Dosar nr.2-434/2023

H O T Ă R Â R E
în numele Legii

04 decembrie 2023 mun.Cahul

Judecătoria Cahul sediul Central, Instanţa compusă din

Președintele ședinței, judecător Leonid Turculeț
Grefier Ștefan Zgîrcibaba

examinând în şedinţă publică cauza civilă intentată la cererea de chemare în judecată depusă de Gaidarji Anghelina împotriva A.O. „Tarsmi”, intervenient accesoriu Hadarah Oleg cu privire la anularea ordinelor, încasarea salariului, prejudiciului,

CONSTATĂ:

Argumentele expuse în cererea de chemare în judecată.

La data de 10 martie 2023, avocatul Maxim Todorov în interesele reclamantei Gaidarji Anghelina a depus în cadrul Judecătoriei Cahul, sediul Central cerere de chemare în judecată împotriva A.O. „Tarsmi”, intervenient accesoriu Hadarah Oleg cu privire la anularea ordinelor, încasarea salariului, prejudiciului.

În motivarea acțiunii a indicat că, Gaidarji Anghelina dețin calitatea de membru (fondator) al Asociației Obștești „Tarsmi” din *****. Concomitent deținea și calitatea de director al acestei asociații obștești. La data de 07.03.2023 administratorul Hadarah Oleg a emis Ordinul nr.8 din 07.03.2023 prin care ea a fost eliberată din funcția de director al Asociației Obștești „Tarsmi” începînd cu 07.03.2023, fără a i se explica motivul, cu cerința de eliberare a biroului de serviciu, deși ea este și membru a asociației.

Menționează că în calitate de director ea era responsabilă de efectuarea plăților bancare legate de activitatea asociației și de obligațiile financiare.

Invocă prevederile art.81 Codul muncii: „(1) Contractul individual de muncă poate înceta: a) circumstanțe ce nu depind de voința părților (art.82, 305 și 310); a[l]) prin acordul scris al părților (art. 82[1]); b) la inițiativa uneia dintre părți (art. 85 și 86). (2) În toate cazurile menționate a alin.(1), ziua încetării contractului individual de muncă se consideră ultima zi de muncă. (3) Contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului dispoziției, deciziei, hotărîri) angajatorului, care se aduce la cunoștința salariatului, sub semnătura sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării, cel tîrziu la data eliberării din serviciu, cu excepția cazului în care salariatul nu lucrează pînă în ziua eliberării din serviciu (absență nemotivată de a serviciu, privațiune de libertate etc.). Ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) angajatorului cu privire la încetarea contractului individual de muncă trebuie să conțină referire la articolul, alineatul, punctul și litera corespunzătoare din lege”.

Susține că, potrivit art. 208 alin. (1) Codul Muncii, pînă la aplicarea sancţiunii disciplinare, angajatorul este obligat să ceară în scris salariatului o explicaţie scrisă privind fapta comisă. Explicaţia privind fapta comisă poate fi prezentată de către salariat în termen de 5 zile lucrătoare de la data solicitării. Refuzul de a prezenta explicaţia cerută se consemnează într-un proces-

verbal semnat de un reprezentant al angajatorului şi un reprezentant al salariaţilor. Conform art. 210 alin (1) și alin. (2) Codul Muncii, sancţiunea disciplinară se aplică prin ordin (dispoziţie, decizie, hotărîre), în care se indică în mod obligatoriu: a) temeiurile de fapt şi de drept ale aplicării sancţiunii; b) termenul în care sancţiunea poate fi contestată; c) organul în care sancţiunea poate fi contestată. (2) Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) de sancţionare, cu excepţia sancţiunii disciplinare sub formă de concediere conform art.206 alin.(1) lit.d) care se aplică cu respectarea art.81 alin.(3), se comunică salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepţionării/înştiinţării, în termen de cel mult 5 zile lucrătoare de la data emiterii, iar în cazul în care acesta activează într-o subdiviziune interioară a unităţii (filială, reprezentanţă, serviciu desconcentrat etc.) aflate în altă localitate – în termen de cel mult 15 zile lucrătoare şi produce efecte de la data comunicării. Refuzul salariatului de a confirma prin semnătură comunicarea ordinului se fixează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului şi un reprezentant al salariaţilor.

În ceea ce privește restabilirea la locul de muncă și încasarea salariului pentru absență forțată de la serviciu, invocă prevederile art. 89 Codul muncii, (1) Salariatul transferat nelegitim la o altă muncă sau eliberat nelegitim din serviciu poate fi restabilit la locul de muncă prin negocieri directe cu angajatorul, iar în caz de litigiu - prin hotărîre a instanţei de judecată. (2) La examinarea litigiului individual de muncă de către instanţa de judecată, angajatorul este obligat să dovedească legalitatea şi să indice temeiurile transferării sau eliberării din serviciu a salariatului. În cazul contestării de către salariatul membru de sindicat a ordinului de concediere, instanţa de judecată va solicita opinia consultativă a organului (organizatorului) sindical privind concedierea salariatului respectiv. (3) Imediat după pronunţarea hotărîrii instanţei de judecată privind restabilirea salariatului la locul de muncă, angajatorul este obligat să emită un ordin de restabilire, pe care îl aduce la cunoştinţa salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepţionării/înştiinţării, în termen de 3 zile lucrătoare de la data emiterii. Astfel consideră că Gaidarji Anghelina este îndreptățită să solicite instanței de judecată restabilirea la locul de muncă și anume funcția de director din cadrul Asociației Obștești „Tarasmi”, urmare a privării ilegale de posibilitatea de a munci.

Mai invocă prevederile art. 90 Codul muncii, în cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia. (2) Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în: a) plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absenţă forţată de la muncă într-o mărime care nu va depăşi 12 salarii medii lunare ale salariatului în cazul transferului sau al eliberării nelegitime din serviciu; b) compensarea cheltuielilor suplimentare legate de contestarea transferului sau a eliberării din serviciu (consultarea specialiştilor, cheltuielile de judecată etc.); c) compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului. (3) Mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanţa de judecată, ţinîndu-se cont de aprecierea dată acţiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decît un salariu mediu lunar al salariatului. (4) În locul restabilirii la locul de muncă, părţile pot încheia o tranzacţie de împăcare, iar în caz de litigiu – instanţa de judecată poate încasa de la angajator, cu acordul salariatului, în beneficiul acestuia, o compensaţie suplimentară la sumele indicate la alin.(2) în mărime de cel puţin 3 salarii medii lunare ale salariatului.

Indică că, conform acestor norme legale Gaidarji A. este îndreptățită să solicite plata salariului mediu lunar pentru toată perioada de absență forțată de la serviciu, începînd cu data concedierii ilegale la 07.03.2023. De asemenea, adaugă că, Gaidarji A. are dreptul la prejudiciul moral cauzat prin concediere ilegală pe care îl evaluează la suma de 100 000 lei. Menționează

că acest lucru i-a cauzat suferințe psihice manifestate în stare de retrăială, stres, frustrare, depresie.

Solicită reprezentantul reclamantei admiterea prezentei cereri și anularea ordinului nr.8 din 07.03.2023 prin care s-a dispus concedierea reclamantei Gaidarji Anghelina din funcția de director al Asociației Obștești „Tarsmi”; anularea ordinului nr.7 din 07.03.2023 prin care s-a retras dreptul de primă și a doua semnătură la semnarea documentelor financiare a Asociației Obștești „Tarsmi”, restabilirea la locul de muncă și anume în funcția de director al Asociației, încasarea din contul Asociației Obștești „Tarsmi” a salariului pentru toată perioada de absență forțată de la muncă în mărimea salariului mediu lunar, începînd cu 07.03.2023, încasarea din contul Asociației Obștești „Tarsmi” în beneficiul reclamantei a prejudiciului moral pentru aplicarea ilegală a concedierii în sumă de 100 000 lei și încasarea cheltuielilor de judecată.

La data de 08.11.2023 reprezentantul reclamantei, avocatul Maxim Todorov a depus cerere de chemare în judecată concretizată privind anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru absența forțată de la serviciu.

În motivarea cererii de concretizare a indicat că, consideră necesar de a concretiza cerințele acțiunii civile după luarea de cunoștință cu ordinul nr. 11 din 11.05.2023 după cum urmează mai jos. Or, din probele anexate de reclamantă rezultă clar că aceasta a lucrat în funcția de director și a semnat o sumedenie de acte juridice în această calitate. Solicită admiterea prezentei cereri și anularea ordinului nr.8 din 07.03.2023 prin care s-a dispus concedierea reclamantei Gaidarji Anghelina din funcția de director al Asociației Obștești „Tarsmi”; anularea ordinului nr.7 din 07.03.2023 prin care s-a retras dreptul de primă și a doua semnătură la semnarea documentelor financiare a Asociației Obștești „Tarsmi”, anularea ordinului nr.11 din 11.05.2023 prin care s-a anulat ordinul de concediere și s-a stabilit faptul că Gaidarji A. nu a exercitat funcția de director al Asociației Obștești „Tarsmi”, restabilirea la locul de muncă și anume în funcția de director al Asociației, încasarea din contul Asociației Obștești „Tarsmi” a salariului pentru toată perioada de absență forțată de la muncă în mărimea salariului mediu lunar, începînd cu 07.03.2023, încasarea din contul Asociației Obștești „Tarsmi” în beneficiul reclamantei a prejudiciului moral pentru aplicarea ilegală a concedierii în sumă de 100 000 lei și încasarea cheltuielilor de judecată. /f.d. 109/

Argumentele părților.

Reprezentantul reclamantei Gaidarji Anghelina, avocatul Maxim Todorov în ședința de judecată a explicat că, reclamanta deține calitate de fondator a AO TARSMI din orașul Taraclia concomitent deținea și calitatea de director a acestei Asociații. Pe data de 07 iulie 2023, administratorul Hadarah Oleg a emis Ordin din 07 martie 2023 care a fost eliberată din funcția de director a AO TARSMI, fără a i se explica motivul, cu cerința de a elibera biroul de serviciu, deși reclamanta este și membru a Asociației. În calitate de director reclamanta era responsabilă de efectuarea plăților bancare legate de activitatea Asociației și de obligațiile sale financiare, cum ar fi semnarea de facturi și alte acțiuni. Conform Codului muncii art. 81 Contractul individual de muncă nu poate înceta pe circumstanțe ce nu depind de voința părților, fie în caz de demisie sau de concediere. Lecturând ordinul de eliberare din serviciu constată că acesta nu conține mențiunile obligatorii pe care le prevede art. 210 Codul Muncii dacă se vorbește de concediere disciplinară, precum și nu conține motive prevăzute de art. 81, art. 85 sau art. 86 Codul Muncii pentru că atunci cînd angajatorul încetează relațiile de muncă, ultimul urmează să indice unul din temeiurile de încetare a raporturilor de muncă. La caz, lecturând acel ordin de eliberare constată că acesta este neîntemeiat și nu conține temeiuri de fapt și de drept a eliberării. De asemenea

indică că, un alt Ordin, nr. 7 s-a anulat și dreptul de a efectua semnături pe documentele financiare a AO TARSMI. La data eliberării din funcție, reclamanta avea un salariu de 10000 de lei conform Extrasului din contul curent a persoanei asigurate solicită să fie încasat și salariu pe perioada absenței forțate. Perioada de absență forțată conform actelor pe care le-a anexat luna mai 2023, la data de 12 mai 2023 Gaidarji Anghelina a fost numită în altă funcție de administrator al AO TARSMI respectiv perioada de absență forțată pe care consideră că este de la data emiterii Ordinului de eliberare și anume 07 martie 2023 pînă pe 12 mai 2023 aceasta este perioada de absență forțată de la serviciu. Deja dumneaei ocupă o altă funcție, primește salariu și suprapunerea funcțiilor nu este posibilă. În calitate de intervenient accesoriu l-a atras și pe Hadarah Oleg, din motiv că în condițiile în care se demonstrează că ordinul emis de eliberare din funcție este legal, există și instituția încasării ordinii de regres, i-a oferit posibilitatea ca dumnealui să revină în ședință și să argumenteze legalitatea ordinului, unul din argumente din materialele cauzei este că Gaidarji Anghelina nu ocupa funcția de administrator și în acest sens ei au anexat un set de probe care confirmă că reclamanta se semna absolut în toate actele interne ale Instituției și conform listei de personal exista această funcție și ultima ocupa funcția dată și inclusiv cu salariu. Este anexat un set de documente privind contabilitatea Asociației Obștești prin care o sumedenie de acte sunt semnate în calitate de director de către Gaidarji Anghelina, de asemenea au fost anexate și încheieri de la poliție care confirmă că la data cînd a fost eliberată din funcție nu i sa permis la solicitarea ei să încheie un act de primire – predare a documentelor pe care le deținea din motiv că se invoca faptul că clienta lui nu a transmis careva acte. Respectiv din cele menționate solicită să fie admisă acțiunea așa cum a fost formulată. Mai explică că, atunci cînd clienta lui a fost eliberată din funcție ei nu i sa permis să încheie un act de predare - primire, deci toată documentația a rămas pe mâinile lui Hadarah Oleg. Menționează că la moment clienta lui este administrator, și are acces la toate documentele. Ce se referă la ordin, conform prevederilor Codului Muncii dacă contractul de muncă nu a fost încheiat în formă scrisă dar salariatul a fost admis la muncă raporturile de muncă se consideră constituite, deci nu este o problemă, din motiv că ordinul se emite în baza contractului de muncă ci nu invers.

Mai explică că, Ordinul nr. 8 este anulat însă în același timp Ordinul nr. 7 nu a fost anulat, de asemenea observă că alte cerințe de stabilirea locului de muncă în esență deja decade din motiv că clienta lui activează deja în funcție de administrator însă în continuare rămâne pretenția privind încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la data de 07 martie 2023 până pe 12 mai 2023 care este de 10000 de lei și prejudiciul moral așa cum este indicat în cerere, ce se referă la cheltuielile de judecată ei nu pretind.

Reclamanta Gaidarji Anghelina legal citată despre locul, data şi ora examinării cauzei în ședința de judecată nu s-au prezentat, fapt confirmat prin avizul de recepție anexat la materialele cauzei. /f.d. 129/

*Reprezentantul pîrîtului Asociației Obștești „Tarsmi”***,** legal citat despre locul, data şi ora examinării cauzei în ședința de judecată nu s-a prezentat, fapt confirmat prin avizul de recepție anexat la materialele cauzei. /f.d. 119/

Intervenient accesoriu Hadarah Oleg, legal citat despre locul, data şi ora examinării cauzei în ședința de judecată nu s-au prezentat, însă la data de 10.04.2023 a depus cerere prin care a solicitat examinarea cauzei în lipsa sa. /f.d. 28/

Potrivit art.102 alin. (4^1) Cod de procedură civilă participanții la proces înștiințați în mod legal o dată nu pot invoca ne citarea lor pentru efectuarea actelor de procedură la o dată ulterioară.

Aprecierea instanței de judecată:

Studiind materialele cauzei, apreciind pretențiile formulate în cererea de chemare în judecată în raport cu probele prezentate, administrându-le pertinența și temeinicia prin prisma legislației ce guvernează raportul juridic litigios, instanța de judecată consideră că acțiunea urmează a fi admisă parțial din următoarele motive.

Conform prevederilor art.118 alin.(1), (3) Cod de procedură civilă, fiecare parte trebuie să dovedească circumstanțele pe care le invocă drept temei al pretențiilor şi obiecțiilor sale dacă legea nu dispune altfel. Circumstanțele care au importanță pentru soluționarea justă a cauzei sânt determinate definitiv de instanța judecătorească pornind de la pretențiile şi obiecțiile părţilor şi ale altor participanți la proces, precum şi de la normele de drept material şi procedural ce urmează a fi aplicate.

În conformitate cu art.121 Cod de procedură civilă, instanța judecătorească reține spre examinare și cercetare numai probele pertinente care confirmă, combat ori pun la îndoială concluziile referitoare la existența sau inexistența de circumstanțe, importante pentru soluționarea justă a cazului.

În conformitate cu art.130 alin.(1-3) 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. Nici un fel de probe nu au pentru instanţa judecătorească o forță probantă prestabilită fără aprecierea lor. Fiecare probă se apreciază de instanță privitor la pertinența, admisibilitatea, veridicitatea ei, iar toate probele în ansamblu, privitor la legătura lor reciprocă şi suficiența pentru soluționarea cauzei.

În conformitate cu art.240 alin.(1) și (3) Cod de procedură civilă, la deliberarea hotărârii, instanța judecătorească apreciază probele, determină circumstanțele care au importanță pentru soluționarea cauzelor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părți, legea aplicabilă soluționării cauzei și admisibilitatea acțiunii. Instanța judecătorească adoptă hotărârea în limitele pretențiilor înaintate de reclamant.

Din materialele cauzei, judecătorul a stabilit cu certitudine că, la data de 16 noiembrie 2022 între reclamanta Anghelina Gaidarji și Asociația Obștească „Tarsmi”, în persoana administratorului – Oleg Hadarah, a fost încheiat contractul individual de muncă nr. 1, potrivit căruia Anghelina Gaidarji a fost angajată în calitate de „Director”. /f.d.6-8/

La data de 07.03.2023, administratorul Asociației Obștești „Tarsmi”, în persoana Oleg Hadarah, a emis Ordinul nr. 8 „Cu privire la concediere”, potrivit căruia a fost concediată reclamanta Gaidarji Anghelina din funcția de director al Asociației Obștești „Tarsmi” /f.d.9/

Totodată la data de 07.03.2023, administratorul Asociației Obștești „Tarsmi”, în persoana Oleg Hadarah, a emis Ordinul nr. 7, potrivit căruia a fost retras dreptul de primă și a doua semnătură la semnarea documentelor financiare a Asociației Obștești „Tarsmi”. /f.d.10/

La data de 11.05.2023 a fost emis ordinul nr.11 prin care s-a anulat ordinul nr. 8 din 07.03.2023 privind concedierea Gaidarji A. și s-a stabilit faptul că Gaidarji A. nu a exercitat funcția de director al Asociației Obștești „Tarsmi” în baza contractului individual de muncă nr. 1 din 16.11.2022. /f.d.58/

Astfel, nefiind de acord cu ordinul de concediere și răspunsul primit, reclamanta Gaidarji Anghelina a sesizat instanța de judecată, solicitând anularea ordinului de concediere nr. 8, ordinul nr. 7, potrivit căruia a fost retras dreptul de primă și a doua semnătură la semnarea documentelor financiare a Asociației Obștești „Tarsmi”, ordinul nr.11 din 11.05.2023 prin care s-a anulat ordinul de concediere și s-a stabilit faptul că Gaidarji A. nu a exercitat funcția de

director al Asociației Obștești „Tarsmi”, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului pentru perioada absență de la serviciu, prejudiciului moral.

Ulterior în cadrul ședinței de judecată reprezentantul reclamantei avocatul Todorov Maxim a explicat că, cerința privind restabilirea la locul de muncă în esență decade din motiv că clienta lui activează deja în funcție de administrator, respectiv această cerință necesită a fi respinsă.

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 condițiile 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.

În conformitate cu art. 46 alin. (1) Codul muncii, părţile contractului individual de muncă sînt salariatul şi angajatorul.

Conform art. 89 alin.(2) al Codului muncii, la examinarea litigiului individual de muncă de către instanţa de judecată, angajatorul este obligat să dovedească legalitatea şi să indice temeiurile transferării sau eliberării din serviciu a salariatului.

Potrivit prevederilor art. 81 Codul muncii, (1) Contractul individual de muncă poate înceta:

a) în circumstanțe ce nu depind de voința părţilor (art.82, 305 şi 310);

a[1]) prin acordul scris al părţilor (art.821);

b) la iniţiativa uneia dintre părţi (art.85 şi 86).

(2) În toate cazurile menţionate la alin.(1), ziua încetării contractului individual de muncă se consideră ultima zi de muncă.

(3) Contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărîrii) angajatorului, care se aduce la cunoştinţa salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepţionării/înştiinţării, cel tîrziu la data eliberării din serviciu, cu excepţia cazului în care salariatul nu lucrează pînă în ziua eliberării din serviciu (absenţă nemotivată de la serviciu, privaţiune de libertate etc.). Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) angajatorului cu privire la încetarea contractului individual de muncă trebuie să conţină referire la articolul, alineatul, punctul şi litera corespunzătoare din lege.

În ședința de judecată, reprezentantul pârâtului nu a confirmat faptul că, Gaidarji Anghelina a fost angajată în calitate de director în cadrul Asociației Obștești „Tarsmi” în baza contractului nr. 1 din 16.11.2022, mai mult a explicat că nu există un astfel de contract prin actele Asociației Obștești „Tarsmi”. Drept urmare în ceea ce privește argumentul reprezentantului pârâtului precum că între reclamantă și Asociația Obștească „Tarsmi” nu a fost încheiat contractul nr. 1 din 16.11.2022 și careva achitări sau acțiuni în temeiul acestuia nu au fost efectuate, instanța nu-l poate reține așa cum potrivit extrasului din ordinul nr. 17 al Asociației Obștești „Tarsmi” din 15.11.2022 a fost dispus acordarea dreptul de primă și a doua semnătură la semnarea documentelor financiare a Asociației Obștești „Tarsmi” directorului cet. Gaidarji Anghelina, în baza contractului nr. 01 din 16.11.2022, fapt ce confirmă valabilitatea contractului menționat. /f.d. 63/

Totodată, la speță examinînd conținutul ordinului nr. 8 „Cu privire la concediere”, instanța reține că acesta nu corespunde prevederilor art. 81 alin. (3) Codul muncii, care stipulează că, contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărîrii) angajatorului, care se aduce la cunoştinţa salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepţionării/înştiinţării, cel tîrziu la data eliberării din serviciu, cu excepţia cazului în care salariatul nu lucrează pînă în ziua eliberării din serviciu (absenţă nemotivată de la

serviciu, privaţiune de libertate etc.). *Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) angajatorului cu privire la încetarea contractului individual de muncă trebuie să conţină referire la articolul, alineatul, punctul şi litera corespunzătoare din lege*, la caz în ordinul eliberat fiind indicat doar că reclamanta Gaidarji Anghelina este concediată din funcția de director al Asociației Obștești „Tarsmi”, mai mult ultima a fost eliberată din funcția de director al Asociației Obștești „Tarsmi” începînd cu 07.03.2023, fără a i se explica motivul, cu cerința de eliberare a biroului de serviciu, deși ea este și membru a asociației.

Astfel, angajatorul este obligat la încheierea, modificarea, suspendarea şi desfacerea contractului individual de muncă, să țină cont de prevederile Codului muncii.

La speță, angajatorul nu a preavizat salariatul Gaidarji A. despre intenţia sa de a desface contractul individual de muncă, nu i-a fost explicat motivul concedierii, cerându-i să elibereze fără careva motiv biroul de serviciu, deși ultima este și membru a asociației.

În același context instanța a stabilit că la caz, ordinul de eliberare din funcție a reclamantei nu conține nici unul din motivele prevăzute de Codul Muncii sau de alte acte legislative, fiind indicat doar se concediază Anghelina Gaidarji din funcția de director al Asociației Obștești „Tarsmi”.

În contextul celor enunţate și luînd în considerație faptul că s-a constatat ilegalitatea acţiunilor angajatorului, instanţa de judecată conchide că ordinul de concediere contestat este ilegal în fond ca fiind emis contrar prevederilor Legii şi cu încălcarea procedurii stabilite, motiv pentru care instanţa ajunge la concluzia că pretenția respectivă este întemeiată şi urmează a fi admisă cu anularea ordinului nr.8 din 07.03.2023 prin care s-a dispus concedierea reclamantei Gaidarji Anghelina din funcția de director al Asociației Obștești „Tarsmi”.

Totodată instanța reține că, întrucât ordinul nr. 8 din 07.03.2023 prin care s-a dispus concedierea reclamantei Gaidarji Anghelina a fost anulat, instanța consideră întemeiate și pretențiile reclamantei referitor la anularea ordinului nr.7 din 07.03.2023 și ordinul nr. 11 din 11.05.2023 care au fost emise ca urmare a ordinului nr. 8 din 07.03.2023. Astfel, Ordinul nr. 11 din 11.05.2023 a fost emis pentru anularea ordinului nr. 8 din 07.03.2023, cu toate acestea, în ședința de judecată a fost stabilit că reclamanta a exercitat atribuții de serviciu de genul celei indicate în cererea de chemare în judecată.

În consecinţă, instanţa consideră necesar de a admite pretenţia reclamantei referitor la încasarea din contul pârâtului salariul pentru absenţă forţată de la serviciu, or, potrivit art. 90 alin. (1) Codul muncii, în cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia, iar alin.(2) lit. a) prevede că repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absenţă forţată de la muncă într-o mărime care nu va depăşi 12 salarii medii lunare ale salariatului în cazul transferului sau al eliberării nelegitime din serviciu; b) compensarea cheltuielilor suplimentare legate de contestarea transferului sau a eliberării din serviciu (consultarea specialiştilor, cheltuielile de judecată etc.); c) compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului.

În şedinţa de judecată, s-a constatat că în perioada 07.03.2023 (ziua în care a fost emis ordinul de concediere) până la ziua restabilirii la locul de muncă – 12.05.2023, reclamanta s-a aflat în perioada absenţei forţate de la serviciu.

Potrivit contractul individual de muncă nr. 1 din 16.11.2022, remunerarea minimă a muncii salariatului pentru o lună lucrătoare completă constituie 10850 lei. /f.d.6-8/

Reieșind din Extrasului din contul curent a persoanei asigurate, salariul reclamantei la momentul eliberării din funcție era de 10 000 lei /f.d.112-113/.

Ca urmare, având în vedere faptul că reclamanta a absentat forţat de la serviciu în perioada 07.03.2023-12.05.2023 inclusiv, instanţa concluzionează de a încasa de la A.O. „Tarsmi” în beneficiul lui Gaidarji Anghelina salariu pentru absența forțată de la muncă în perioada 07.03.2023-12.05.2023 în mărime de 10850 lei lunar, calculele și reținerile corespunzătoare urmînd a fi făcute de A.O. „Tarsmi”.

La fel, conform art. 90 alin. (1) Codul muncii, în cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul moral cauzat acestuia.

În corespundere cu prevederile art. 2036 alin. (1), (2) Cod civil, în cazul în care persoanei i s-a cauzat un prejudiciu moral prin fapte ce atentează la drepturile ei personale nepatrimoniale, precum şi în alte cazuri prevăzute de lege, instanţa de judecată are dreptul să oblige persoana responsabilă la reparaţia prejudiciului prin plata de despăgubiri.

Prejudiciul moral se repară indiferent de existenţa şi întinderea prejudiciului patrimonial.

Conform art. 329 alin. (1) Codul muncii, angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material şi cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligaţiilor de muncă, în cazul discriminării salariatului la locul de muncă sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci, dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel.

Prin prejudiciu moral se înţelege suferințele psihice sau fizice cauzate prin acţiuni sau omisiuni care atentează la valorile nepatrimoniale ce aparțin persoanei din momentul nașterii sau la bunurile dobândite prin lege.

Obligaţia de reparare atât a prejudiciului material, cât şi a celui moral, cauzat salariatului de către angajator apare în cazurile: a) neîndeplinirea de către angajator a obligaţiilor asumate prin contractul individual de muncă; b) privării ilegale a salariatului de posibilitatea de a munci; c) refuzul neîntemeiat de angajare a persoanei.

Pentru tragerea la răspundere a angajatorului este necesară constatarea existenței faptei ilicite a angajatorului, salariatul să fi suferit un prejudiciu material şi/sau moral în legătură cu prestarea muncii, să existe o legătură de cauzalitate între fapta ilicită şi prejudiciul cauzat, să existe culpa angajatorului. Acesta este în mod relativ prezumată, angajatorul având posibilitatea să demonstreze existenţa unei împrejurări cu caracter de forţă majoră, care nu i se impută, conform normelor legale.

Este evident că recuperarea prejudiciul moral derivă din lezarea drepturilor unei persoane, însă în cazul examinat suma de 100 000 lei pretinsă drept prejudiciu moral este în opinia Instanței exagerată și nu reflectă în nici un mod gradul de suferințe trăite de Gaidarji A. în rezultatul concedierii. Totodată probe care ar dovedi afectarea morală a reclamantei, limitarea temporară a posibilității de a munci, înjosirea publică, a reputației profesionale la suma de 100 000 lei nu au fost aduse. Tendenţiozitatea concedierii şi ignorarea interdicţiilor legale, precum şi privarea reclamantei de sursa de venit, după considerarea instanței i-a afectat poziţia în societate, inclusiv în rândul colegilor de serviciu şi i-a creat o frustrare şi discomfort, însă nu în mărimea solicitată. Din motivele expuse, Instanța ajunge la concluzia de a încasa de la pîrît în folosul reclamantei suma de 10 000 lei pentru repararea prejudiciului moral.

În partea ce ține de restituirea cheltuielilor de judecată, Instanța reține că reprezentantul reclamantei, avocatul Todorov Maxim, în cadrul ședinței de judecată a explicat că nu au pretenții în acest sens.

În conformitate cu art. 238-243 Cod de procedură civilă instanța de judecată,-

H O T Ă R Ă Ș T E:

Se admite parțial cererea de chemare în judecată depusă de Gaidarji Anghelina împotriva A.O. „Tarsmi”, intervenient accesoriu Hadarah Oleg cu privire la anularea ordinelor, încasarea salariului, prejudiciului moral.

Se anulează Ordinele nr. 7 și nr. 8 din 07.03.2023, nr. 11 din 11.05.2023 emise de A.O. „Tarsmi” în privința directorului Gaidarji Anghelina.

Se încasează de la A.O. „Tarsmi” în beneficiul lui Gaidarji Anghelina salariu pentru absența forțată de la muncă în perioada 07.03.2023-12.05.2023 în mărime de 10850 (zece mii opt sute cincizeci) lei lunar, calculele și reținerile corespunzătoare urmînd a fi făcute de A.O. „Tarsmi”.

Se încasează de la A.O. „Tarsmi” în folosul lui Gaidarji Anghelina cu titlu de prejudiciu moral suma de 10000 (zece mii) lei.

În rest cererea de chemare în judecată se respinge.

Hotărârea este cu drept de atac la Curtea de Apel Cahul în termen de 30 zile.

Președintele ședinței,
Judecător Leonid Turculeț