dosar nr. 2-501/23

H O T Ă R Î R E
în numele legii

23 noiembrie 2023 or. Anenii Noi

Judecătoria Anenii Noi, sediul central
în componenţa:
Preşedintele şedinţei, judecătorul – Andrei Mocanu,
grefier – Ecaterina Bargan,

a examinat în şedinţă publică cauza civilă la cererea de chemare în judecată depusă de Crîșmari Oxana împotriva Societății cu Răspundere Limitată „SV Gusar Grup” cu privire la anularea ordinului de concediere, încasarea despăgubirii pentru perioada de absență forțată de la muncă, încasarea compensației în locul restabilirii la locul de muncă, încasarea prejudiciului moral şi încasarea cheltuielilor de judecată,

a constatat:

Argumentele participanţilor la proces:

La data de 11 mai 2023, Crîșmari Oxana s-a adresat cu cerere de chemare în judecată împotriva SRL „SV Gusar Grup” cu privire la anularea ordinului de concediere, încasarea despăgubirii pentru perioada de absență forțată de la muncă, încasarea compensației în locul restabilirii la locul de muncă, încasarea prejudiciului moral şi încasarea cheltuielilor de judecată.

În motivarea cererii reclamanta a indicat că, din data de 07 noiembrie 2020 a fost angajată în calitate ***** la SRL „SV Gusar Group” în magazinul de produse alimentare, pe un termen nedeterminat. Regimul de lucru mereu a fost: două zile lucrătoare cu regimul de muncă în orele 08:00 - 20:00 pe timp de vară (08:00 — 21:00) cu pauza de masă: 13:00-13:30, după care urmau două zile de odihnă. La angajare Crîşmari Oxana a semnat contract individual de muncă prin care s-a stabilit durata săptămânii de muncă - până la 40 ore, repausul săptămânal imediat a doua zi după schimbul de lucru, pauza de masă 1 oră după 4 ore de muncă şi salariu tarifar lunar în mărime de 3200 lei. În luna august 2022, înainte de a pleca în concediu, angajatorul a cerut Oxanei Crîşmari să semneze din contract individual de muncă sub pretextul că este necesar contabilităţii în vederea calculării corecte a indemnizaţiei de concediu, susţinând că nu sunt schimbări a condiţiilor contractului, ci doar unele mici precizări, contract pe care Crîşmari Oxana l-a semnat, având încredere în buna-credinţă a angajatorului. Potrivit contractului individual de muncă în redacţia nouă regimul de muncă este indicat: „regim flexibil 6 ore/zi, 2 zile lucrătoare cu ulterioare 2 zile de odihnă”. În luna decembrie 2022 directorul executiv al SRL „SV Gusar Group” Gusarenco Cristina a comunicat colegului de serviciu al reclamantei, Nadejdei Gherţa, că din 01.03.2023 magazinul nu va mai funcţiona. Despre acest fapt au fost anunţaţi şi furnizorii de marfă. La fel, a fost solicitat ca în lunile

ianuarie-februarie 2023 să nu se facă comenzi de livrare a mărfii, decît panificaţie şi lactate. Confirmarea acestor chestiuni se face şi prin mesajele trimise de către Gusarenco Cristina pe telefon şi aplicaţia Viber într-un grup comun. Careva detalii sau precizări referitor la procedura de lichidare a unităţii şi la modul de concediere a angajaţilor, administraţia SRL „SV Gusar Group" nu a comunicat. Pentru zilele de 27-28 februarie 2023 directorul executiv al SRL „SV Gusar Group" Gusarenco Cristina a anunţat că se va face inventarierea mărfii rămase în magazin şi că nu vor fi vânzări deja. Zilele de 27-28 februarie 2023 au fost schimbul de lucru a Oxanei Crîşmari. La 27 februarie 2023, înainte de începerea inventarierii, Gusarenco Cristina a cerut Oxanei Crîşmari şi Nadejdei Gherţa să depună cereri de demisie, dar acestea nu au acceptat, or nu intenţionau să demisioneze. Ca răspuns, Gusarenco Cristina a ameninţat că nu le va achita salariul pentru luna februarie 2023, le va obliga să achite un neajuns enorm de marfă, iar la plata indemnizaţiei pentru concediile nefolosite şi indemnizaţia de concediere nici să nu spere. Aceste circumstanţe se demonstrează şi prin faptul că colega de lucru, Gherţa Nadejda, care a cedat presiunilor şi a depus cerere de demisie, a primit salariul şi indemnizaţia de concediu doar după ce la data de 07.03.2023 a depus o plângere la Inspecţia teritorială de muncă Căuşeni. Tot atunci, Gusarenco Cristina a deconectat sursa de căldură sub pretextul că este prea cald şi nu doreşte să achite cheltuieli suplimentare, zilele de 27 şi 28 februarie fiind lucrate de către reclamantă în frig şi condiţii inadmisibile.

Mai indică că ulterior, în vederea forţării poziţiei sale, Gusarenco Cristina a întocmit mai multe ordine şi acorduri adiţionale contradictorii şi stranii. La data de 28.02.2023 a fost emis ordinul nr. 11 prin care unilateral SRL „SV Gusar Group" a decis modificarea condiţiilor contractului individual de muncă cu schimbarea din 01.03.2023 a regimului de muncă: flexibil 4 ore/zi, 2 zile lucrătoare cu ulterioarele 2 zile de odihnă, regimul de ore de la 09:00 - 13:00, de luni până duminică, cu remunerare bănească conform statelor de personal în mărime de 31,07 lei/oră. La fel a fost întocmit şi un acord adiţional la contractul individual de muncă în temeiul acestui ordin. Pe ordinul menţionat reclamanta a scris că nu este de acord cu modificarea condiţiilor de muncă şi a refuzat semnarea acordului adiţional. Tot la 28.02.2023 a fost emis ordinul nr. 11/1 prin care unilateral SRL „SV Gusar Group" a decis anularea prevederilor ordinului nr. 11 cu revenirea la regimul de muncă: 12ore/zi, 1 zile lucrătoare cu ulterioarele 1 zile de odihnă, regimul de ore de la 08:00 - 20:00, de luni până duminică. A fost întocmit şi un acord adiţional la contractul individual de muncă în temeiul acestui ordin. Pe ordinul menţionat reclamanta tot a scris că nu este de acord cu modificarea condiţiilor de muncă şi a refuzat semnarea acordului adiţional. După cum a menţionat, zilele de 27-28 februarie 2023 au fost schimbul de lucru a Oxanei Crîşmari. Zilele de 01.03.2023 şi 02.03.2023 au fost zile de odihnă pentru reclamantă. La 01.03.2023 Crîşmari Oxana se simţea rău şi s-a adresat la medic care i-a stabilit că este răcită cu suspecţie de pneumonie şi i-a perfectat certificat de concediu medical, fiind stabilit în final eliberare de la lucru pentru perioada 01 - 16.03.2023 inclusiv. La data de 03.03.2023, cînd urma să se prezinte la locul de muncă, Crîşmari Oxana a mers la magazin pentru anunţarea angajatorului că este bolnavă, însă, magazinul era închis, iar la apelul către Gusarenco Cristina pe nr. de telefon ***** efectuat la ora 08:00, nu a răspuns nimeni şi, în scurt timp, pentru a nu se agrava starea

sănătăţii, reclamanta s-a întors acasă. Nu a revenit din motiv că starea sănătăţii era foarte precară.

Susține că la data de 09.03.2023 Crîşmari Oxana a primit prin poştă o înştiinţare de la pârât prin care se solicita clarificarea situaţiei şi la 10.03.2023 ora 09:12 reclamanta a încercat repetat să anunţe la telefon angajatorul că este în concediu medical, dar din nou nu s-a răspuns la apel. La data de 16.03.3023 SRL „SV Gusar Group" a expediat în adresa reclamatei o înştiinţare prin care a comunicat că a fost concediată din 01.03.2023 în temeiul art. 86 alin. 1 lit. h) din Codul muncii, fiind emis ordinul nr. 17 din 16.03.2023. La data de 20.03.2023 Crîşmari Oxana s-a prezentat la angajator şi a luat cunoştinţă cu ordinul de concediere şi a primit salariul pentru luna februarie şi indemnizaţia pentru concediile nefolosite. La 16.03.2023 pârâtul a emis un ordin prin care Crîşmari Oxana, care activa în calitate de ca ***** în cadrul SRL „SV Gusar Group", a fost concediată din data de 01.03.2023 din motivul absenţei nemotivate a acesteia mai mult de 4 ore de la locul de muncă. Susţine că, acest ordin este ilegal şi urmează a fi anulat fiindcă din 01.03.2023 până la 16.03.2023 inclusiv Crîşmari Oxana a fost în concediu medical şi nu a avut posibilitate să fie la locul de muncă. Acest fapt se confirmă prin certificatul medical eliberat. Crîşmari Oxana s-a îmbolnăvit la locul de muncă din motiv că administraţia a deconectat sursa de încălzire din 27.02.2023, drept pretext servind faptul că s-a încălzit şi energia electrică este scumpă. De asemenea se susţine că, Crîşmari Oxana urma să se prezinte la locul de muncă doar la data de 03.03.2023, or a lucrat pe data de 27.02.2023 şi 28.02.2023 şi la 01.03.2023 nu era schimbul acesteia, deci nu putea fi concediată decât din data de 03.03.2023. Mai mult ca atât, la 03.03.2023, ora 08:00, Crîşmari Oxana s-a prezentat la locul de muncă pentru a comunica despre faptul că este bolnavă, dar magazinul era închis, iar Crîşmari Oxana nu avea cheie şi a efectuat un apel pe nr. de telefon al Cristinei Gusarenco, care nu a răspuns. Potrivit informaţiei comunicate verbal şi pe grupurile din aplicaţia Viber, Cristina Gusarenco a comunicat că magazinul alimentar va funcţiona doar pînă la data de 28.02.2023, din 01.03.2023 fiind încetată activitatea, fiind emise la 28.02.2023 şi un şir de ordine contradictorii referitor la schimbarea regimului de muncă, contrar prevederilor art. 68 din Codul muncii. Crîşmari Oxana şi-a exprimat dezacordul cu modificarea unilaterală a condiţiilor de muncă în scris, la prezentarea ordinelor date şi a refuzat munca în condiţii mai dezavantajoase.

La 28.03.2023 a fost expediat în adresa SRL „SV Gusar Group" o cerere prealabilă prin care s-a solicitat anularea ordinului nr. 17 din 16.03.2023 de concediere a Oxanei Crîşmari ca neîntemeiat şi contrar legii cu plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absenţă forţată de la muncă, plata unei compensaţii în mărime de cel puţin 3 salarii medii lunare ale salariatului Crîşmari Oxana în locul restabilirii la locul de muncă şi plata prejudiciului moral în mărime de 10 000 lei pentru concediere ilegală, însă la 30.03.2023 a fost expediat în adresa reprezentantului reclamantei răspuns prin care SRL „SV Gusar Group" susţine că toate acţiunile lor sunt legale.

Consideră acţiunile pârâtului drept ilegale fiindcă reclamanta Crîşmari Oxana a fost concediată din data de 01.03.2023 prin ordinul nr. 17 din 16.03.2023, respectiv fiind în concediu medical în perioada 01.03.2023 - 16.03.2023 inclusiv, reclamanta nu putea fi

concediată pînă la data de 17.03.2023. Reclamanta Crîşmari Oxana a întreprins măsuri pentru înştiinţarea angajatorului despre concediul medical, dar apelurile sale telefonice au fost ignorate. Angajatorul a modificat unilateral contractul individual de muncă, fară a avea acordul angajaţilor. Dezacordul a fost exprimat în scris de către reclamantă nemijlocit pe ordine. Potrivit contractului individual de muncă semnat iniţial s-a stabilit durata săptămânii de muncă - până la 40 ore, repausul săptămânal imediat a doua zi după schimbul de lucru, pauza de masă 1 oră după 4 ore de muncă şi salariu tarifar lunar în mărime de 3200 lei. Potrivit contractului individual de muncă în redacţia nouă regimul de muncă este indicat: „regim flexibil 6 ore/zi. 2 zile lucrătoare cu ulterioare 2 zile de odihnă". Potrivit ordinului nr. 11 s-a dispus schimbarea din 01.03.2023 a regimului de muncă: flexibil 4ore/zi, 2 zile lucrătoare cu ulterioarele 2 zile de odihnă, regimul de ore de la 09:00 - 13:00, de luni până duminică, cu remunerare bănească conform statelor de personal în mărime de 31,07 lei/oră. Potrivit ordinului nr. 11/1 s-a dispus anularea prevederilor ordinului nr. 11 cu revenirea la regimul de muncă: 12 ore/zi, 1 zile lucrătoare cu ulterioarele 1 zile de odihnă, regimul de ore de la 08:00 - 20:00, de luni până duminică. Angajatorul a stabilit mai multe regimuri de muncă care se suprapun şi nu este clar în ce mod urma a activa reclamanta. De facto, regimul de lucru mereu a fost: două zile lucrătoare cu regimul de muncă în orele 08:00 -20:00 (pe timp de vară 08:00 - 21:00) cu pauza de masă: 13:00-13:30, după care urmau două zile de odihnă. în ce mod şi temei legal s-a revenit la regimul de muncă indicat în ordinul nr. 11/1 nu se cunoaşte, or nu exista aşa un regim de muncă pentru a se reveni la el.

Reclamantul solicită: anularea ordinului nr. 17 din 16.03.2023 emis de către SRL „SV Gusar Group" de concediere a Oxanei Crîşmari ca neîntemeiat şi contrar legii; încasarea de la SRL „SV Gusar Group" în beneficiul Oxanei Crîşmari a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absenţă forţată de la muncă, a unei compensaţii în mărime de 3 salarii medii lunare ale salariatului Crîşmari Oxana în locul restabilirii la locul de muncă, a prejudiciului moral în mărime de 50 000 lei pentru concediere ilegală şi a cheltuielilor de judecată.

În şedinţa de judecată, reprezentantul reclamantei avocatul Dudulica Liubomir a solicitat admiterea cererii de chemare în judecată.

Reprezentantul pîrîtului, avocatul Ursu Petru în şedinţă de judecată a solicitat respingerea cererii de chemare în judecată ca neîntemeiată, fiindcă din partea pîrîtului nu au fost admise încălcări ale legislaţiei muncii faţă de reclamant.

Aprecierea instanței:

Audiind participanţii la proces, studiind materialele cauzei civile și pretenţiile formulate în acţiune în raport cu probele prezentate, administrându-le pertinenţa şi temeinicia prin prisma legislaţiei ce guvernează raportul juridic litigios, instanţa de judecată consideră cererea de chemare în judecată, urmează a fi respinsă, reieșind din următoarele considerente:

În conformitate cu art. 130 CPC, 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. Fiecare probă se apreciază de instanţă privitor la pertinenţa,

admisibilitatea, veridicitatea ei, iar toate probele în ansamblu, privitor la legătura lor reciprocă şi suficienţa pentru soluţionarea cauzei.

În temeiul art.240 alin.(1) CPC, la deliberarea hotărîrii, 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. 239 CPC, hotărîrea judecătorească trebuie să fie legală şi întemeiată. Instanţa îşi întemeiază hotărârea numai pe circumstanţele constatate nemijlocit de instanţă şi pe probele cercetate în şedinţă de judecată. Hotărîrea este întemeiată, dacă în ea sunt expuse toate circumstanţele care au importanţă la soluţionarea cauzei şi care au fost verificate în şedinţa de judecată multilateral, complet, fiind elucidate probele privind circumstanţele constatate ale cauzei. Concluziile privind circumstanţele de fapt ale cauzei se motivează în hotărâre prin probele enumerate în art. 117 Cod de procedură civilă, iar în conformitate cu art. 118 alin. (1) Cod 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.

Potrivit art.9 alin. (1) lit.a), b), c), d), g), l), m), n), alin.(1/1) Codul Muncii, salariatul are dreptul: la încheierea, modificarea, suspendarea şi desfacerea contractului individual de muncă, în modul stabilit de prezentul cod; la muncă, conform clauzelor contractului individual de muncă; la un loc de muncă, în condiţiile prevăzute de standardele de stat privind organizarea, securitatea şi sănătatea în muncă, de contractul colectiv de muncă şi de convenţiile colective; la achitarea la timp şi integrală a salariului, în corespundere cu calificarea sa, cu complexitatea, cantitatea şi calitatea lucrului efectuat; la adresare către angajator, patronate, sindicate, organele administraţiei publice centrale şi locale, organele de jurisdicţie a muncii; la apărare, prin metode neinterzise de lege, a drepturilor sale de muncă, a libertăţilor şi intereselor sale legitime; la soluţionarea litigiilor individuale de muncă şi a conflictelor colective de muncă, inclusiv dreptul la grevă, în modul stabilit de prezentul cod şi de alte acte normative; la repararea prejudiciului material şi a celui moral cauzat în legătură cu îndeplinirea obligaţiilor de muncă, în modul stabilit de prezentul cod şi de alte acte normative; Salariaţii nu pot renunţa la drepturile ce le sînt recunoscute prin prezentul cod. Orice înţelegere prin care se urmăreşte renunţarea salariatului la drepturile sale de muncă sau limitarea acestora este nulă.

Conform art. 308 Cod Civil, act juridic civil este manifestare de către persoane fizice şi juridice a voinţei îndreptate spre naşterea, modificarea sau stingerea drepturilor şi obligaţiilor civile.

Potrivit art.6 din Codul Muncii, prevede la alin. (1) că, libertatea muncii este garantată prin Constituţia Republicii Moldova*;* (2) orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă*,* a profesiei*,* meseriei sau activităţii sale; (3) nimeni*,* pe toată durata vieţii sale*,* nu poate fi obligat să muncească sau să nu muncească într-un anumit loc de muncă sau într-o anumită profesie, oricare ar fi acestea*;* (4) orice act juridic încheiat cu nerespectarea dispoziţiilor alin.(1*),* (2) şi (3) este nul*.*

Conform art. 354 lit.c) Codul Muncii, se consideră litigii individuale de muncă divergenţele dintre salariat şi angajator privind încetarea contractului individual de muncă;

Potrivit materialelor cauzei, se atestă cu certitudine că, la data de 07.11.2020, părţile litigante au încheiat contractul individual de muncă nr. 58, prin care reclamanta Crîşmari Oxana a fost angajată la SRL „SV Gusar Group" în calitate de *****. Regimul de lucru a fost convenit flexibil de 6 ore pe zi, cîte 2 zile lucrătoare pe săptămînă, iar de odihnă - 2 zile ulterioare celor lucrate (f.d.13-15).

Conform ordinului nr.11 din 28.02.2023 cu privire la modificarea regimului de muncă, angajatorul pîrît în legătură cu micşorarea volumului de vînzări şi în conformitate cu alin.(1), (2) al art.100/1 – formule flexibile de muncă din Codul Muncii, s-a ordonat ca începînd cu data de 01.03.2023 se modifică regimul de muncă- flexibil 4 ore pe zi, 2 zile lucrătoare cu ulterioarele 2 zile de odihnă, regimul de ore de la 09:00- 13:00 de luni pînă duminică, pe o perioadă nedeterminată, cu remunerarea bănească conform statelor de personal în mărime de 31, 07 lei/oră.

Ordinul în cauză a fost adus la cunoştinţa reclamantei la data de 28.02.2023 în care a consemnat faptul că nu este de acord (f.d.16). În acest sens la data de 01.03.2023, părţile au consemnat un acord adiţional la contractul individual de muncă nr.58 din 07.11.2020, unde salariatul reclamant Crîşmari Oxana a consemnat faptul că, nu este de acord cu modificarea (f.d.17).

Prin ordinul nr. 11/1 din 28.02.2023 a fost anulat prevederile ordinului nr.11 din 28.02.2023 cu privire la modificarea regimului de muncă a unor categorii de salariaţi, fiind indicat că se revine la regimul de muncă de 12 ore pe zi, 1 zi lucrătoare cu ulterioarele 1 zi de odihnă, de luni pînă duminică, cu remunerarea bănească conform statelor de personal, iar salariata Crîşmari Oxana a luat cunoştinţă cu ordinul respectiv la data de 28.02.2023, însă a consemnat că refuză (f.d.18).

Prin înştiinţarea nr.6 din 07.03.2023, salariata Crîşmari Oxana a fost informată de angajatorul pîrît despre faptul că din data de 01.03.2023, aceasta nu s-a prezentat la locul său de muncă, iar motivele neprezentării sunt necunoscute angajatorului, deşi angajatorul a încercat să i-a legătură cu salariata iar ultima nu a răspuns. Totodată a fost acordat salariatei un termen de 3 zile pentru a comunica motivele neprezentării sale, iar în caz contrar aceasta urma să fie concediată conform art.86 alin.(1) lit.h) CM (f.d.28).

Prin înştiinţarea nr.9 din 16.03.2023, salariata Crîşmari Oxana a fost informată de angajatorul pîrît despre faptul că, deşi înştiinţarea nr.6 din 07.03.2023 a fost recepţionată de salariat la data de 09.03.2023, ultima nu a executat-o, din care considerente a fost informată că, angajatorul a emis ordin nr.17 din 16.03.2023 prin care a concediat salariata Crîşmari Oxana începînd cu data de 01.03.2023 pentru absenţa sa nemotivată la lucru mai mult de 4 ore consecutive în timpul zilei de muncă. Concomitent, s-a explicat dreptul de a recepţiona ordinul de concediere, cît şi plăţile sale salariale cuvenite (f.d.29).

Faptul concedierii salariatei Crîşmari Oxana se confirmă prin Ordinul nr.17 din 16.03.2023, ce a fost adus la cunoştinţa salariatei sub semnătură la data de 20.03.2023 (f.d.8).

Tot la data de 20.03.2023, salariata Crîşmari Oxana ce a fost concediată, prin recipisa eliberată angajatorului pîrît, a confirmat faptul recepţionării sumei de 12 479,92 lei cu titlu de salariul pentru luna februarie şi a compensaţiei pentru zilele de concediu nefolosite la ziua de 20.03.2023, menţionînd în mod expres că, la angajator nu are pretenţii (f.d.37), iar conform adeverinţei nr.01 din 20.11.2023 cu privire la plăţile salariale pentru perioada 01.01.2022-31.12.2022., ce a fost prezentată instanţei de judecată, se confirmă faptul că, salariatei Crîşmari Oxana i s-a calculat plăţile salariale în mărime totală de 48 379,12 lei, nefiind stabilite careva restanţe de plată a acestora din partea angajatorului (f.d.82).

Cu referire la afirmaţiile reprezentantului reclamantului susţinute în cererea de chemare în judecată precum angajatorul a modificat sau schimbat unilateral în mod ilegal condiţiile de muncă ale contractului individual de muncă cu salariatul Crîşmari Oxana, instanţa de judecată conchide la caz că, acestea sunt inoportune pentru soluţionarea utilă a speţei, or nici ordinul nr.11 din 28.02.2023 cu privire la modificarea regimului de muncă, nici ordinul nr. 11/1 din 28.02.2023 prin care s-a anulat prevederile ordinului nr.11 din 28.02.2023 cu privire la modificarea regimului de muncă sau acordul adiţional la contractul individual de muncă nr.58 din 07.11.2020, nu sunt şi nici nu au fost contestate în speţă de către reclamant, astfel încît aceste ordine pretins ilegale nu fac obiect al litigiului, iar conform art.240 alin.(3) CPC, instanţa va adopta hotărîrea în limitele pretenţiilor care sunt înaintate de reclamant faţă de pîrît. La caz, instanţa atestă faptul că, reclamantul şi-a manifestat doar dezacordul cu ordinele sus numite, fapt consemnat personal direct pe acestea, însă nu a contestat legalitatea acestora nici către Inspecţia de Stat a Muncii, nici în instanţa de judecată.

Mai mult ca atît, ordinul nr.11 din 28.02.2023 cu privire la modificarea regimului de muncă, ordinul nr. 11/1 din 28.02.2023 prin care s-a anulat prevederile ordinului nr.11 din 28.02.2023 cu privire la modificarea regimului de muncă, cît şi acordul adiţional la contractul individual de muncă nr.58 din 07.11.2020, nu au stat la baza emiterii ordinului de concediere ce-i contestat la moment prin prezenta acţiune de către reclamant.

Însăşi în contractul individual de muncă convenit cu salariata Crîşmari Oxana, la pct. 22, s-a indicat despre dreptul angajatorului cu titlu de excepţie şi numai în cazurile şi condiţiile prevăzute de Codul Muncii de a modifica unilateral contractul individual de muncă, iar reclamantul salariat nu a demonstrat că, prin aceste modificări, a fost supusă la careva munci suplimentare ilegale, forţate sau că i s-ar afecta careva garanţii ori drepturi salariale din partea angajatorului pîrît.

În acest sens, simplul dezacord al reclamantei cu ordinile de modificare unilaterală a regimului de lucru, în lipsa contestării lor şi demonstrării ilegalităţii acestora, nu echivalează cu exercitarea corespunzătoare a drepturilor sale prevăzute expres de art.9 alin. (1) lit. g), l) Codul muncii, iar instanţa de judecată nu atestă la caz existenţa căreiva înţelegeri prin care s-ar fi urmărit renunţarea salariatului la drepturile sale de muncă sau limitarea acestora din partea angajatorului, pentru o constata din oficiu drept una nulă în temeiul art.9 alin. (1/1) Codul muncii.

Ordinile anexe ale contractului individual de muncă, nu reflectă limitarea drepturilor şi garanţiilor legale ale salariatului reclamant cu privire la calcularea vechimii

în muncă, durata concediului de odihnă anual sau alte drepturi aferente raporturilor de muncă, ce-s prevăzute de legislaţia muncii.

La materialele cauzei civile, reprezentantul reclamantei nu a demonstrat nici ilegalitatea ordinilor angajatorului la contractul individual de muncă ce a fost încheiat cu salariata Crîşmari Oxana, nici nu le-a contestat legalitatea lor către organele de jurisdicţie a muncii sau instanţa de judecată, ci a pretins doar refuzul salariatei de a le accepta, astfel încît lipseşte careva act de constatare din partea Inspectoratului Muncii cu privire la pretinsele modificări ilegale ale contractului individual de muncă cu salariata Crîşmari Oxana sau încălcări ale legislaţiei muncii din partea angajatorului, iar refuzul salariatului Crîşmari Oxana de a accepta modificarea contractului de muncă prin ordinile adoptate unilateral de către angajator nu echivalează cu ilegalitatea adoptării lor după cum pretinde nejustificat reprezentantul reclamantei.

În speţă, instanţa de judecată constată cu certitudine că salariatul reclamant Crîşmari Oxana nu s-a prezentat nemotivat şi intenţionat la locul de muncă anume începînd cu data de 01.03.2023, fiindcă i s-a adus la cunoştinţă Ordinul angajatorului nr.11 din 28.02.2023 despre modificarea din 01.03.2023 a regimului de muncă cu care ultima nu a fost de acord şi a refuzat atît acceptarea noilor condiţii de muncă, cît şi să se prezinte la locul de muncă, dar nicidecum sub pretext că, începînd cu data de 01.03.2023 aceasta se simţea rău, era bolnavă de pneumonie şi se afla în concediu medical.

Reclamantei Crîşmari Oxana i s-a adus la cunoştinţă la data de 28.02.2023 că începînd cu data de 01.03.2023, se modifică regimul de muncă, iar ultima în mod expres la aceeaşi data de 28.02.2023 a consemnat în ordinul dat despre dezacordul său cu modificarea respectivă, pentru care motiv, începînd cu data de 01.03.2023 aceasta nu s-a mai prezentat la locul de muncă şi nu a motivat nicicum neprezenţa sa şi nici nu a comunicat angajatorului pînă prin telefon, direct sau prin alte mijloace de comunicare (f.d.20-27, 64) ce se practica între salariat şi angajator (reţeaua Viber) despre faptul pretins că, ar fi pe buletin medical.

Conform certificatului de concediu medical seria 01, nr.5156234 emis de IMSP CS Ţînţăreni OMF Todireşti, s-a indicat că, începînd cu data de 01.03.2023 pînă la data de 16.03.2023, medicul de familie Sîrbu a eliberat reclamantei Crîşmari Oxana certificatul de concediu medical cu eliberarea de la lucru pe perioada respectivă (f.d.10).

Deşi prevederile art. 86 alin.(1) din Codul muncii prevede că, nu se admite concedierea salariatului în perioada aflării lui în concediu medical, cu excepţia cazurilor de lichidare a unităţii, fiind un temei legal al cererii de chemare în judecată susţinut la caz de către reclamant, instanţa de judecată reţine în speţă că, angajatorul pînă a depus toată diligenţa sa în vederea clarificării motivelor de neprezentare a salariatei Crîşmari Oxana la locul său de muncă (f.d.28, 36), iar ultima nu a comunicat imediat motivele neprezentării sale, pe cînd dispoziţia articolului 9 alin (2) lit.g/1) Codul Muncii, prevede în mod expres că, salariatul este obligat să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre imposibilitatea de a se prezenta la serviciu şi să prezinte, în termen de 5 zile lucrătoare după reluarea activităţii de muncă, documentele care justifică absenţa.

Astfel, în vederea soluţionării legale a chestiunii cu privire la lipsa nejustificată din data de 01.03.2023 de la locul de muncă a salariatei Crîşmari Oxana, angajatorul pîrît la data de 07.03.2023, a expediat în adresa salariatei înştiinţare, prin care i s-a comunicat, despre necesitatea oferirii explicaţiilor pentru lipsa sa de la serviciu la data de 01.03.2023, să i-a legătură cu angajatorul şi să comunice motivele neprezentării sale, or în caz contrar va fi concediată în temeiul art. 86 alin.(1) lit.h) Codul Muncii.

Deşi înştiinţarea dată a fost recepţionată de salariat la data de 09.03.2023, ultima nu a satisfacut cerinţele legale ale angajatorului, iar alegaţiile reprezentantului L. Dudulica precum salariata Crîşmari Oxana din motive neimputabile ei, a avut încercări eşuate de a comunica angajatorului despre pretinsul concediu medical, nu au nici un suport probant, fiind invocate în mod declarativ.

Pretinderea din partea reprezentantului reclamantei a efectuării unor apeluri telefonice începînd cu data de 01.03.2023 din partea salariatei către angajatorul SRL ”SV Gusar Group” în vederea comunicării despre buletinul de boală al salariatului Crîşmari Oxana, urmează a fi apreciat în mod critic, or analizînd lista apelurilor efectuate din partea salariatului, se atestă cu certitudine faptul că, pînă la data de 28.02.2023 au fost purtate discuţii telefonice între părţi, fapt confirmat prin durata minutelor şi secundelor scurse, pe cînd la data de 01.03.2023 nu a efectuat nici un apel, iar la data de 03.03.2023 şi 10.03.2023 se evidenţiază efectuarea doar a două apeluri care nu au durat nici o secundă, ceea ce demonstrează că, salariata Crîşmari Oxana nu a comunicat angajatorului motivele neprezentării sale la serviciu (f.d.20).

Însăşi prin reţeau viber la data de 03.03.2023, reprezentantul angajatorului i-a scris salariatei Crîşmari Oxana despre faptul că, nu se cunoaşte cauza lipsei ultimeia de la serviciu şi a fost rugată de a răspunde la mesaje (f.d.36), ceea ce demonstrează faptul că, salariata nu avea nici un motiv plauzibil la acel moment în vederea justificării neprezentării sale la serviciu, or nu a comunicat de îndată nici despre faptul că din data de 01.03.2023 ar fi în concediu medical, cît şi demonstrează faptul că, certificatul medical la acel moment nici nu exista, ci în vederea justificării lipsei sale, actul a fost adaptat ulterior la perioada apariţiei litigiului dintre părţi, şi anume începînd cu 01.03.2023 cînd reclamanta nu s-a prezentat la locul de muncă fiindcă a refuzat de fapt să accepte modificarea regimului de lucru conform ordinelor din 28.02.2023 (f.d.16,18) - pînă la 16.03.2023 cînd a fost emis deja ordinul de concediere nr.17 (f.d.8), iar salariatul fiind încă la data de 09.03.2023 conform avizului de recepţie DS8000216104AR preîntîmpinat prin înştiinţarea din 07.03.2023 că, în lipsa comunicării motivelor de neprezentare la locul de muncă, va fi concediată în temeiul art.86 alin.(1) lit.h) Codul Muncii (f.d.28).

Mai mult, certificatul medical în cauză prezintă dubii rezonabile cu privire la autenticitatea eliberării acestuia, or în mod legal orice certificat medical eliberat de medicul de familie (în speţă: medic de familie Sîrbu) care constituie temei de eliberare de la lucru, ce depăşeşte termenul de 10 zile, urmează în mod obligatoriu de a fi contrasemnat de către şeful medicilor de familie, ceea ce la caz lipseşte cu desăvîrşire (f.d.10).

Respectiv, salariatul reclamant cunoştea despre efectele neprezentării sale la locul de muncă, cît şi necomunicarea vădită a motivelor plauzibile de neprezentare faţă de

angajator, iar circumstanţa adaptării perioadei apariţiei litigiului dintre părţi cu cea fixată la certificatul medical, se deduce în mod expres inclusiv şi din Registrul de evidenţă de înregistrare a certificatelor medicale, unde perioada concediului medical al reclamantei, cît şi zilele totale de concediu au fost şterse cu mijlocul (corectorului alb), fiind ulterior fixată o altă perioadă de concediu, şi anume (01.03.2023-16.03.2023), precum şi un alt total al zilelor de concediu, şi anume (16 zile) (f.d.74, 77).

În speţă, pîrîtul a prezentat la materialele cauzei recipisa eliberată de salariat prin care ultima a confirmat achitarea plăţilor salariale restante după concedierea sa, cît şi despre lipsa cărorva pretenţii faţă de angajator (f.d.37), însă nu a prezentat careva certificat medical angajatorului chiar pînă la data de 20.03.2023 cînd a luat cunoştinţă cu ordinul de concediere şi a eliberat personal recipisă respectivă angajatorului că, a primit salariul (pentru luna februarie anul 2023) şi compensaţia pentru zilele de concediu nefolosit pînă la ziua de 20.03.2023.

Despre existenţa deja a certificatului medical al său, salariata a comunicat angajatorului pîrît abia la data de 28.03.2023 prin intermediul avocatului Dudulica Liubomir prin înaintarea unei cereri unde s-au înaintat deja pretenţii cu privire la anularea ordinului de concediere, plata despăgubirii pentru întreaga perioadă de absenţă forţată de la muncă, plata compensaţiei de 3 salarii medii lunare în locul restabilirii la locul de muncă, precum şi plata prejudiciului moral în mărime de 10 000 lei (f.d.33).

Chestiunea în cauză cu privire la acţiunile şi inacţiunile reclamantei devin nu doar contradictorii, dar şi inexplicabile, or certificatul medical nu a fost prezentat angajatorului de către salariata Crîşmari Oxana pînă la momentul înaintării cererii prealabile (28.03.2023) de către avocatul său Dudulica Liubomir, iar salariata la data de 20.03.2023 a confirmat expres că, i s-a efectuat în contul său de către angajator atît plata salariului şi plata concediului nefolosit, cît şi lipsa de pretenţii faţă de angajator şi acţiunile întreprinse.

În acest sens, instanţa de judecată ajunge la concluzia că, pretenţia reclamantei cu privire la anularea ordinului de concediere urmează a fi respinsă ca neîntemeiată, or ultima nu s-a prezentat la lucru și a neglijat intenţionat obligaţia sa legală faţă de angajator prevăzută de art. 9 alin (2) lit.g/1) Codul Muncii, precum şi nu a informat angajatorul în termenii stabiliți că s-a aflat în concediu medical.

În această ordine de idei, reieşind din circumstanţele de fapt şi de drept indicate supra, instanţa de judecată ajunge la concluzia necesităţii respingerii cererii de chemare în judecată depusă de Crîșmari Oxana împotriva Societății cu Răspundere Limitată „SV Gusar Grup” cu privire la anularea ordinului de concediere, încasarea despăgubirii pentru perioada de absență forțată de la muncă, încasarea compensației în locul restabilirii la locul de muncă, încasarea prejudiciului moral şi încasarea cheltuielilor de judecată, ca neîntemeiat.

În conformitate cu art. art. 94-96, 238-241 CPC, instanţa de judecată,

h o t ă r ă ş t e

Cererea de chemare în judecată depusă de Crîșmari Oxana împotriva Societății cu Răspundere Limitată „SV Gusar Grup” cu privire la anularea ordinului de concediere, încasarea despăgubirii pentru perioada de absență forțată de la muncă, încasarea compensației în locul restabilirii la locul de muncă, încasarea prejudiciului moral şi încasarea cheltuielilor de judecată, se respinge ca neîntemeiat.

Hotărârea poate fi atacată cu apel la Curtea de Apel Chișinău în termen de 30 zile, de la data pronunţării dispozitivului hotărîrii, prin intermediul Judecătoriei Anenii Noi.

Preşedintele şedinţei,
judecătorul **Andrei Mocanu**
Copia corespunde originalului, judecător *A. Mocanu*