Dosar nr. 2-23316/23

2-23160694-12-2-10112023

HOTĂRÂRE
În numele Legii

10 aprilie 2024 mun. Chișinău

Judecătoria Chișinău, sediul Râșcani
Instanța compusă din:
Președintele completului, judecător Livia Mitrofan
Grefier Valeria Tambur

examinând în procedura generală, în ședință publică, la sediul instanței de judecată cauza civilă la cererea de chemare în judecată depusă de Luca Gheorghe către S.R.L. ”Excelent Flor” privind anularea ordinului de concediere, repunerea în funcție, încasarea salariului, penalității și a cheltuielilor de judecată,

A CONSTATAT

La 10 noiembrie 2023 Luca Gheorghe a depus cerere de chemare în judecată către SRL ”Excelent Flor” prin care a solicitat încasarea din contul pîrîtului în contul reclamantului a salariului în mărime de 211025 lei, a penalității legale în mărime de 137 128 lei, compensației pentru conciliul de odihnă nefolosit în mărime de 20 000 lei.

În motivarea cererii a indicat că, Luga Cheorghe a fost angajat în cadrul SRL ”Excelent-Flor” în perioada 22.12.2020-19.09.2023. La SRL ”Excelent Flor” reclamantul muncea în cadrul serei de cultivare a florilor pe aresa*****Avea grijă de creșterea florilor (avea în subordine 3 persoane, dar muncea inclusiv și el fizic), de pregătirea acestora pentru vînzare, efectua și vînzări/livrări.

Reclamantul nu dispunea de exemplarul său al contractului individual de muncă, de alte careva acte de angajare, deoarece în virtutea relațiilor sale de afinitate cu fondatorul și administratorul întreprinderii (Gandrabura Silviu este ginerele său) actele au ajuns la acesta. Tot din această cauză adresa juridică a SRL ”Excelent-Flor” este la domiciliului – *****

Din iulie 2022 pîrîtul nu i-a achitat reclamantului salariul. Din 01.08.2022 salariul lunar al reclamantului constituie 20000 lei, Pînă la 01.08.20222, salariul a fost în mărime de 5000 lei. Angajarea reclamantului la SRL ”Excelent-Flor” și mărimea salariului o probăm prin extrasul din cont eliberat de Casa Națională de Asigurări Sociale la 11.08.2023.

Deși reclamantul a achitat contribuțiile de asigurări sociale, salariul reclamantul nu l-a primit. Careva acte de modificare a salariului din 01.08.2022 reclamantul nu a semnat.

La 13 iulie 2023 administratorul SRL ”Excelent-Flor” Gandrabura Silviu i-a interzis reclamantului accesul în seră.

Reieșind din restanțele salariale, la 19..09.2023 reclamantul a scris cerere de demisie, iar apoi a plecat la muncă peste hotarele țării.

După reținerea contribuțiilor sociale, pîrîtul urma să-i achite reclamantului suma de 137 128 lei cu titlul de penalitate.

La 15 ianuarie 2024 SRL ”Excelent Flor” a depus referință prin care a solicitat respingerea cererii de chemare în judecată ca neîntemeiată.

În motivarea cererii au indicat că la 01.03.2022 între SRL ”Excelent-Flor” în calitate de angajator și Luca Gheorghe în calitate de salariat a fost încheiat contractul individual de muncă nr. 01/22, ultimul fiind angajat în funcția de director economic, salariul de funcție lunar fiind stabilit în mărime de 30000 lei brut, fapt conformat și prin ordinul de angajare nr. 01-A din 01.03.2022. Contractul individual de muncă nr. 01/22 din 01.03.2022 a fost încheiat pe o durată nedeterminată.

La 01.03.2022 între SRL ”Excelent-Flor” în calitate de angajator și Luca Gheorghe în calitate de salariat a fost încheiat contractul de răspundere materială individuală deplină nr. 01r/22.

Prin acordul adițional nr. 01/22 din 01.06.2022 salariul de funcție lunar al salariatului Luca Gheorghe s-a modificat, fiind stabilit în mărime de 5 000 lei brut, fapt confirmat și prin ordinul nr. 01-RM din 01.06.2022.

Prin acordul adițional nr. 02/22 din 01.08.2022 salariul de funcție lunar al salariatului Luca Gheorghe s-a modificat, fiind stabilit în mărime de 20 000 leifapt confirmat și prin ordinul nr. 01-RM din 01.08.2022.

Prin acordul adițional nr. 03/22 din 27.12.2022 salariul de funcție lunar al salariatului Luca Gheorghe s-a modificat, fiind stabilit în mărime de 4500 lei, fapt confirmat și prin ordinul nr. 03-RM din 27.12.2022.

Conform procesului-verbal privind constatarea absenței fără absenței fără motive întemeiate de la locul de lucru din 13.07.2023, membrii Comisiei întreprinderii SRL ”Excelent Flor” în componența membrilor: Gandrabura Silviu, în calitate de administrator, Pînzaru Ana, în calitate de specialist în resurse umane, Plesca Dorina în calitate de floricultoare și Buzovschi Efinia în calitate de contabil-șef au constatat următoarele citează : ”la data de 13.07.2023, dnul Luca Gheorghe, angajat în calitate de director economic la întreprinderea SRL ”Excelent-Flor” pe parcursul a 8 ore de muncă de la ora 08:00 pînă la 17:00 și nu a comunicat motivele neprezentării, astfel în conformitate cu prevederile art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii, faptul neprezentării la locul de lucru pe o perioadă de 8 ore, constituie motiv întemeiat pentru concedierea salariatului Luca Gheorghe.”.

Prin ordinul nr. 01/E din 14.07.2023, emis de către administratorul SRL ”Excelenti-FLor” s-a dispus de a desface contractul individual de muncă cu d-nul Luca Gheorghe, angajat în calitate de director economic la întreprinderea SRL ”Excelent-FLor”, în legătură cu absența fără motiv întemeiate de la lucru timp de 8 ore consecutive în timpul de muncă.

Procesul-verbal privind constatarea absenței fără motive întemeiate de la locul de lucru din 13.07.2023 și ordinul de concediere al salariatului Luca Gheorghe nr. 01-E din 14.07.2023 au fost expediate de către angajatorul SRL ”Excelent-Flor” în adresa dlui Luca Gheorghe prin scrisoare, care a fost recepționată de către reclamantul/salariatului Luca Gheorghe conform avizului de recepție a scrisorii.

Astfel, la 14.07.2023, contractul individual de muncă nr.01/22 din 01.03.2022, încheiat între angajator/pîrît SRL ”Excelent-Flor” și salariatul/reclamant Luca Gherghe a încetat, ultimul fiind concediat în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) al Codului Muncii.

Au indicat că, conform cererii de chemare în judecată, reclamantul Luca Gheorghe indică că nu i-a fost achitat salariul net pentru iulie 2022 în mărime de 3800 lei, august, septembrie, octombrie, noiembrie, decembrie 2022 în mărime de 15 200 lei lunar, și septembrie 2023 în mărime de 9 624 lei.

Potrivit acordului adițional 01/22 din 01.03.2022, salariul lunar al dlui Luca Gheorghe pentru lunile iunie, iulie 2022 constituia 5 000 lei, conform acordului adițional nr. 02/22 din 01.08.2022, pentru lunile august – decembrie 2022salariul lunar al dlui Luca Gheorghe constituia 20000 lei, iar potrivit acordului adițional nr. 03/22 din 27.12.2022 pentru lunile ianuarie – iunie 2023, salariul lunar al dlui Luca Gheorghe constituia 4 500 lei.

Pentru toată perioada în care reclamantul/salariat Luca Gheorghe a lucrat la întreprinderea pîrîtă SRL ”Excelent-Flor” în calitate de director economic, salariatul Luca Gheorghe a primit după reținere de către angajator a contribuțiilor la bugetul de stat, salariul legal, stabilit de către părțile contractului individual de muncă și al acordurilor adiționale la contract, fapt confirmat prin listele de plată, emise de către SRL ”Excelent-Flor” și semnate de către Luca Gheorghe.

Astfel, în final au solicitat respingerea cererii de chemare în judecată ca neîntemeiată.

La 14 februarie 2024 reclamantul a depus cerere de completare a acțiunii prin care a solicitat, încasarea din contul pîrîtului în contul reclamantului a salariului în sumă de 171 000 lei, pentru perioada 01.07.2022-30.06.2023 și a penalității legale aferente în mărime de 181620 lei. Încasarea din contul pîrîtului în contul reclamantului a salariului în mărime de 6373 lei pentru perioada 01.07.2023-14.07.2023 și a penalității legale aferente în mărime de 4108 lei. Încasarea din contul pîrîtului în contul reclamantului a compensației pentru concediul nefolosit în mărime de 15200 lei. Anularea ordinului nr. 01-E din 14.07.2023. Încasarea despăgubirilor pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă, începînd cu 14.07.2023 pînă la data pronunțării hotărîrii judecătorești în mărimea salariului mediu al salariatului pentru această perioadă. Încasarea din contul pîrîtului în contul reclamantului în locul restabilirii la locul de muncă, compensației suplimentare în mărime de 3 salarii medii lunare ale salariatului.

În motivarea cererii a menționat că ordinul nr. 01-E din 14.07.2023 este ilegal deoarece a fost emis cu încălcarea normelor imperative din Codul muncii.

Conform procesului-verbal din 13.07.2023, prezentat către pîrît pe 13 iulie 2023 Luga Gherghe nu s-a prezentat la locul de muncă de la orele 08:000 pînă la orele 18:00. Respectiva constatare nu este una veridică, menționînd că conform raportului subofițerului superior al Batalionului de patrulare și reacționare operativă al DP mun. Chișinău, Pantîr Gheorghe, la 13.07.2023 aproximativ la ora 13=0:38 a primit informație precum că pe strada *****are loc un conflict. Ajungînd la fața locului la ora 11:00 a stabilit că la poliție a parvenit apelul de la cet. Luca Gheorghe care a comunicat că este administratorul la o companie Decoflawers SRL și că are un conflict cu compania Exelent Flor SRL: Informația privind adresarea lui Luca pe 13.07.2023 ora 10:40 la serviciul 112 de pe adresa *****unde are loc un conflict între angajați.

În acest a reținut că, Luca Gheorghe a fost pe 13.07.2023 pe adresa *****.

Au reiterat că potrivit raportului ofițerului de sector al SP – 6 IP Botanica, Adrian Caraman din 10.08.2023, rezultă că conflict dintre Luca Gheorghe și Gandrabura Silviu a izbucnit pe 12.07.2023 cînd a parvenit primul apel a lui Gheorghe Luca la 112. Fiind chestionat, Gheorghe Luca a comunicat despre conflictul care îl are cu Gandrabura Silviu și că a încuiat ușa companiei și a plecat, lipind o foaie cu text în care era scris că accesul în companie este posibil doar cu permisiunea lui Gandrabura Silviu.

Pe data de 13.07.2023, lui Luca Gheorghe i s-a interzis accesul la locul său de muncă în *****

A menționat că pentru a constata absența nemotivată de la serviciu este necesar de a constata că absența salariatului timp de cel puțin 4 ore consecutive, absența să fie fără motive întemeiate, fapt ce nu a fost constatat.

A mai invocat că nu a fost respectat art. 208 alin. (1) din Codul muncii și nu i-a fost solicitată o explicație pentru fapta care i s-a imputat, or abaterea disciplinară a fost constatată pe data de 13.07.2024, iar concedierea a avut loc pe 14.07.2023.

Totodată a fost menționat că de către angajator nu au fost respectat prevederile art. 2010 și nu a fost indicat organul în care se contestă ordinul.

Suplimentar a menționat că reclamantul nu a fost de acord cu micșorarea salariului și pe faptul cp a primit salariu, or pe actele prezentate, semnătura nu e a reclamantului. Or pîrîtul nu a prezentat aceste acte Inspecției Teritoriale de muncă Chișinău din 05.09.2029.

Reclamantul a fost angajat în cadrul SRL ”Excelent-Flor” în perioada 22.12.2020-19.09.2023. La SRL ”Excelent-Flor” reclamantul muncea în cadrul unei sere de cultivare a florilor pe adresa ***** Avea grijă de creșterea florilor (avea în subordine 3 persoane, dar muncea inclusiv și fizic), de pregătirea acestora pentru vînzare, efectua și vînazre/livrare.

Reclamantul nu dispunea de exemplarul său al contractului individual de muncă, de alte careva acte de angajare, deoarece în virtutea relațiilor sale de afinitate cu fondatorul și administratorul întreprinderii (Gandrabura Silviu este ginerele său) actele au ajuns la acesta. Tot din această cauză adresa juridică a SRL ”Excelent Flor” este la domiciliul reclamantului Chișinău, *****Din iulie 2022 pîrîtul nu i-a achitat reclamantului salariul Din data de 01.08.2022 salariul lunar al reclamantului constituia 20 000 lei. Pînă pe data de 01.08.2022, saariul a fost în mărime de 5000 lei. Angajarea reclamantului la SRL ”Excelent-Flor” și mărimea salariului o probează prin extrasul din cont eliberat de Casa Națională de Asigurări Sociale pe data de 11.08.2023.

În rest a menținut cele relatate în cererea de chemare în judecată.

ASPECTE DE PROCEDURĂ

Reprezentantul reclamantului avocatul Augustin Procopovici fiind prezent în ședința de judecată au susținut cererea depusă și a solicitat admiterea cererii de chemare în judecată și a cererii completate în totalitate.

Reprezentantul pîrîtului a solicitat examinarea cauzei în lipsa acesteia.

APRECIEREA INSTANȚEI DE JUDECATĂ

La caz se reține că din cele indicate de către reclamant, acest a fost angajat în cadrul SRL ”Excelent Flor” și ca urmare a fost concediat ilegal, solicită anularea ordinului ca ilegal,

restabilirea la locul de muncă, încasarea compensației de concediere, salariului și a penalității. În cererea de chemare în judecată, reclamantul menționa că muncea în cadrul unei sere de cultivat flori pe adresa*****Nu a indicat care era funcția acestuia. Prin urmare, legea aplicabilă în cazul respectiv este Codul muncii.

Cert era că reclamantul cu administratul SRL ”Excelent-Flor” sunt în relații de afinitate.

La materialele cauzei de către pîrît a fost anexate mai multe acte din conținutul căruia au fost stabilite circumstanțele cauzei civile. E de menționat că reprezentantul reclamantului a menționat că actele prezentate nu sunt semnate de către reclamant, însă în acest sens, nu a fost anexată nici o probă.

Potrivit materialelor cauzei civile, la 01 martie 2022 între SRL ”Excelent-Flor” (angajator) și Luca Gheorghe (angajat) a fost semnat contractul individual de muncă, potrivit căruia Luca Gherghe s-a angajat pe funcția de director economic, pe o perioada nedeterminată (f.d 21). Conform pct. 7.1. din contract locul de muncă de bază al salariatului se află la adresa edificiilor din cadrul întreprinderii (f.d.22).

Prin ordinul nr. 01A din 01.03.2022 Luca Gheorghe s-a angajat în funcția de director economic pe o perioadă nedeterminată, fiind u-i stabilit un salariu de 3 000 lei. Conform ordinului prezentat Luca Gheorghe a luat cunoștință cu ordinul respectiv (f.d.23).

Atribuțiile lui Luca Gheorghe i-au fost stabilite în fișa postului, adusă la cunoștința reclamantului (f.d.24).

Ulterior, de către participanții procesului, au fost semnate 3 acorduri adiționale și anume: la 01 iunie 2022 potrivit căruia a fost modificat salariul lunar al reclamantului în sumă de 5000 lei (f.d. 27), la 01 august 2022 potrivit căruia a fost majorat salariu la 20 000 lei (f.d. 28), la 27 decembrie 2022 potrivit căruia a fost stabilit salariul de funcție de 4500 lei (f.d.29).

La 13 iulie 2023 a fost întocmit procesul-verbal privind constatarea absenței fără motive întemeiate de la locul de muncă, potrivit căruia la 13.07.2023 Luca Gheorghe nu s-a prezentat la lucru pe parcursul a 8 are de muncă de la 08:00 pînă la 17:00 și nu a comunicat motivele neprezentării (f.d.30).

La 14 iulie 2023 a fost emis ordinul nr. 01-E cu privire la concedierea salariatului conform art.86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii, potrivit căruia s-a desfăcut contractul individual de muncă cu Luca Gheorghe, angajat în calitate de director economic al întreprinderii în legătură cu absența fără motive întemeiate de la lucru timp de 8 ore consecutive în timpul de muncă de pe data de 13.07.2023, conform art. 86 alin. (1) lit. h) al Codului muncii (f.d.30, verso).

La 14 iulie 2023 SRL ”Excelent- FLor” a expediat o notificare reclamantului cu privire la desfacerea contractului individual de muncă (f.d.31), fiind recepționată de către pîrît la 23 septembrie 2023 (f.d.31, verso).

Totodată, reprezentantul reclamantului, avocatul Augustin Procopovici a anexat la materialele cauzei civile 2 rapoarte (f.d.61, 62) emise de șeful al IP Botanica potrivit cărora:

”...La 12.07.2023, IP Botanica a DP mun. Chișinău, a parvenit apel 112, precum că pe adresa, mun. Chișinău, or. Sîngera, str. Aerogării 8, conflict.

Deplasîndu-se, la fața locului echipajul MAI 1006, care au stabilit că solicitantul poliției cet. Luca Gheorghe, care a comunicat că este administratorul companie din cauza contractului de chirie. SRL ”DecaFlowers prim și că are un conflict cu administratorul companiei SRL ”Excelent-FLor”” (f,d,61).

De asemenea, a fost anexat raportul din 13.07.2023, potrivit căruia la poliție a parvenit un apel de la Luca Gheorghe care a comunicat că este administratorul la o companie ”Decoflowers” și că are un conflict cu compania SRL ”Excelent-Flor”. Conflictul s-a iscat din cauza dintre companii din cauza contractului de chirie (f.d.62).

Ambele conflicte au avut loc **în mun. Chișinău, *****

În acest sens, se reține că, participanții raporturilor juridice urmează să creeze raporturi juridice pornind de la principiul bunei credințe și raporturile se creează în sensul reglementării relațiilor sociale, producerii raporturilor juridice și protecției participanților la proces.

E de menționat că, între participanții procesului raporturile juridice sunt complexe, diverse implică legături de rudenie, de afaceri, astfel, instanța de judecată va examina doar raporturile juridice de dreptul muncii.

Prima ce remarcă instanța de judecată, că reclamantul la depunerea cererii de chemare în judecată nu cunoștea funcția pe care o deține în cadrul companiei, atribuțiile de serviciu și locația, elemente esențiale ale raporturilor de muncă. Astfel, că reclamantul fiind administratorul unei societăți comerciale, socrul administratorului SRL ”Excelent-Flor” a declarat că îngrijea o florile din seră, în timp ce potrivit contractului individual de muncă acesta deține funcția de director comercial al companiei. Mai mult ca atît, conform fișei postului, care a fost adusă la cunoștința reclamantului acesta participă la administrare, monitorizare, dezvoltare a afacerii. La această observației reclamantul nu a avut nici o explicație rezonabilă pentru ca să convingă un observator independent că contractul individual de muncă nu este fictiv, or că acesta avea un alt contract individual de muncă.

În acest sens, instanța de jduecată va examina prezentul dosar în dependență de actele prezentate de către părți, or în cazul în care reclamantul consideră că acestea sunt false, urmează să fie aplicată de către reclamant procedura prevăzută de art. 227 din Codul de procedură civilă.

Este cert în opinia instanței de judecată, că atunci când părțile creează raporturi juridice cu intenția de a crea efecte juridice acestea beneficiază și de o protecție juridică eficientă.

Totodată, reieșind din contractul individual de muncă, ordinul de angajate, extrasul de CNAM, participanții procesului au inițiat și au creat raporturi juridice de muncă. Din momentul încheierii contractului individual de muncă, Luca Gheorghe și SRL ”Excelent-Flor” urmează să respecte drepturile și obligațiile angajatului și a angajator.

Potrivit pct. 4.2.5 și 4.2.6 din contractul individual de muncă nr. 01/22 Salariatul are obligația să respecte timpul de muncă stabilit, salariatul ca dedica întregul său timp de lucru exclusiv îndeplinirii atribuțiilor de serviciu, să respecte colegii de serviciu și disciplina muncii, politicile Angajatorului, standardele de calitate. Conform pct. 8.6 din contractul individual de muncă, regimul de muncă va fi conform graficului elaborat și aprobat de către angajator, care nu va depăși cel mult 8 ore pe zi de la 08:00 pînă la 17:00 cu 1(una oră) pază de masă de la 12:00-

13:00. Potrivit art. 100 alin. (1) din Codul muncii, durata zilnică normală a timpului de muncă constituie 8 ore.

Potrivit procesului verbal privind constatarea absenței fără motive întemeiate de la locul de lucru, la 13 iulie 2023 Luca Gheorghe a fost angajat în caliate de director economic la întreprinderea SRL ”Excelent-Flor”

Prin contractul individual de muncă nr. 01/22 din 01.03.2022 pe o perioadă nedeterminată cu regimul de muncă zilnic de la 08:00 pînă la 17:00. Astăzi de la data de 13:07.2023, SRL ”Excelent-Flor” nu s-a prezentat la lucru la întreprinderea SRL ”Excelent Flor” pe parcursul a 8 ore de muncă de la 08.00 pînă la 17:00 și nu a comunicat motivele prezentării. Astfel, a propus să fie concediat salariatul conform art. 86 alin. (1) lit. h) din codul muncii, iar prin ordinul nr. 01-E din 14.07.2023 a fost desfăcut contractul individual de muncă cu dnul Luca Gheorghe în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h).

În conformitate cu art. 236, art. 238-241 din Codul de procedură civilă, instanța de judecată,

hotărăște :

Se respinge cererea de chemare în judecată depusă de S Luca Gheorghe către S.R.L. ”Excelent Flor” privind anularea ordinului de concediere, repunerea în funcție, încasarea salariului, penalității și a cheltuielilor de judecată, ca neîntemeiată.

Se explică dreptul părților de a solicita hotărârea redactată în cadrul termenului de decădere de 30 zile.

Hotărârea poate fi atacată cu apel la Curtea de Apel Chișinău în termen de 30 de zile din data pronunțării dispozitivului hotărârii, prin intermediul Judecătoriei Chișinău (Sediul Centru).

Președintele ședinței

Judecătorul **Livia Mitrofan**