Dosar nr.2-1565/2024;
2-24061170-48-2-06062024

H O T Ă R Î R E
în numele Legii

20 decembrie 2024 mun. Străşeni

Judecătoria Străşeni sediul Central
Instanţă compusă din:
Preşedintele şedinţei, judecătorul Silvia Ţurcan
Grefier Adriana Baius

Cu participarea: în lipsa părţilor,

a examinat în şedinţă de judecată publică cauza civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de Minciuna Nicolae către ”Trans Eugilion Com ”SRL, privind încasarea salariului pentru absenţa forţată de la locul de muncă si a prejudiciului moral cauzat,-

a c o n s t a t a t:

Argumentele participanţilor la proces:

La data de 05***** 2024 Minciuna Nicolae s-a adresat cu cerere de chemare în judecată către SRL ”Trans Eugilion Com” privind încasarea salariului pentru absenţa forţată de la locul de muncă si a prejudiciului moral cauzat.

În susţinerea acţiunii reclamantul a indicat că, a activat în cadrul SRL ”Trans Eugilion Com”, în calitate de şofer pe rute internaţionale, fiind încheiat în acest sens contractul individual de muncă nr. ***** din ***** Conform pct. ***** din contract, de către părţi a fost stabilit salariul tarifar în mărime de ***** lei.

Indică că, pe parcursul activităţii sale, s-a manifestat prin implicarea conştiincioasă în activitatea sa, îndeplinindu-şi onest atribuţiile conferite, astfel, aducând prestigiu societăţii.

Susţine că, în luna ianuarie *****, reclamantul a avut de suferit o intervenţie chirurgicală la *****, din care cauză, a fost în imposibilitate de a-şi îndeplini atribuţiile de serviciu, însă după revenirea sa din perioada concediului medical angajatorul a început să aibă un comportament nejustificat şi discriminatoriu faţă de el, iar din motive de sănătate nu mai era implicat în deplasări de serviciu, dar nici nu i-a oferit posibilitatea de a munci o altă activitate în cadrul societăţii.

La data de 03.10.2022 reprezentantul său legal prin procură, a solicitat informaţii în partea ce ţine de legalitatea demisiei reclamantului către angajator, cât şi faptul dacă SRL ”Trans Eugilion Com” eventual a achitat restanţele salariale. De altfel, la data de 13.10.2022 angajatorul SRL ”Trans Eugilion Com” a informat că, nu a emis ordin de demisie forţat, şi nu a încetat raportul de muncă, contractul individual de muncă nu a fost reziliat.

Relatează reclamantul că, la data de 10 martie 2023 a fost înaintat repetat un demers, prin care reclamantul a solicitat să fie pus la dispoziţie informaţii cu privire la achitările salariale

lunare ale salariatului Minciuna Nicolae pentru perioada februarie 2022- martie 2023 fiind lăsat fără examinare de către angajator.

Comunică reclamantul că, la data de 05.07.2023 salariatul Minciuna Nicolae a recepţionat demersul înaintat de către SRL ”Trans Eugilion Com”, în partea ce ţine de pretinsa lipsă de la serviciu pentru perioada de *****, dar şi faptul că, în lipsa unor explicaţii urmează a fi demis forţat.

Consideră că, conform clauzelor contractuale rezultă că, salariatul Minciuna Nicolae, în calitate de şofer internaţional poate să presteze munca numai în circumstanţele ce nu depinde de voinţa ultimului, deşi, cet. Minciuna Nicolae s-a adresat de nenumărate ori faţă de angajatorul SRL ”Trans Eugilion Com” să îi fie pus la dispoziţie graficul de lucru, vehiculul, starea tehnică, cât şi traseul (ruta), de altfel, fiind în obligaţia angajatorului de a aduce la cunoştinţă sarcinile care urmează a fi îndeplinite de salariat în ordinea prevederilor legislative din domeniu.

Menţionează că, salariatul Minciuna Nicolae, începând cu perioada februarie 2022 până în prezent, nu a recepţionat un Ordin de demisie, dar şi nu a încasat salariul de funcţie stabilit prin acordul părţilor, începând cu perioada de februarie 2022 – august 2023.

Totodată, reclamantul comunică că, toate circumstanţele descrise supra, i-au pricinuit un prejudiciu moral care poate fi compensat printr-un echivalent bănesc în mărime de 20000 lei, fiind şi o satisfacţie echitabilă în contextul suferinţelor de ordin psihic şi moral pe care le-a trăit, şi pe care solicită să fie încasat de la pârât.

Solicită reclamantul prin cererea de chemare în judecată admiterea integrală a acţiunii civile. Încasarea salariului pentru perioada de timp februarie 2022-august 2023 din contul pârâtei în contul reclamantului. Obligarea pârâtei de a achita prejudiciul moral cauzat pe care îl estimează în mărime de 20 000 lei în beneficiul reclamantului. Obligarea reparării cheltuielilor de asistenţă juridică care va fi cunoscută până la etapa finalizării acţiunii civile.

La data de 15.08.2024, prin intermediul Secţiei de Evidenţă şi Documentare Procesuală a Judecătoriei Străşeni, sediul Central, din partea administratorului SRL ”Trans Eugilion Com” SRL, a parvenit referinţa pe marginea acţiunii, prin care solicită respingerea acţiunii, ca fiind neîntemeiată.(f.d.25-27).

În motivarea poziţiei sale a indicat că, SRL ”Trans Eugilion Com” consideră că cererea de chemare în judecată depusă de Minciuna Nicolae către SRL ”Trans Eugilion Com” privind încasarea salariului pentru absenţa forţată de la locul de muncă şi prejudiciul moral cauzat, urmează a fi coasă de pe rol în temeiul art. 267 lit. a) CPC, deoarece reclamantul nu a respectat procedura prealabilă extrajudiciară, or potrivit actelor anexate la cererea de chemare în judecată nu există dovada respectării procedurii prealabile extrajudiciare.

Indică că, divergenţele apărute în cadrul încheierii, modificării şi încetării contractului individual de muncă sunt litigii de muncă şi se încadrează în categoria de cauze, prevăzute la art. 182/1 CPC, pentru care se aplică obligatoriu procedura de mediere judiciară.

Consideră reprezentantul SRL ”Trans Eugilion Com” că, cererea de chemare în judecată depusă de Minciuna Nicolae privind încasarea salariului pentru absenţa forţată de la locul de muncă şi prejudiciul moral cauzat, a fost depusă tardiv şi cu omiterea termenului de prescripţie de 3 luni de la data când salariatul a aflat sau trebuia să afle despre încălcarea dreptului său.

Susţine că, despre faptul că Minciuna Nicolae a fost concediat a fost informat prin scrisoarea nr. ***** din ***** recepţionată de acesta la *****, fapt confirmat potrivit avizului scrisorii recomandate de recepţie. Iar cererea privind contestarea refuzului de angajare sau a actului de concediere, ordinul angajatorului se depune în instanţa de judecată în termen de 3 luni de la data când salariatul a aflat sau trebuia să afle despre încălcarea dreptului său.

Menţionează că, în baza contractului individual de muncă nr. ***** din ***** Minciuna Nicolae a fost angajat la SRL ”Trans Eugilion Com” în calitate de şofer de rute internaţionale. În urma unei intervenţii chirurgicale din luna ianuarie ***** Minciuna Nicolae se afla periodic în concedii medicale. În acest sens, prezintă detaliat plăţile efectuate lunar şi recepţionate de către Minciuna Nicolae, după cum urmează: Ianuarie 2022 – salariu – ***** lei, primit – semnat, concediu medical;Februarie 2022 – salariu***** lei, concediu medical; Martie 2022 – salariu***** lei, concediu medical; Aprilie 2022 – *****lei, concediu medical, Mai 2022 – *****lei, concediu medical; Iunie 2022 – salariu***** lei, concediu medical; Iulie 2022 – salariu -***** lei, primit – semnat, August 2022 – salariu***** lei, absent; Septembrie 2022- salariu***** lei, absent; Octombrie 2022 – salariu *****lei, primit – semnat; Noiembrie 2022 – salariu – ***** lei, primit – semnat; Decembrie 2022 – salariu ********** lei, primit - semnat; Ianuarie 2023 - salariu – ***** lei, primit-semnat; Februarie 2023 – salariu – *****lei, primit – semnat; Martie 2023 – salariu ***** lei, primit – semnat, Aprilie 2023 – salariu – ***** lei, primit – semnat, Mai 2023 – salariu***** lei, absent, Iunie 2023 – salariu***** lei, absent, Iulie 2023 – salariu –***** lei – primit – semnat.

Comunică reprezentantul SRL ”Trans Eugilion Com” că nu are restanţe la plata salariilor sau a altor plăţi către Minciuna Nicolae, ceea ce se confirmă prin tabelele de evidenţă a folosirii timpului de muncă pentru fiecare lună şi a listelor de plată pentru fiecare lună unde este aplică semnătura lui Minciuna Nicolae de recepţionare a plăţii.

La fel, menţionează că, în luna mai al anului 2023 Minciuna Nicolae a depus o plângere la Inspectoratul de stat al Muncii care a efectuat un control la SRL ”Trans Eugilion Com” privind respectarea legislaţiei muncii, iar în urma controlului efectuat nu a depistat careva restanţe de plăţi sau încălcare a legislaţiei muncii, fapt despre care a fost informat Minciuna Nicolae. Iar răspuns Inspectoratului de stat al Muncii nu a fost anexat la acţiune.

Relatează reprezentantul pârâtului că, SRL ”Trans Eugilion Com” a solicitat copia răspunsului prezentat lui Minciuna Nicolae, dar a primit răspuns de refuz cu informarea că se prezintă doar petiţionarului sau poate fi prezentat instanţei de judecată la demersul acesteia.

Comunică că, în cazul în care nu sunt restanţe la plata salarială cît şi a altor plăţi, nu sunt condiţii şi circumstanţe la plata prejudiciului moral, solicitat de către reclamant, iar mărimea prejudiciului moral solicitat de către reclamant nu a fost argumentat şi probat.

Solicită respingerea cererii de chemare în judecată depusă de către Minciuna Nicolae privind încasarea salariului pentru absenţa forţată de la locul de muncă şi prejudiciul moral cauzat, ca fiind nefondată.

*Totodată, la data de 02.*****.2024 prin intermediul Secţiei de Evidenţă şi Documentare Procesuală a Judecătoriei Străşeni, sediul Central, din partea reprezentantului reclamantului, avocatul Gheorghiţa Oleg,* ***a parvenit cererea de concretizare a acţiunii.***

Potrivit cererii de concretizare a acţiunii, reprezentantul reclamantului solicită să fie obligată pârâta (angajatorul) să calculeze şi să achite reţinerea salarială pentru lunile august 2022, septembrie 2022, decembrie 2022, martie 2023, mai 2023 şi iunie 2023 în mărime prevăzută de pct. ***** din contractul individual de muncă nr. ***** din *****, adică *****lei pentru fiecare lună de întârziere.

În temeiul art.146 alin.(1) din Codul muncii al RM, să asigure achitarea penalităţilor în mărime de 0,2 % pentru fiecare zi de întârziere pînă la data înaintării prezentei acţiuni după cu, rezultă : a) pentru reţinerea salariului pentru luna august 2022 – 06 iunie 2024 – 645 de zile x 10 lei =6450 lei; b) pentru reţinerea salariului pentru luna septembrie 2022 – 06 iunie 2024 – 615 zile x10 lei = 6150 lei; c) pentru reţinerea salariului pentru luna mai 2023 – 06 iunie 2024 – 370

zile x 10 lei = 3700 lei; d) pentru reţinerea salariului pentru luna iunie 2023 – 06 iunie 2024 – 340 de zile x 10 lei = 3400 lei, iar în total suma de 19 700 lei.

Să achite indemnizaţia de concediu pentru anii 2022 – 2023 şi indemnizaţia pentru perioada ianuarie 2024 – 06 iunie 2024 în conformitate cu art. 117 din Codul Muncii al RM; să achite servicii de asistenţă juridică conform bonului de plată; încasarea prejudiciului moral cauzat în sumă de 10000 (zece mii) lei.

În motivarea acţiunii de concretizare a cererii de chemare în judecată, reclamantul Minciuna Nicolae, prin intermediul reprezentantului său, avocatul Gheorghiţă Oleg, a indicat că, reclamantul Minciuna Nicolae, până la concedierea forţată de la locul de muncă, s-a bucurat de reputaţie unui profesionist în domeniu, iar atacul angajatorului la adresa reclamantului Minciuna Nicolae, prim presupusa lipsă de la locul de muncă nemotivat, demonstrează reaua credinţă a angajatorului SRL ”Trans Eugilion Com” şi admiterea aplicării tratamentului discriminatoriu în raport cu alţi salariaţi angajaţi în aceiaşi poziţie ca şi alţi salariaţi.

Poziţia participanţilor la proces:

În şedinţa de judecată, reclamantul Minciuna Nicolae şi reprezentantul reclamantului , avocatul Gheorghiţa Ole, fiind citaţi legal, în şedinţa de judecată nu s-au prezentat, solicitând examinarea cauzei în lipsa.

În şedinţa de judecată reprezentantul pârâtului SRL ”Trans Eugilion Com” fiind citat legal, în şedinţa de judecată nu s-a prezentat.

Aprecierea instanţei de judecată:

Studiind materialele cauzei şi apreciind probele administrate în conformitate cu prevederile art.130 din Codul de procedură civilă, instanţa de judecată consideră că cererea de chemare în judecată urmează a fi respinsă integral reieşind din următoarele considerente.

Conform art.10 alin.(1) Cod Civil, persoanele fizice şi juridice participante la raporturile juridice civile trebuie să îşi exercite drepturile şi să îşi execute obligaţiile cu bună-credinţă, în acord cu legea, cu contractul, cu ordinea publică şi cu bunele moravuri. Buna-credinţă se prezumă pînă la proba contrară.

În temeiul art.118 alin.(1) din Codul de procedură civilă, fiecare parte trebuie să dovedească circumstanţele pe care le invocă drept temei al pretenţiilor şi obiecţiilor sale dacă legea nu dispune altfel. Totodată, prevederile art. 122 alin.(1) din Codul de procedură civilă, circumstanţele care, conform legii, trebuie confirmate prin anumite mijloace de probaţiune nu pot fi dovedite cu nici un fel de alte mijloace probante.

Potrivit prevederilor art.121 din Codul de procedură civilă, instanţa judecătorească reţine spre examinare şi cercetare numai probele pertinente care confirmă, combat ori pun la îndoială concluziile referitoare la existenţa sau inexistenţa de circumstanţe, importante pentru soluţionarea justă a cazului, iar conform, prevederilor art.130 alin.(1) Cod de procedură civilă, instanţa judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multiaspectuală, completă, nepărtinitoare şi nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul şi interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege.

În temeiul art.240 alin.(1) din Codul de Procedură Civilă, la deliberarea hotărârii, instanţa judecătorească apreciază probele, determină circumstanţele care au importanţă pentru soluţionarea cauzelor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părţi, legea aplicabilă soluţionării cauzei şi admisibilitatea acţiunii.

Conform art.1 al Codului muncii, angajatorul este definit ca persoană juridică (unitate) sau persoană fizică care angajează salariaţi în bază de contract individual de muncă încheiat conform prevederilor prezentului cod, iar salariat persoană fizică (bărbat sau femeie) care prestează o muncă conform unei anumite specialităţi, calificări sau într-o anumită funcţie, în schimbul unui salariu, în baza contractului individual de muncă;

Din textul normei menţionate, se constată cu certitudine că raporturile juridice de muncă între angajator şi salariat sunt iniţiate doar în baza contractului individual de muncă care, fiind încheiat de părţi legal în formă scrisă, dă naştere la drepturi şi obligaţii reciproce, una din obligaţiile principale ale angajatorului faţă de salariat, generate de contractul individual de muncă, este şi cea de achitare a salariului.

Totodată, potrivit art.45 Codul muncii, contractul individual de muncă este înţelegerea dintre salariat şi angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcţie, să respecte regulamentul intern al unităţii, dacă este elaborat şi aprobat de angajator,, iar angajatorul se obligă să-i asigure condiţiile de muncă prevăzute de prezentul cod, de alte acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum şi să achite la timp şi integral salariul.

Potrivit prevederilor art. 46 alin.(1) din Codul muncii, părţile contractului individual de muncă sînt salariatul şi angajatorul.

Potrivit art. 65 alin.(1) din Codul muncii, în baza contractului individual de muncă negociat şi semnat de părţi, angajatorul poate emite un ordin (dispoziţie, decizie, hotărîre) de angajare.

În şedinţa de judecată s-a constatat că, la *****, între SRL ”Trans Eugilion Com” în calitate de angajator şi Minciuna Nicolae, în calitate de salariat, a fost încheiat contractul individual de muncă.(f.d.10-11).

Potrivit pct. 1 din contract, salariatul Minciuna Nicolae a fost angajat de către SRL ”Trans Eugilion Com” în funcţia de şofer internaţional, pe o perioadă nedeterminată.

Totodată, la data de ***** a fost emis ordinul prin care se atestă că, Minciuna Nicolae a fost angajat în funcţie de şofer pe rute internaţionale, din data de *****, cu retribuţia lunară conform prevederilor contractului individual de muncă.(f.d.9).

Potrivit materialelor anexate la dosar, se atestă că Minciuna Nicolae în luna **********, din motive de boală, periodic se afla în concedii medicale, fapt confirmat prin certificatele de boală anexate şi a tabelului cu privire la plăţile efectuate şi recepţionate de către Minciuna Nicolae. (f.d. 28-64).

Reieşind din cele expuse, instanţa consideră că este lipsit de probe şi nu corespunde realităţii argumentul reclamantului Minciuna Nicolae precum că nu i s-a achitat reclamantului, salariu de funcţie stabilit prin acordul părţilor începând cu perioada ***** ***** - ***** *****, or ultimul nu avea cum să-şi îndeplinească atribuţiile de serviciu, deoarece, de către angajator nu i-a fost prezentat graficul de lucru în care urma să se deplaseze pe rute internaţionale, or la materialele cauzei lipsesc asemenea probe.

Instanţa de judecată reţine că conform Regulamentului transporturilor auto de mărfuri din 09.*****.1999, pentru executarea rutelor de transport de mărfuri internaţional nu se stabileşte grafice de rute, trasee, ele sunt executate în baza contractelor comandă de transport de mărfuri internaţionale, a scrisorii de transport de mărfuri internaţional CMR unde sunt menţionate locul şi data încărcării, descărcării. Iar potrivit fişei de evidenţă a retribuţiei pe perioada ********** –***** *****, rezultă că, Minciuna Nicolae cunoştea acest fapt. (f.d.72 verso).

Mai mult ca atât, potrivit extraselor din tabelele de evidenţă a folosirii timpului de muncă pentru fiecare lună şi a listelor de plată pentru fiecare lună, anexate la materialele cauzei rezultă că, SRL ”Trans Eugilion Com” nu are restanţe faţă de reclamant, or angajatorul a achitat salariul lui Minciuna Nicolae, fapt ce se confirmă prin aplicarea semnăturii ultimului de recepţionare a plăţilor salariale, prin urmare, pârâtul SRL ”Trans Eugilion Com” nu înregistrează careva restanţe la plata salariilor sau altor plăţi faţă de Minciuna Nicolae.

Totodată, instanţa reţine că, potrivit procesului-verbal nr. ***** ***** s-a constatat absenţa nemotivată de la serviciu a reclamantului Minciuna Nicolae, angajat în cadrul SRL ”Trans Eugilion Com” pe perioada *****.***** – **********, fiind solicitat la data de ********** angajatului să prezinte motivele absenţei sale de la serviciu, în termen de 10 zile de la data recepţionării scrisorii, fapt ce presupune obligaţia salariatului de a se prezenta la locul de muncă, însă reclamantul nu a întreprins careva măsuri de comunicare cu angajatorul sau de prezentare la locul de muncă, din care motiv, la data de ********** prin sesizare repetată Directorul SRL ”Trans Eugilion Com” a solicitat repetat de la angajatul Minciuna Nicolae, să prezinte motivele absenţei sale de la serviciu pentru perioada de *****.***** – **********, explicând că în cazul neprezentării vor fi întreprinse măsurile corespunzătoare.

La caz, instanţa reţine că, conform art.201 din Codul muncii, disciplina muncii reprezintă obligaţia tuturor salariaţilor de a se subordona unor reguli de comportare stabilite în conformitate cu prezentul cod şi alte acte normative, cu convenţiile colective, cu contractele colective şi cele individuale de muncă, precum şi cu actele normative la nivel de unitate, inclusiv regulamentul intern al unităţii.

Astfel, avînd în vedere că, angajatul Minciună Nicolae nu a prezentat angajatorului motivele absenţei sale de la serviciu pentru perioada indicate, prin Ordinul nr.***** din ********** s-a dispus concedierea din funcţia deţinută de şofer International, cu încetarea contractului individual de muncă nr.***** din *****, pe Minciuna Nicolae, pentru lipsa nemotivată de la serviciu. Cu efectuarea calculului definitiv salariatului concediat, cu achitarea recompensei pentru zilele de concediu nefolosit.(f.d.71).

Prin urmare, pretenţiile reclamantului privind încasarea din contul pîrîtului SRL ”Trans Eugilion Com” a salariului neachitat pentru lunile august 2022, septembrie 2022, decembrie 2022, martie 2023, mai 2023 şi iunie 2023, a cîte *****lei pentru fiecare lună de întârziere, achitarea penalităţilor în mărime de 0,2 % pentru fiecare zi de întârziere până la data de înaintării acţiunii, şi anume a sumei de 19 700 lei cît şi achitarea indemnizaţiei de concediu pentru anii 2022-2023 şi indemnizaţia pentru perioada ianuarie 2024- 06 iunie 2024, instanţa o consideră neîntemeiată şi lipsită suport legal.

Or, în urma controlului efectuat de către Inspectoratul de stat al Muncii din luna mai 2023 în cadrul SRL ”Trans Eugilion Com” privind respectarea muncii, la cererea reclamantului Minciuna Nicolae, nu au fost depistate careva restanţe de plăţi sau legislaţiei muncii, or la materialele cauzei, careva probe care să combată această poziţie, nu au fost prezentate.

Având în vedere că din materialele cauzei se atestă cu certitudine că pârâtul a achitat salariul reclamantului, instanţa urmează să respinsă cerinţa privind încasarea penalităţilor.

Reieşind din cele expuse, în cazul în care nu au fost constate încălcări sau restanţe la plata salarială cît si a altor plăţi din partea pârâtului SRL ”Trans Eugilion Com”, pretenţia cu privire la încasarea prejudiciului moral, instanţa de judecată la fel, o respinge ca fiind neîntemeiată, or reclamantul nu a probat sau argumentat solicitarea dată.

Totodată, reieşind din cele sus enunţate luând în considerare cumulul de probe prezentate în cadrul şedinţei de judecată, instanţa de judecată consideră că acţiunea reclamantului Minciuna

Nicolae urmează a fi respinsă, or alte probe concludente şi pertinente care ar răsturna poziţia instanţei de judecată nu au fost prezentate de către reclamant.

În conformitate ci art.94 alin.(1) Cod procedură Civilă, instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească, la cererea părţii care a avut cîştig de cauză cheltuielile de judecată. Dacă acţiunea reclamantului a fost admisă parţial, acestuia i se compensează cheltuielile de judecată proporţional părţii admise din pretenţii, iar pârâtului – proporţional părţii respinse din pretenţiile reclamantului.

În temeiul normei expuse, deoarece cerinţele reclamantului se resping ca neîntemeiate, urmează a fi respinsă şi solicitarea cu privire la compensarea cheltuielilor de judecată, or acestea se compensează doar părţii care a avut câştig de cauză.

În conformitate cu art.236-241 CPC RM instanţa de judecată,-

H O T Ă R Ă Ş T E :

A respinge cererea de chemare în judecată depusă de Minciuna Nicolae către ”Trans Eugilion Com ”SRL, privind încasarea salariului pentru absenţa forţată de la locul de muncă si a prejudiciului moral cauzat, ca fiind neîntemeiată.

Hotărârea poate fi atacată cu apel la Curtea de Apel Chişinău în termen de 30 zile de la data pronunţării dispozitivului hotărârii, prin intermediul judecătoriei Străşeni, sediul Central.

Preşedinte de şedinţă
Judecător **Silvia Ţurcan**