dosar nr.2-21447/23
2-23150602-12-2-24102023

H O T Ă R Â R E
în numele legii

mun. Chișinău 02 iunie 2025

Judecătoria Chișinău, sediul Rîșcani,
în componența:
Președintelui ședinței, judecătorul – Vladislav Holban,
grefierului – Beatrice Pascari

examinând în şedinţă publică, pricina civilă la cererea de chemare depusă de ***** împotriva SRL „Info Bon”, intervenient accesoriu Inspectoratul de Stat al Muncii şi Organizația Sindicală primară „Termoelectrica” SA cu privire la anularea ordinului, restabilirea la muncă şi încasarea prejudiciului,

a c o n s t a t a t:

La 23 octombrie 2023 ***** a depus o cerere de chemare în judecată către SRL „Info Bon”, intervenient accesoriu Inspectoratul de Stat al Muncii şi Organizația Sindicală primară „Termoelectrica” SA cu privire la anularea ordinului, restabilirea la muncă şi încasarea prejudiciului, solicitând: admiterea cererii de chemare în judecată; constatarea ilegală refuzul angajatorului Info Bon SRL de a emite Ordin privind acordarea concediului de odihnă salariatului jurist *****, începând cu 01.08.2023; constatarea aflarii în concediu de odihnă a salariatului jurist *****, în perioada 01.08.2023-07.08.2023; încasarea din contul Info Bon SRL în favoarea lui *****, indemnizația de concediu calculată potrivit prevederilor legislației în vigoare, adaos suplimentar cu caracter de stimulare acordat salariaților care pleacă în concediu de odihnă calculat în mărime de 100 % din salariu de funcție, stabilit pe întreprindere potrivit Anexa nr. 7 la Contractul Colectiv de muncă și prejudiciu moral în mărimea unui salariu de funcție; anularea ca fiind ilegal Ordinul Info Bon SRL nr. ***** din 04.08.2023 privind concedierea din 07.08.2023 a salariatului jurist *****, cu restabilirea în funcția anterior deținută; încasarea din contul Info Bon SRL în favoarea lui *****, despăgubire (salariu) pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă, începând cu data concedierii din 07.08.2023 până la restabilirea efectivă la locul de muncă și prejudiciul moral cauzat pentru concedierea nelegitimă în mărimea a trei salarii de funcție; încasarea din contul Info Bon SRL în favoarea lui *****, restanțele la compensația de concediere (indemnizația de eliberare din serviciu), în mărimea

reținerilor neîntemeiate și abuzive; încasarea din contul Info Bon în favoarea lui *****, pentru reținere din vina angajatorului compensația de întârziere pentru fiecare zi de întârziere în mărime de 0,3 la sută din plățile neachitate în termen (indemnizația de concediu, indemnizația de eliberare din serviciu și de alte plăți); încasarea din contul Info Bon SRL cheltuielile de judecată.

În motivarea cererii a indicat că, începând cu anul 2017, de la fondarea întreprinderii Info Bon SRL, activez în calitate de Jurist.

Este un angajat cu cel mai mare stagiu de muncă în cadrul întreprinderii. Pe tot parcursul activității a avut o reputație ireproșabilă și a îndeplinit obligațiile de serviciu conștiincios, fără a fi aplicate careva sancțiuni disciplinare.

La început anului 2023, în cadrul întreprinderii a apărut un conflict de muncă între salariați și angajator pe motivul refuzului de a majora salariile și a asigura condiții de muncă corespunzătoare. Reclamantul a fost ales de către salariați în calitate de reprezentant în scopul examinării revendicărilor salariaților și soluționării conflictului de muncă în cadrul procedurii prealabile. Potrivit Deciziei Comisiei de conciliere din 10.01.23, angajatorul s-a obligat să asigure majorarea salariilor și condiții de muncă corespunzătoare, însă în termenul convenit nu a asigurat. Salariați au înaintat acțiune în judecată în scopul revindecării drepturilor, care la moment nu este finisat.

Începând cu luna martie 2023, fără ca să fie aplicată sancțiunea disciplinară și fără explicații a fost lipsit neîntemeiat de suplimente la salariu sub formă de premiu lunar (curent) stabilit în baza Contractului Colectiv de muncă. Toți, restul angajaților premiul lunar au primit, în lunile următoare, toți angajații au mai primit și alte plăți suplimente la salariu și numai reclamantului nu i s-a achitat. A refuzat la plăți salariale suplimentare pentru lucru suplimentar, contrar opiniei consultative ale comitetului sindical, a refuzat la concediu de odihnă anual, iar la 07.08.2023 a fost concediat prin reducerea funcției.

Potrivit Ordinului Info Bon SRL nr. 13 din 14.04.2023, „Cu privire la aprobarea graficului concediilor pentru anul 2023”, a fost ajustat graficul de odihnă a salariaților Info Bon SRL pentru anul 2023, cu abrogarea Ordinului nr. 37 din 23.12.2023. Conform Anexei nr. 1 modificată, pentru salariatul ***** a fost coordonată perioada acordării concediului de odihnă 01.08.23-04.09.23.

Respectiv, la 31.07.2023 a depus cererea privind acordarea concediului nefolosit pentru anul 2022 și concediul anual pentru anul 2023, cu emiterea ordinului de concediu potrivit programării aprobate.

La 01.08.2023, a primit refuz la cererea nr. 773/23 din partea angajatorului, printre motivele refuzului: „existența altor cereri de concediu din partea altor angajați”; „necesitatea stringentă a repartizării anumitor sarcini”, „creșterea volumului de lucru”.

Tot la 01.08.2023, a primit refuz suplimentar - Informație suplimentară nr. 774/23 din partea angajatorului prin care a încercat neinspirat să-și motiveze ilegalitățile, pe motive suplimentare: „nerespectarea procedurii de depunere a cererii de concediu cu 2 săptămâni înainte”; precum și „imposibilitatea acordării concediului la 01.08.2023, deoarece la 06.08.2023 expiră termenul de preavizare și urmează concedierea”. La 01.08.2023, a depus cerere prealabilă

către angajator prin care a notificat refuzul de a accepta revenirea din concediu și/sau amânarea concediului început la 01.08.2023 și a solicitat emiterea ordinului privind acordarea concediului, la care nu a primit răspuns.

Respectiv, consideră că angajatorul în mod ilegal a refuzat în emiterea ordinului de acordare a zilelor de concediu nefolosit, concediu suplimentar și concediului anual. Inclusiv, angajatorul nu a prezentat dovada afirmațiilor în motivarea refuzului „alte cereri de concediu", necăutând la faptul că potrivit programării stabilite a concediilor de odihnă pentru anul 2023, pentru data de 01.08.2023 nu figurează alte programări de concediu. Iar „necesitatea stringentă a repartizării anumitor sarcini" și „creșterea volumului de lucru" după data de 01.08.23 (ziua începerii concediului) este una declarativă care nu poate fi acceptată decât cu acordul salariatului. Inclusiv, este neîntemeiat refuzul pe presupusa nerespectare a procedurii de a depune cerere de concediu cu 14 zile înainte, or prevederile art. 116 (5) din Codul Munci a fost abrogat. Și invers, au rămas în vigoare obligațiile angajatorului cu privire la preavizarea începerii concediului programat cu 14 zile înainte și emiterea Ordinului de începere a concediului cu 5 zile înainte, care nu au fost respectate. Sunt niște pretexte de a „scăpa de juriști incomozi, care au tupeul de a scrie plângeri la instituțiile statului", cum a afirmat de mai multe ori directorul întreprinderii.

Totodată menționează că, pe parcursul anului 2023 i s-a refuzat la cererea de concediu de 2 ori, or la 15.03.2023 a depus cerere de acordare a concediului, care a fost vizată pozitiv de către director, însă ulterior s-a refuzat fără careva explicații.

Ca consecință a constatării ca fiind ilegal refuzul angajatorului de a emite Ordin de acordare a concediului, constat aflarea în concediu în perioada 01.08.2023 - 07.08.2023 notificată angajatorului prin cererea prealabilă din 01.08.2023 de a întrerupe/reveni din concediul început și respectiv subsecvent, constat ilegală concedierea din 07.08.2023, în perioada aflării salariatului ***** în concediu de odihnă.

La 04.08.2023, angajatorul a emis Ordinul nr. *****privind concedierea din data de 07.08.2023, juristului *****, în legătură cu reducerea numărului și a statelor de personal ale unității, în temeiul art. 86 (1) lit. c) din Codul Muncii.

La 10.08.2023, a depus cerere prealabilă către Info Bon SRL prin care a cerut anularea ordinului de concediere, restabilirea la locul de muncă, cu compensarea prejudiciului material și moral.

Prin răspunsul Info Bon SRL nr. ***** din 24.08.2023, angajatorul a refuzat în satisfacerea cererii prealabile. Respectiv, consideră că a fost concediat ilegal, iar ordinul de concediere urmează a fi anulat, cu restabilirea în funcția anterior deținută.

Menționeză că, subsecvent constatării aflării în concediu de odihnă în perioada 01.08.2023 - 07.08.2023, contrar prevederilor art. 86 (2) Codul Muncii - nu se admite concedierea salariatului în perioada aflării lui în concediu de odihnă anual, constat că angajatorul neîntemeiat și abuziv la concediat.

Potrivit Ordinului Info Bon SRL nr. 30p din 12.05.2023, înmânat sub semnătură la 19.05.2023, în legătură cu reducerea numărului și a statelor de personal, am fost preavizat cu

privire la concediere cu 2 luni înainte. Inclusiv, angajatorul a dispus asigurarea procedurilor prevăzute de art. 88 din Codul Muncii, care de fapt nu au fost respectate.

A mai constatat că, angajatorul cumulativ nu a respectat condițiile procedurii de concediere stipulate de legislator, și anume:

ordinul cu privire la reducerea numărului sau a statelor de personal nu este motivat, or potrivit Opiniei Consultative a Comitetului Sindical argumentele de bază pentru optimizarea statelor de personal a fost relocarea bugetului/resurselor economisite și nu optimizarea din punct de vedere economic a bugetului SRL „Info Bon", fapt care contravine principiilor de bază ale reglementării raporturilor de muncă, iar acest lucru este discriminatorii față de unii angajați;

nu au fost încetate contractele individuale de muncă, în primul rând, cu salariații angajați prin cumul. La momentul emiterii ordinului de preavizare în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal, în cadrul întreprinderii activau și activează pînă în prezent cel puțin 2 persoane prin cumul - Mutelica Elena și Lupașcu Ion. Inclusiv, întreprinderea are încheiate contracte de muncă prin cumul, camuflate sub contracte civile, și cu alți salariați - Dubovschii Evghenii ș.a.

nu a fost acordată salariatului ce urmează a fi concediat o zi lucrătoare pe săptămână cu menținerea salariului mediu pentru căutarea unui alt loc de muncă. De fapt, angajatorul a emis Ordin nr. ***** din 17.05.2023 cu privire la acordarea o zi liberă pe săptămână - joi, însă acest drept a fost încălcat, fiind în permanență antrenat de către angajator în diferite sarcini de serviciu în ziua stabilită liberă pe parcursul perioadei de preavizare pînă la concediere.

Totodată, angajatorul nu a ținut cont de dreptul preferențial a juristului ***** la menținerea la lucru în cazul reducerii numărului sau a statelor de personal - art. 183 din Codul Muncii. Potrivit avizului negativ - Opinia consultativă al Comitetului Sindical nr. 65 din 28.06.2023, s-a atenționat că în caz de reducere a numărului sau a statelor de personal, de dreptul preferențial de a fi lăsați la lucru beneficiază salariații cu o calificare și productivitate a muncii mai înaltă.

„Dl *****, jurist din cadrul SRL „Info Bon” corespunde mai multor criterii de eligibilitate în comparație cu alți salariați, și anume:

are la întreținere 3 copii;

are o vechime în muncă mai mare, activând de la fondarea întreprinderii;

nu a avut sancțiuni disciplinare pe tot parcursul activității."

Astfel, Comitetul Sindical examinând actele anexate de angajator și organigrama internă a întreprinderii, a constatat că argumentele de bază pentru optimizarea statelor de personal a fost relocarea bugetului/resurselor economisite și nu optimizarea din punct de vedere economic a bugetului SRL „Info Bon", fapt care contravine principiilor de bază ale reglementării raporturilor de muncă, iar acest lucru este discriminatorii față de unii angajați. Respectiv, Comitetul Sindical a cerut respectarea procedurii de concediere aplicată față de juristul *****, în legătură cu reducerea statelor de personal, și să țină cont de prevederile art. 88 și 183 din Codului Muncii.

Mai indică reclamantul calculul motivat a tuturor prejudiciilor pretinse în cererea de chemare în judecată, calculate reieșind din cazurile concrete, și anume:

1. Indemnizația de concediu, adaos suplimentar cu caracter de stimulare acordat salariaților care pleacă în concediu de odihnă și prejudiciu moral în mărimea unui salariu de funcție.

Subsecvent, constatării aflării în concediu de odihnă în perioada 01.08.2023-07.08.2023, în conformitate cu prevederile Contractului Colectiv de muncă (Anexa nr. 5) și prevederilor Codului Muncii (art. 117), angajatorul are obligația de a calcula și a achita indemnizația de concediu, inclusiv adaos suplimentar cu caracter de stimulare acordat salariaților care pleacă în concediu de odihnă (anexa nr. 7 la Contractul Colectiv de muncă). Organul de jurisdicția a muncii, potrivit răspunsul ISM nr. G-1198/23 din 01.09.2023, a constatat ilegal refuzul angajatorului la acordarea concediului nefolosit, suplimentar și anual, cu întocmirea Procesului-verbal de control din 28.08.2023, cu obligarea la achitarea tuturor plăților concediale prevăzute. Pînă în prezent, angajatorul nu a achitat plățile cuvenite.

2. Despăgubire (salariu) pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă și prejudiciul moral cauzat pentru concedierea nelegitimă în mărimea a trei salarii de funcție.

Subsecvent hotărârii de restabilire la locul de muncă a salariatului eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul are obligația de a repara prejudiciul potrivit prevederilor art. 90 din Codul Muncii și constă în plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă într- o mărime care nu va depăși 12 salarii medii lunare ale salariatului în cazul transferului sau al eliberării nelegitime din serviciu. Respectiv, această plată este obligatorie și concret stabilită care nu mai necesită explicații suplimentare.

3. Restanțele la indemnizația de eliberare din serviciu, în mărimea reținerilor neîntemeiate și abuzive. Reieșind din calculul descifrat a indemnizației de concediere prezentată de către angajator, la eliberarea din serviciu din contul indemnizației de concediere angajatorul a reținut neîntemeiat careva plăți. Acte confirmative a reținerilor nu au fost prezentate. Consideră acestea rețineri neîntemeiate și abuzive, or potrivit art. 150 din Codul muncii nu se admit rețineri din indemnizația de eliberare din serviciu, din plățile de compensare și din alte plăți care, conform Codului de executare al Republicii Moldova, nu pot fi urmărite.

4. Compensația de întârziere pentru fiecare zi de întârziere în mărime de 0,3 la sută din plățile neachitate în termen (indemnizația de concediu, indemnizația de eliberare din serviciu, și alte plăți). Pentru faptele constate de neachitare în termen a plăților: indemnizația de concediu, indemnizația de eliberare din serviciu (parțial), premiu lunar (curent), spor la salariu pentru intensitate muncii - potrivit prevederilor art. 330 (2) din Codul Muncii, angajatorul este obligat să achite suplimentar, pentru fiecare zi de întârziere, 0,3 la sută din suma plății neplătită în termen.

Argumentele participanților în ședința de judecată.

În ședința de judecată, reclamantului *****, a solicitat admiterea cererii de chemare în judecată pe motivele de fapt și de drept invocate.

În ședința de judecată, reprezentantul reclamantului, avocatul Mocanu Serghei, împuternicit în baza mandatului nr. 1634588 din 13.12.2023.

În ședința de judecată, reprezentantul pîrîtului Iamandii Vasile, împuternicit în baza mandatului nr. 2132863 din 27.02.2024, a solicitat respingerea cererii de chemare în judecată.

În ședința de judecată, reprezentantul intervenientului accesoriu –administrator Drebot Alexandr a solicitat respingerea cererii de chemare în judecată.

Aprecierea instanței de judecată

Examinând probele administrate pentru dovedirea celor invocate și raportându-le, per ansamblu, la prevederile legale ce guvernează speță, judecătorul consideră necesar de a admite parţial acțiunea, reieșind din următoarele considerente.

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

În conformitate cu art. 121 din Codul 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) din Codul de procedură civilă, instanța judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multiaspectuală, completă, nepărtinitoare și nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul și interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege. Niciun fel de probe nu au pentru instanța 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.

În temeiul art. 240 alin. (1) din Codul 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.

În conformitate cu art. 239 din Codul de procedură civilă, hotărârea judecătorească trebuie să fie legală și întemeiată. Instanța își întemeiază hotărârea numai pe circumstanțele constatate nemijlocit de instanță și pe probele cercetate în ședință de judecată.

Din materialele cauzei rezultă că, reclamantul ***** a activat în cadrul SRL „Info Bon” începând cu anul 2017 în funcția de jurist, potrivit Contractului individual de muncă nr.2 din 23.02.2017 și acordurilor ulterioare.

Prin ordinul nr. ***** din 12 mai 2023 a fost aprobată o nouă organigramă internă şi statele de personal. (f.d.-25-27)

Prin ordinul nr. *****din 12 mai 2023 în baza noii organigrame a fost dispusă reducerea numărului şi statelor de personal şi anume a funcţiei de jurist, jurisconsult şi a conducătorului

auto. (f.d.-30)

Prin ordinul nr. ***** din 12 mai 2023 au fost preavizați angajații a căror funcții se reduc inclusiv şi reclamantul la data de 19 mai 2023.(f.d.-30 verso)

Prin ordinul nr. ***** din 17 mai 2023 a fost acordat reclamantului o zi liberă pe săptămână , ziua de joi , pentru căutarea unui alt loc de muncă. (f.d.-31)

Prin procesul verbal al şedinţei Comitetului Sindical al SA „Termoelectrica" a fost dat avizul asupra încetării relațiilor de muncă prin reducerea numărului de personal.(f.d.-19-20)

Prin ordinul nr. *****din 04 august 2023 ***** a fost concediat în temeiul art. 86 alin. (1) lit. c) începînd cu 07 august 2023.(f.d.-14)

În conformitate cu art.86 alin. (1) lit. c) Codul muncii

„Concedierea – desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată – se admite pentru următoarele motive, reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate."

În conformitate cu art.88 Codul muncii

„ (1) Angajatorul este în drept să concedieze salariaţii de la unitate în legătură cu lichidarea acesteia ori în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal (art.86 alin.(1) lit.b) şi c)) doar cu condiţia că:

a) va emite un ordin (dispoziţie, decizie, hotărîre), motivat din punct de vedere juridic sau economic, cu privire la lichidarea unităţii ori reducerea numărului sau a statelor de personal;

b) va emite un ordin (dispoziţie, decizie, hotărîre) cu privire la preavizarea, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepţionării/înştiinţării fiecărui salariat vizat, a salariaţilor cu 2 luni înainte de lichidarea unităţii ori de reducerea numărului sau a statelor de personal. În caz de reducere a numărului sau a statelor de personal, vor fi preavizate numai persoanele ale căror locuri de muncă urmează a fi reduse;

c) o dată cu preavizarea în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal, va propune în scris salariatului preavizat un alt loc de muncă (funcţie) în cadrul unităţii respective (cu condiţia că astfel de loc de muncă (funcţie) există la unitate, iar salariatul preavizat întruneşte cerinţele necesare pentru suplinirea acestuia);

d) va reduce, în primul rînd, locurile de muncă vacante;

e) va desface contractul individual de muncă în primul rînd cu salariaţii angajaţi prin cumul;

f) va acorda salariatului ce urmează a fi concediat o zi lucrătoare pe săptămînă cu menţinerea salariului mediu pentru căutarea unui alt loc de muncă;

g) va prezenta, în modul stabilit, cu 2 luni înainte de concediere, agenţiei pentru ocuparea forţei de muncă informaţiile privind persoanele ce urmează a fi disponibilizate;

h) se va adresa organului (organizatorului) sindical în vederea obţinerii opiniei consultative privind concedierea salariatului respectiv.

(2) În cazul în care, după expirarea termenului de preavizare de 2 luni, nu a fost emis ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) de concediere a salariatului, această procedură nu poate fi repetată în cadrul aceluiaşi an calendaristic. În termenul de preavizare nu se include perioada aflării salariatului în concediul anual de odihnă, în concediul de studii şi în concediul medical.

(3) Locul de muncă redus nu poate fi restabilit în statele unităţii pe parcursul anului calendaristic în care a avut loc concedierea salariatului care l-a ocupat.

(4) În caz de lichidare a unităţii, angajatorul este obligat să respecte procedura de concediere prevăzută la alin.(1) lit.a), b), f), g) şi i)."

Astfel, la caz, instanţa de judecată analizând situaţia din speță prin prisma normelor legale

aplicabile , ajunge la concluzia privind temeinicia cerinței reclamantului privind anularea ordinului nr. *****din 04 august 2023, or pîrîtul în procesul de concediere nu a respectat prevederile art. 88 alin. (1) lit. c) codul muncii şi nu a probat faptul că la momentul concedierii reclamantului i-a propus un alt loc de muncă care era vacant la acel moment.

Cît priveşte argumentul pîrîtului precum că o altă funcţie de jurist nu era vacantă la acel moment, instanţa de judecată îl reţine drept neîntemeiat ori prevederile normei indicate supra nu indică propunerea unei alte funcții similare , dar oricare altă funcţie vacantă.

Prin urmare instanţa de judecată constată necesitatea anulării Ordinului nr. *****din 04 august 2023 emis de SRL „Info Bon" privind concedierea lui *****, cu restabilirea ultimei în funcţia anterior deţinută.

În conformitate cu art.90 Codul muncii

„(1) 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 depăși 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."

Astfel, odată ce instanţa a reținut netemeinicia ordinului de concedierea, constată necesitatea de a admite parţial cerința privind repararea prejudiciului cauzat reclamantului prin încasarea din contul SRL „Info Bon" în beneficiul lui ***** despăgubire pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă într-o mărime de trei salarii medii lunare a lui ***** pentru anul 2023 şi a prejudiciului moral în mărime de un salariu mediu lunar a lui ***** pentru anul 2023

Articolul 115. Modul de acordare a concediului de odihnă anual

„(1) Concediul de odihnă pentru primul an de muncă se acordă salariaţilor după expirarea a 6 luni de muncă la unitatea respectivă.

(2) Înainte de expirarea a 6 luni de muncă la unitate, concediul de odihnă pentru primul an de muncă se acordă, în baza unei cereri scrise, următoarelor categorii de salariaţi:

a) femeilor – înainte de concediul de maternitate sau imediat după el;

b) salariaţilor în vîrstă de pînă la 18 ani;

c) altor salariaţi, conform legislaţiei în vigoare.

(2^1) Concediul de odihnă pentru primul an de muncă poate fi acordat salariatului şi înainte de expirarea a 6 luni de muncă la unitate.

(3) Salariaţilor transferaţi dintr-o unitate în alta concediul de odihnă anual li se poate acorda şi înainte de expirarea a 6 luni de muncă după transfer.

(4) Concediul de odihnă anual pentru următorii ani de muncă se acordă salariatului, în baza unei cereri scrise, conform programării stabilite. La cererea scrisă a salariatului, concediul de odihnă anual poate fi acordat şi în afara

programării stabilite.

(5) Concediul de odihnă anual poate fi acordat integral sau, în baza unei cereri scrise a salariatului, poate fi divizat în părţi, una dintre care va avea o durată de cel puţin 14 zile calendaristice.

(6) Concediul de odihnă anual se acordă salariatului în temeiul ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărîrii) emis de angajator."

Articolul 116. Programarea concediilor de odihnă anuale

„(1) Concediile de odihnă anuale pentru anul următor pot fi programate de către angajator de comun acord cu reprezentanţii salariaţilor până la sfârşitul fiecărui an calendaristic.

(2) La programarea concediilor de odihnă anuale se ţine cont atît de dorinţa salariaţilor, cît şi de necesitatea asigurării bunei funcţionări a unităţii.

(2^1) Perioada şi durata concediilor de odihnă anuale programate pot fi modificate la solicitarea salariatului, cu acordul angajatorului, ţinând cont de funcţionarea unităţii şi necesităţile acesteia.

(3) Salariaţilor ale căror soţii se află în concediu de maternitate li se acordă, în baza unei cereri scrise, concediul de odihnă anual concomitent cu concediul soţiilor.

(4) Salariaţilor în vîrstă de pînă la 18 ani, părinţilor care au 2 şi mai mulţi copii în vîrstă de pînă la 16 ani sau un copil cu dizabilităţi şi părinţilor singuri care au un copil în vîrstă de pînă la 16 ani concediile de odihnă anuale li se acordă în perioada de vară sau, în baza unei cereri scrise, în orice altă perioadă a anului.

(6) Programarea concediilor de odihnă anuale, aprobată cu respectarea condiţiilor prevăzute la alin.(1) şi (2), se aduce la cunoştinţa salariaţilor, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepţionării/înştiinţării, în termen de 10 zile lucrătoare de la data aprobării."

Din materialele cauzei s-a constat că prin ordinul nr. 37 din 23 decembrie 2022 a fost aprobat graficiul concediilor pentru anul 2023, unde reclamantul a fost inclus în perioada august – septembrie 2023 (f.d.-83-84)

Prin ordinul nr. 13 din 14 aprilie 2023 a fost abrogat ordinul nr. 37 din 23 decembrie 2022 şi a fost aprobată un nou grafic al concediilor ajustat pentru 2023. (f.d.-85-86)

Astfel, la caz instanţa de judecată reţine cerința reclamantului privind constatarea ilegală a refuzului angajatorului Info Bon SRL de a emite Ordin privind acordarea concediului de odihnă salariatului jurist *****, începând cu 01.08.2023 şi cerința privind constatarea aflării în concediu de odihnă a salariatului jurist *****, în perioada 01.08.2023-07.08.2023; încasarea din contul Info Bon SRL în favoarea lui *****, indemnizația de concediu calculată potrivit prevederilor legislației în vigoare, adaos suplimentar cu caracter de stimulare acordat salariaților care pleacă în concediu de odihnă calculat în mărime de 100 % din salariu de funcție, stabilit pe întreprindere potrivit Anexa nr. 7 la Contractul Colectiv de muncă și prejudiciu moral în mărimea unui salariu de funcție, drept neîntemeiată ori din materialele cauzei a fost constatată ajustarea graficului de concedii pentru anul 2023 unde reclamantul urma să plece în concediu anula începînd cu 21 august 2023.

Totodată careva restanțe la plățile salariale nu au fost reținute, drept probate, de către instanţa de judecată, motiv din care cerința reclamantului privind încasarea acestora şi a penalității legale urmează a fi respinse drept neîntemeiate.

Articolul 137. Plăţile de stimulare

(1) Angajatorul este în drept să stabilească diferite sisteme de premiere, de adaosuri şi sporuri la salariul de bază, alte plăţi de stimulare după consultarea reprezentanţilor salariaţilor. Sistemele indicate pot fi stabilite şi prin contractul colectiv de muncă.

(2) Modul şi condiţiile de aplicare a plăţilor de stimulare şi de compensare în unităţile din sectorul bugetar se stabilesc prin lege şi prin alte acte normative.

În speță instanţa de judecată, reţine neîntemeiată şi argumentul reclamantului privind lipsirea acestuia de adaos la salariu, or plățile de stimularea sunt un drept exclusiv al angajatorului şi nu o obligație a acestuia.

Prin urmare instanţa de judecată ajunge la concluzia privind admiterea parțială a cererii de chemare în judecată depusă de ***** împotriva SRL „Info Bon", intervenient accesoriu Inspectoratul de Stat al Muncii şi Organizația Sindicală primară „Termoelectrica" SA cu privire la anularea ordinului, restabilirea la muncă şi încasarea prejudiciului

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

h o t ă r ă ş t e:

Se admite parțial cererea de chemare în judecată depusă de ***** împotriva SRL „Info Bon", intervenient accesoriu Inspectoratul de Stat al Muncii şi Organizația Sindicală primară „Termoelectrica" SA cu privire la anularea ordinului, restabilirea la muncă şi încasarea prejudiciului.

Se anulează Ordinul nr. *****din 04 august 2023 emis de SRL „Info Bon" privind concedierea lui *****, cu restabilirea ultimei în funcţia anterior deţinută.

Se încasează din contul SRL „Info Bon" în beneficiul lui ***** despăgubire pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă într-o mărime de trei salarii medii lunare a lui ***** pentru anul 2023.

Se încasează din contul SRL „Info Bon" în beneficiul lui ***** prejudiciul moral în mărime de un salariu mediu lunar a lui ***** pentru anul 2023

În rest, acțiunea se respinge ca fiind neîntemeiată.

În temeiul art. 256 alin. (2) CPC prezenta hotărîre în partea restabilirii la serviciu se execută imediat.

Hotărârea poate fi atacată cu apel la Curtea de Apel Centru în termen de 30 zile, din momentul pronunţării dispozitivului, prin intermediul Judecătoriei Chişinău, sediul Centru.

Preşedintele şedinţei

Judecător Vladislav Holban