegală (concediere, neangajare, accidentare, etc.). Adică este acea sumă pe care urma să o încaseze în cazul în care nu se producea evenimentul prejudiciabil.

Apelând la interpretările doctrinare, observăm că respectiva formă de prejudiciu se aborda încă din cele mai vechi timpuri. Bunăoară și în dreptul privat roman se făcea distincția între prejudiciul efectiv și cel ratat. Or, după cum arată autorul Aurel Băieșu, în sistemele juridice de drept continental principiul reparării integrale a prejudiciului se traduce prin formula tradițională, moștenită din dreptul privat roman, care cuprinde pierderea suportată – *damnum emergens* și beneficiul ratat – *lucrum cessans* [5].

În legislația actuală¹ (art. 19 alin. 4 CC al RM), pe lângă venitul ratat se mai include în cuantumul prejudiciului și pierderea unei șanse de a obține un beneficiu, deși în doctrină aceasta se consideră o categorie aparte de prejudicii. În acest sens, doctrina franceză, dar și cea română [9, p. 329] susține că pierderea unei șanse deși are o configurație proprie, prejudiciul suferit ca urmare a pierderii de șansă presupune coexistența a două prejudicii: un prejudiciu inițial, abstract, care este expresia probabilității prejudiciului final suferit de victimă, ca urmare a neproducerii evenimentului favorabil, și un prejudiciu final, concret, reprezentat de avantajul de care a fost lipsită victima. Cele două prejudicii suferite de victimă sunt strâns legate între ele, prejudiciul primar neexistând decât în raport cu prejudiciul final, produs ca urmare a irosirii unei șanse.

Revenind la venitul ratat, observăm că

¹ Pierderea șansei se repară doar dacă ea constă în dispariția actuală și certă a unei eventualități favorabile. Mărimea acestui prejudiciu corespunde șansei pierdute și nu poate fi egală cu avantajul care ar fi rezultat din șansă dacă ea se materializa.

acesta este intitulat prin diverse sintagme (venit ratat, venit nerealizat, profit ratat etc.). Codul civil în redacția de până la 1 martie 2019 îl intitula prin textul de la art. 12 alin. 2 ca venit ratat. Actuala redacție, l-a admis sub sintagma de profit ratat. Care ar fi diferența? De fapt, cu toate că unii nu o sesizează, ea totuși există. Anume venitul exprimă un sens mai general specific relațiilor fiscale, salariale și de orice natură care presupun ca finanțate încasarea unor sume de bani. Profitul este o noțiune specifică domeniului comercial ce reflectă diferența dintre venitul total obținut (venitul brut) și venitul net (profitul). Dacă este mai potrivită o sintagmă sau alta, noi am alege-o pe cea actuală – de profit, deoarece chiar în raporturile de muncă, mult mai echitabilă este aplicarea formulei profitului la cuantificarea prejudiciului. De ce anume? Pentru că venitul reprezintă suma pe care o încasează salariatul pentru munca prestată, iar profitul ar putea fi rezultatul investiției realizate de către salariat a acelui venit obținut prin muncă. Drept exemplu am aduce: dobânda din depozitul bancar; contribuția la formarea capitalului social al unei societăți în comandită (procentul din profitul societății ce i se cuvine) etc.

În ce privește ultimele modificări ale legislației muncii pe segmentul cuantificării despăgubirilor legate de venitul nerealizat, am avea unele pretenții, indicând asupra următoarelor critici:

Anume, după data de 01.09.2022, întră în vigoare norma de la art.90 alin. (2) lit. a), potrivit căreia repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în:

a) plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă într-o mărime care nu va depăși 12 salarii medii lunare ale salariatului în cazul transferului sau al eliberării nelegitime din serviciu;

Ce ar însemna aceasta? Adică, dacă examinarea litigiului durează 18, 20, 24 de luni, așa cum se întâmplă de obicei, salariatul îndreptățit în fața transferului ilegal sau eliberării nelegitime de la serviciu, nu va primi venitul nerealizat pentru perioada lipsei contrar voinței lui de la locul de muncă (echivalentul a 18, 20 sau 24 salarii lunare), ci doar venitul ratat pentru o perioadă de doar 12 luni. După noi o chesti-

une neechitabilă, mai ales când tergiversarea soluționării litigiului se produce din cauza angajatorului, altor participanți la proces sau chiar a instanței. Da, înțelegem că legiuitorul a stabilit această limită, pentru că de multe ori însuși salariatul are interesul de a tergiversa procesul pentru a nu veni la muncă o perioadă îndelungată și a încasa venitul ratat pentru întreaga perioadă, însă trebuie luate în vedere și cazurile în care angajatorul tergiversează examinarea; în acest ultim caz reiese că îl avantajăm pe el, respectiv îi încurajăm acțiunile abuzive de concediere ilegală, știind că nu va plăti despăgubire mai mult decât 12 salarii lunare, și acestea în volum mediu. În acest sens, observăm că legiuitorul a impus această limită pentru a reprima intențiile meschine ale salariatului, respectiv norma ar trebui să vizeze nemijlocit vinovăția salariatului de tergiversare a procesului. Pentru aceasta, propunem completarea normei de la art. 90 alin. (2) lit. a) în textul ce urmează:

– plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă într-o mărime care nu va depăși 12 salarii medii lunare ale salariatului în cazul transferului sau al eliberării nelegitime din serviciu, **doar în cazul în care de tergiversarea soluționării litigiului de muncă se face vinovat salariatul.**

◆ *Ratarea sumelor sau altor facilități de stimulare.*

De obicei, prejudiciul cauzat prin acțiunea de privare de dreptul la muncă sub forma concedierii ilegale, neîncheierii contractului de muncă sau neexecutării hotărârii de reangajare, poate aduce în conținutul său și ratarea unor sume sau alte facilități ce i s-ar cuveni salariatului în perioada în care ar fi activat în condiții normale. Deci, la determinarea cuantumului prejudiciului în circumstanțele arătate, ar trebui să se țină 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., iar după cum susțin și alți autori [8, p. 14], și compensarea în bani a concediului de odihnă neutilizat numai în cazul încetării contractului individual de muncă.

◆ Cheltuielile necesare reabilitării profesionale.

În temeiul art. 196 al Codului muncii, în caz de vătămare a sănătății sau deces al salariatului ca urmare a unui accident de muncă sau a unei boli profesionale, acestuia i se compensează salariul (venitul) nerealizat, precum și cheltuielile suplimentare pentru reabilitarea medicală, socială și profesională în legătură cu vătămarea sănătății, sau familiei defunctului i se compensează cheltuielile legate de deces. Mărimea și condițiile acordării garanțiilor și compensațiilor prevăzute sunt stabilite de legislația în vigoare.

Respectiv, legea specială [3] la care face trimitere Codul muncii, menționează la art. 13 că prestațiile pentru reabilitarea profesională se acordă de către asigurator la solicitarea asiguraților care nu și-au pierdut complet capacitatea de muncă, dar care, ca urmare a unui accident de muncă sau a unei boli profesionale, nu mai pot desfășura activitatea conform calificării.

Asiguratorul preia în sarcina sa cheltuielile pentru reabilitarea profesională:

- a) costul cursurilor de restabilire a calificării sau de recalificare;
- b) plata indemnizației pe durata cursurilor de restabilire a calificării sau de recalificare.

Indemnizația, pe durata cursurilor de restabilire a calificării sau de recalificare, se acordă lunar și constituie 70 % din salariul lunar asigurat al asiguratului pe luna premergătoare lunii în care s-a produs accidentul de muncă sau a fost constatată boala profesională. Aceasta se acordă numai în cazul în care asiguratul nu beneficiază, pe durata cursurilor de restabilire a calificării sau de recalificare, de indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă sau de pensie de dizabilitate, acordate potrivit legislației.

Indemnizația se acordă doar cu condiția că asiguratul respectă dispozițiile asiguratorului cu privire la:

- a) instituția unde urmează a se desfășura cursurile de restabilire a calificării sau de recalificare;
- b) programul de instruire.

◆ Cheltuielile legate de refacerea sănătății după accidentul de muncă.

Din analiza conținutului art. 10 al. 2 al Legii asigurării pentru accidente de muncă și boli profesionale nr. 756/99, constatăm că asigurații au dreptul la tratament medical corespunzător deficiențelor de sănătate cauzate prin accidente de muncă sau boli profesionale, după cum urmează:

- a) tratament ambulatoriu;
- b) analize medicale și medicamente;
- c) asistență medicală de urgență;
- d) servicii medicale în spitale și clinici specializate;
- e) servicii de chirurgie plastică și reparatorie;
- f) servicii de fizioterapie.

Asiguratorul care, de fapt, acționează din numele angajatorului are obligația să achite contravaloarea serviciilor medicale, acordate în scopul tratamentului sau reabilitării persoanei asigurate, care a suferit în urma unui caz asigurat suplimentar celor prevăzute de legislație.

Pentru a diminua sau compensa urmările deficiențelor de sănătate cauzate prin accidente de muncă sau boli profesionale, asigurații, în cazurile stabilite de medicul expert al asiguratorului, au dreptul la:

- a) îngrijire specială;
- b) tratament sanatorial;
- c) acoperirea cheltuielilor de transport pentru vizitarea instituțiilor medicale, sanatoriilor și a cheltuielilor însoțitorului;
- d) materiale și articole medico-sanitare pentru corectarea auzului și văzului;
- e) mijloace ajutătoare tehnice (orice produs, instrument, echipament sau sistem tehnic utilizat de către o persoană cu dizabilități, de uz special sau general, care previne, compensează, monitorizează, diminuează sau neutralizează deficiența persoanelor cu dizabilități). Acest drept se referă și la acoperirea cheltuielilor pentru repararea mijloacelor menționate.

◆ Cheltuielile pentru incapacitatea temporară de muncă.

În quantumul prejudiciului suferit de către salariat, ca urmare a producerii accidentului de muncă, se includ și cheltuielile cu titlu de indemnizații pentru incapacitate temporară de muncă garantate de Legea nr.756/1999.

În acest sens, potrivit art. 14, pe durata

incapacității temporare de muncă cauzate de un accident de muncă sau de o boală profesională, asigurații beneficiază de indemnizație.

Cuantumul indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă constituie 100 % din salariul mediu lunar asigurat al asiguratului pe ultimele 6 luni premergătoare lunii în care s-a produs accidentul de muncă sau a fost constatată îmbolnăvirea profesională.

În concluzie, acestea fiind clarificate, urmează să amintim că pentru toate cazurile, mărimea prejudiciului material cauzat salariatului se determină conform pierderilor reale, calcu-

late în baza datelor de evidență contabilă [11, p. 54]. În caz de sustragere, lipsă, distrugere sau deteriorare intenționată a valorilor materiale, prejudiciul se stabilește pornindu-se de la prețurile din localitatea respectivă la data cauzării prejudiciului, conform datelor statistice, așa cum susțin și alți autori [7, p. 463].

Data stabilirii mărimii prejudiciului se va considera cea indicată în procesul-verbal de finalizare a anchetei de serviciu, în cazul în care s-a inițiat procedura amiabilă de constatare și reparare a prejudiciului de către angajator.

BIBLIOGRAFIE BIBLIOGRAPHY

1. Constituția Republicii Moldova din 29.07.1994. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 18.08.1994, nr. 1.
2. Codul civil al Republicii Moldova, adoptat prin Legea nr.1107-xv din 06.06.2002. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 22.06.2002, nr. 82-86.
3. Legea asigurării pentru accidente de muncă și boli profesionale Nr.756-XIV din 24.12.99.
4. Ardelean G. Analiza particularităților evaluării prejudiciului ecologic adus persoanelor și bunurilor sale. În: Analele Științifice ale Academiei „Ștefan cel Mare” a MAI, Ed. XV-a, nr. 1, Chișinău: 2015. P. 46. p. 45-52.
5. Băieșu A. Prejudiciul viitor, profitul ratat și pierderea unei șanse – elemente ale prejudiciului reparabil în cazul neexecutării obligației contractuale [accesat 08.12.2021]. Disponibil: <https://juridice-moldova.md/10277/prejudiciul>.
6. Dorneanu V., Bădică G. Dreptul muncii. București, Lumina Lex, 2018. p. 21. 455 p.
7. Ghimpu S., Țiclea A. Dreptul Muncii. București. Șansa, 1997, p. 65. 463 p.
8. Florian Radu Gheorghe. Regimul juridic al răspunderii patrimoniale în cadrul raporturilor juridice de muncă. Rezumat al tezei de doctorat, București, 2015, p.14
9. Neculaescu S. Pierderea șansei – prejudiciu reparabil. În: Studii de Drept Românesc. București, 2009, nr.4, p.329.
10. Lupan E., Minea M. Șt., Marga A. Dreptul mediului. Partea specială. Tratat elementar. București: Lumina Lex, 1997, p. 460. 527 p.
11. Popescu A. Reglementări ale relațiilor de muncă. Practică Europeană. București: Editura Tribuna Economică, 2015, p. 54.
12. Piața muncii [accesat 08.12.2021]. Disponibil: <https://ro.wikipedia.org/wiki/Special>.

DESPRE AUTORI

Grigore ARDELEAN,

*doctor în drept, conferențiar universitar
Catedra „Drept privat”,
Academia „Ștefan cel Mare” a MAI,
Republica Moldova,
e-mail: ardeleangrigore@mail.ru,
ORCID ID: 0000-0002-5203-358X*

Oxana EȘANU,

*doctorandă,
Universitatea de Stat din Moldova,
avocat,
e-mail: e_oxana@yahoo.com,
ORCID ID: 0000-0002-4304-2919*