Dosar nr. 2-23055332-12-2-14042023-1 (2-7587/23)

H O T Ă R Â R E
în numele Legii

25 martie 2024 *****

Judecătoria Chișinău, sediul Centru,
Instanța compusă din:
Președintele ședinței, judecătorul Russu Natalia
Grefier Poiată Valeria

examinând în ședință publică, în procedură contencioasă, în limba română, cauza civilă intentată la cererea de chemare în judecată înaintată de către ***** împotriva ”SERVCOMLOC” S.R.L., cu privire la achitarea sumei cu titlu de prejudiciu material, de compensare a salariului, ca urmare a privării ilegale de a munci,

constată:

Argumentele participanților la proces.

1. Prin cererea de chemare în judecată înregistrată pe rolul instanței la 13 aprilie 2023, sub nr. 05-3/3-17443, reclamantul ***** a chemat în instanța de judecată pârâta S.C. ”SERVCOMLOC” S.R.L., cu privire la anularea ordinului nr. 31 din 28 decembrie 2021, în partea desfacerii raportorilor de muncă, restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă.
2. În motivarea acțiunii, reclamantul învederează că, a activat în calitate de administrator al fondului locativ, care se află în administrarea S.C .’’SERVCOMLOC” S.R.L., din sectorul Botanica ***** în perioada de 01 iulie 2009 – 01 februarie 2022, în cadrul persoanei juridice S.C. ’’SERVCOMLOC” S.R.L., din sectorul Botanica *****. Susține că, raporturile juridice de muncă au început în temeiul contractului individual de muncă cu nr. 44, încheiat în data de 01 iulie 2009. Susține că, contractul a fost încheiat pe durată nedeterminată. Menționează că, ulterior, în data de 01 februarie 2021, a fost încheiat un acord adițional, prin care a fost modificat contractul nr.44 din 01 iulie 2009, astfel fiind stabilită durata contractului pe durata de un an de zile. Indică că, de asemenea, a fost stabilit salariul tarifar în mărime de 6500 lei și un adaos în mărime de 1500 lei. Relatează că, la 28 decembrie 2021, angajatorul emite ordinul nr. 31, prin care i se acordă concediul de odihnă anual plătit pentru perioada de muncă 2020-2021, pe o durată de 28 de zile calendaristice, începând cu data de 03 ianuarie 2022.

Menționează că, în temeiul aceluiași ordin, este demis din funcția de administrator, începând cu data de 01 februarie 2022, iar prin urmare în conținutul ordinului este dispusă desfacerea contractului individual de muncă, nr. 44 din 01 iulie 2009. Susține că, Inspectoratul de Stat al Muncii, în urma unui control efectuat, a furnizat în adresa acestuia răspunsul nr. 11-30/22 din 22 februarie 2022, prin care este constatată încălcarea prevederilor legale de către angajator la emiterea ordinului nr. 31 din data de 28 decembrie 2021. Indică că, nefiind de acord cu ordinul nr. 31 din data de 28 decembrie 2021 și considerând că acesta este emis cu încălcarea prevederilor legale și a drepturilor salariatului, la 30 septembrie 2022, a depus în adresa pârâtului o cerere prealabilă. Relevă că, în urma recepționării cererii prealabile de către S.C. ”SERVCOMLOC” S.R.L., pârâtul a luat legătura telefonică cu avocatul, comunicând faptul că sunt dispuși să înceapă soluționarea conflictului individual de muncă, pe cale amiabilă. Invocă că, în continuare a urmat stabilirea zilei și orei de întâlnire în scopul medierii conflictului. Susține că, ulterior pârâtul a amânat data întâlnirii de la o zi la alta, iar într-un final a comunicat telefonic reprezentantului său, că de fapt nu mai doresc să purceadă la medierea conflictului pe cale amiabilă. Invocă că, în astfel de împrejurări a fost determinat la înaintarea cererii de chemare în judecată în scopul soluționării litigiului de muncă pe cale judiciară.

3. *În drept*, reclamantul a fundamentat cererea de chemare în judecată în temeiul dispozițiilor de la art. art. 5 lit. f), 45, 56, 119, 330, 332, 348, 353, 354 din Codul muncii și **a solicitat** anularea ordinului nr. 31 din 28 decembrie 2021, în partea desfacerii raporturilor de muncă, restabilirea la locul de muncă, precum și satisfacerea în timp de 5 zile a următoarelor drepturi, inclusiv materiale în valoare de: achitarea sumei de 48000,00 lei, cu titlu de reparare a prejudiciului material, de compensare a salariului în sumă de 8000,00 lei lunar (6500 salariul tarifar+1500 lei adaosul la salariu) pe care nu l-a primit ca urmare a privării ilegale de posibilitatea de a munci din cauza eliberării ilegale, în temeiul art. 330 din Codul muncii, începând cu luna februarie 2022 (data concedierii) și până la restabilirea la locul de muncă.
4. ***La 03 mai 2023, în cadrul ședinței de judecată, reprezentantul pârâtei, avocatul Coptu Sergiu, a depus referință la cererea de chemare în judecată. (f.d. 29-37)***
5. Întru dezvoltarea criticilor din referință, pârâta a invocat că, cererea de chemare în instanța de judecată depusă de reclamant este una depusă cu omiterea termenului de prescripție prevăzut de lege pentru înaintarea cerinței cu privire la anularea ordinului de concediere din funcția ocupată și ca fiind neîntemeiată în partea ce ține de cerința cu privire la încasarea prejudiciului pretins a fi cauzat. Relevă că,

reclamantul a prezentat o serie de înscrisuri, care nu sunt pertinente, or aceste înscrisuri nu servesc la constatarea circumstanțelor de fapt ce justifică pretențiile și obiecțiile părților, precum și altor circumstanțe importante pentru justa soluționare a cauzei și nici nu au legătură cu obiectul prezentului litigiu. Susține că, sarcina probării confirmării circumstanțelor de fapt invocate drept temei a pretențiilor sale din acțiunea civilă depusă instanței de judecată spre examinare revine reclamantului, iar actele care probează neexecutarea unei pretinse obligațiuni de către una din părțile raportului juridic material litigios, trebuie să corespundă prevederilor legislației procesual civile. Relevă că, anume conform contractului individual de muncă nr. 44 din 01 iulie 2009 încheiat cu ***** în calitate de salariat, acesta a fost angajat în funcție de administrator a fondului locativ care se află în administrarea sa, din sectorul Botanica *****. Susține că, potrivit pct. 1.2. al contractului salariatul este angajat de bază pentru o durată a contractului - nedeterminată. La fel, indică că, conform pct. 2. l aceluiași contract, sunt prevăzute obligațiile funcționale ale salariatului. Indică că, conform pct. 3 din contract, sunt prevăzute drepturile salariatului. Invocă că, conform pct. 9.1. Modificarea prezentului contract poate avea loc cu acordul liber al părților perfectându-se în scris în formă de supliment al prezentului contract, care are forță juridică de la data semnării lui. Relevă că, suplimentul la contract se anexează prezentului contract și constituie parte integrantă a acestuia. Menționează că, în temeiul acestui contract individual de muncă a fost emis un Ordin de angajare a cet. ***** în funcția de administrator menționată supra. Susține că, la data de 01 decembrie 2021 cu cet. ***** a fost încheiat un Acord adițional la contractul individual de muncă nr. 44 din 01 iulie 2009, prin care a fost modificat Contractul individual de muncă nr. 44 din 01 iulie 2009, astfel fiind stabilită durata contractului de muncă menționat supra încheiat cu salariatul ***** pentru o perioadă determinată de timp - 1 an de zile. Relevă că, prin acest Acord adițional la contractul individual de muncă a fost modificată și mărimea salariului lunar până la suma de 6500 lei lunar și a fost stabilit și un adaos lunar la salariu în sumă de 1500 lei pentru angajatul *****. Menționează faptul că, reclamantul ***** nu a contestat acest act juridic - Acordul adițional din 01 februarie 2021 la contractul individual de muncă nr. 44 din 01 iulie 2009 prin care au fost modificate condițiile contractului individual de muncă la capitolul duratei contractului individual de muncă și la capitolul mărimii salariului și adaosului stabilit cet. ***** în calitate de salariat. Invocă că, acest act juridic - Acordul adițional din 01 februarie 2021 la contractul individual de muncă reprezintă prin sine un act juridic valabil necontestat și corespunzător își produce efectele sale juridice. Menționează faptul că la situația din anul 2021 cet. ***** în calitate de

angajat era deja de vârstă pensionară în luna octombrie 2021, el împlinea vârsta de 65 ani și urma să se pensioneze conform limitei de vârstă. Indică că, ulterior cet. ***** s-a îmbolnăvit grav în luna august 2021, a primit o traumă la brațul drept, din specificul căreia urma să i se acorde chiar și invaliditate și nu a comunicat acest fapt, având o stare a sănătății precară, acest fapt se vedea cu ochiul liber, însă la toate întrebările adresate lui, el nu explica nimic angajatorului său, dar deja avea probleme în deplasarea sa, mergea greu pe jos și din cauza stării de sănătate el nu-și putea executa funcțional și efectiv toate obligațiunile sale de serviciu stabilite lui prin fișa postului și prevăzute și în contractul individual de muncă încheiat cu el. Menționează faptul că, în funcția de administrator a fondului locativ intră inspectarea blocurilor de locuit ce se aflau în gestiunea sa, colectarea datelor contoarelor și introducerea acestor date, întocmirea proceselor - verbale, actelor de îndeplinire a lucrărilor la blocurile de locuit și din cauza stării sale de sănătate el nu-și putea îndeplini obligațiunile sale funcționale. Relevă că, din cauza că angajatul ***** nu-și putea îndeplini efectiv obligațiunile sale funcționale avea de suferit întreaga activitate a întreprinderii. Relevă că, ulterior prin ordinul nr. 31 din 28 decembrie 2021, emis de acesta conform prevederilor art. 112-115, art. 81 lit.(b), 83 din Codul Muncii s-a dispus: 1) a acorda cet. ***** în funcție de administrator sector Botanica concediu de odihnă anual plătit pe perioada de muncă 2020 - 2021 pentru o durată de 28 zile calendaristice începând cu data de 03 ianuarie 2022; 2) a-l demite pe cet. ***** din funcția de administrator din data de 01 februarie 2022; 3) a desface contractul individual de muncă nr. 44 din 01 iulie 2009. Invocă că, acest ordin a fost semnat personal de către cet. ***** în calitate de angajat. Susține că, din motivele de fapt menționate supra legate de starea de sănătate a reclamantului *****, i s-a acordat posibilitate să activeze în cadrul întreprinderii până la data de 01 februarie 2022. Relatează că, cet. ***** a plecat de bună voie în concediul de odihnă anual acordat lui. Susține că, astfel în temeiul art. 112 Codul Muncii, angajatului ***** i-a fost acordat concediu de odihnă anual plătit pentru perioada anului 2020 - 2021, dar el a refuzat să depună cerere pentru concediu, dar a fost în concediul de odihnă anual plătit ce i se cuvenea și care a fost folosit de el în perioada menționată supra. enționează că, în perioada acestui concediu de odihnă anual plătit cet. ***** a fost și bolnav aflându-se și în concediu medical în perioada 26 ianuarie 2022 până la 04 martie 2022 și durata aflării lui în concediul medical s-a luat în calcul la durata concediului de odihnă anual plătit și cu această durată a concediului medical s-a prelungit durata concediului de odihnă anual plătit și astfel data concedierii din funcție a lui ***** a fost una mai târzie decât data de 01 februarie 2022. Susține că, la situația din 26 ianuarie 2022, când s-a început

concediul medical s-a întrerupt concediul anual plătit acordat la 28 decembrie 2021, începând cu 03 ianuarie 2022. Indică că, prin acest Ordin în baza art. 81 lit.(b) și art. 83 Codul Muncii, ***** a fost demis din funcție începând cu data de 01 februarie 2022, așa cum a fost prevăzut în Acordul adițional din 01 februarie 2021 la contractul individual de muncă nr. 44 din 01 iulie 2009, prin acest Acord adițional fiind stabilit termenul contractului individual de muncă pentru 1 an de zile, adică până la 01 februarie 2022. Relevă că, acest Acord adițional nu a fost contestat de către ***** în modul stabilit de lege și reprezintă prin sine un act juridic valabil. Susține că, la sfârșitul an. 2020 a întocmit graficul de concedii pentru anul 2021 și reclamantul ***** a solicitat să i se acorde concediu de odihnă pentru anul 2021 în luna iulie 2021, însă el nu a semnat acest grafic invocând motive neîntemeiate. Consideră că este neîntemeiat argumentul reclamantului ***** cu privire la faptul că Ordinul de concediere nu conține referire la articolul, alineatul, punctul și litera corespunzătoare de lege, prin ce chipurile se încalcă prevederile art. 81 alin.(3) Codul Muncii, deoarece în ordin este indicat concret prevederile art. 81 Codul Muncii - temeiurile încetării raporturilor de muncă. Indică că, la data de 03 februarie 2022, a achitat prin transfer la cardul bancar al reclamantului suma de 6826,99 lei cu titlu de plată a salariului la card pentru luna ianuarie 2022 după ce din suma de 8188,04 lei calculată a reținut anumite sume cu titlu de impozit pe venit, cotizații de asigurare medicală, cotizații de asigurare socială. Menționează că, pentru luna februarie 2022, reieșind din considerentul că reclamantul s-a aflat în concediul medical, i-a fost achitată suma de 4068,86 lei, iar pentru luna martie 2022, a fost achitată suma de 1024,99 lei. Indică că, la expirarea concediului medical la 11 martie 2022, reclamantul ***** a fost eliberat din funcția deținută de el pe motivul expirării termenului contractului individual de muncă. Face trimitere la art. 43 din Constituția Republicii Moldova și art. art. 5, 6, 9, 10, 45, 50, 56, 64, 65, 68, 81, 82, 821, 112, 113, 115, 117, 128, 130, 143, 144, 145, 199, 327, 328, 329, 330, 331, 348, 352, 354, 355 din Codul muncii. Menționează faptul că reclamantul contestă ordinul nr. 31 din 28 decembrie 2021 numai în partea desfacerii raporturilor de muncă începând cu 01 februarie 2022 și acest ordin nu se contestă în partea acordării concediului de odihnă anual plătit reclamantului, pentru perioada 03 ianuarie 2022 – 01 februarie 2022, deși se invocă anumite critici cu privire la modul de acordare a concediului anual pentru perioada anului 2021. Consideră că, cerințele reclamantului ***** cu privire la anularea parțială a ordinului nr. 31 din 28 decembrie 2021 în partea desfacerii raporturilor de muncă începând cu 01 februarie 2022, în partea repunerii în funcție și cu privire la încasarea pretinsului prejudiciu material sunt neîntemeiate, iar cerința reclamantului de anulare parțială a ordinului

nr. 31 din 28 decembrie 2021 în partea desfacerii raporturilor de muncă începând cu 01 februarie 2022 și cerința repunerii în funcție a reclamantului ce este legată sau întemeiată pe faptul dacă va fi sau nu admisă cerința privind anularea ordinului de concediere, sunt prescrise, adică au fost înaintate în instanța de judecată cu omiterea termenului de prescripție de 3 luni de zile prevăzut de art. 355 alin.(1) lit. a) din Codul muncii, care începe a curge de la data de când salariatul a aflat sau trebuia să afle despre încălcarea dreptului său pretins. Menționează faptul că Ordinul nr. 31 din 28 decembrie 2021 a fost adus la cunoștință reclamantului sub semnătură la data emiterii lui – 28 decembrie 2021, adică la această dată el a aflat sau trebuia să cunoască despre faptul că începând cu 01 februarie 2022 va fi concediat pe motivul expirării termenului contractului individual de muncă începând cu 01 februarie 2022. Susține că, cererea de chemare în judecată a fost depusă de reclamant la data de 13 aprilie 2023, adică peste 1 an 3 luni 15 zile de la data emiterii ordinului contestat, iar dacă de calculat acest termen de la data de 01 februarie 2022 de când s-a dispus a-l concedia pe reclamant, cererea a fost depusă în instanța de judecată peste 1 an 2 luni 13 zile. Consideră că, reieșind din considerentul că cerința privind anularea ordinului de concedierii din funcție este una prescrisă, atunci nu poate fi admisă nici cerința privind repunerea reclamantului în funcția din care a fost concediat și nu poate fi admisă nici cerința cu privire la încasarea pretinsului prejudiciu material sub forma salariului pentru perioada pretinsei absențe de la muncă, deoarece o cerință din acțiunea civilă reiese din alta și nu poate fi admisă cerința privind repunerea în funcție, dacă nu se admite cerința privind anularea ordinului de concediere, precum și nu poate fi admisă cerința de încasare a pretinsului prejudiciu material sub forma salariului pentru absența de la muncă, dacă nu se admite cerința cu privire la anularea ordinului de concediere. Indică că, având in vedere faptul că, temeiurile invocate în cererea de chemare în judecată depusă de reclamant sunt neîntemeiate și nu există nici un temei sau motiv prevăzut de lege pentru a se dispune admiterea celor 3 cerințe din cererea de chemare în judecată depusă de reclamant, este necesar ca instanța de judecată să ajungă la concluzia de a respingerea cererea de chemare în judecată.

6. În cadrul ședinței de judecată din 11 decembrie 2023, pârâta a înaintat cerere cu privire la ridicarea excepției de tardivitate și a solicitat respingerea ca tardivă a cererii de chemare în judecată în partea anulării ordinului nr. 31 din 28 decembrie 2021, în partea desfacerii raporturilor de muncă și restabilirii la locul de muncă.
7. Prin încheierea Judecătoriei Chișinău, sediul Centru, din 11 decembrie 2023, s-a dispus a respinge cererea înaintată de reclamantul ***** cu privire la repunerea în termenul de prescripție, a admite cererea cu privire la ridicarea excepției de

tardivitate, ca întemeiată, a respinge cererea de chemare în judecată în partea pretenției cu privire la anularea ordinului nr. 31 din 28 decembrie 2021, în partea desfacerii raporturilor de muncă și cu privire la restabilirea în funcție, ca fiind tardivă, a continua examinarea cauzei civile la cererea de chemare în judecată în partea pretențiilor cu privire la achitarea sumei de 48000,00 lei, cu titlu de reparare a prejudiciului material, de compensare a salariului în sumă de 8000,00 lei lunar (6500 salariul tarifar+1500 lei adaosul la salariu) pe care nu l-a primit ca urmare a privării ilegale de posibilitatea de a munci din cauza eliberării ilegale, în temeiul art. 330 din Codul muncii, începând cu luna februarie 2022 (data concedierii) și până la restabilirea la locul de muncă. (f.d. 59-65)

8. Este de accentuat că, încheierea Judecătoriei Chișinău, sediul Centru, din 11 decembrie 2023, prin care s-a admis cererea privind excepția de tardivitate, nu a fost contestată de către reclamant.
9. **Așa fiind, pe cauza pendinte, obiectul dedus judecății îl constituie pretenția cu privire la achitarea sumei de 48000,00 lei, cu titlu de reparare a prejudiciului material, de compensare a salariului în sumă de 8000,00 lei lunar (6500 salariul tarifar+1500 lei adaosul la salariu) pe care nu l-a primit ca urmare a privării ilegale de posibilitatea de a munci din cauza eliberării ilegale și până la restabilirea la locul de muncă.**
10. *În ședința de judecată*, reclamantul ***** a solicitat admiterea cererii de chemare în judecată în felul cum a fost formulată.
11. *În ședința de judecată*, reprezentantul reclamantului, avocatul Antoci Cristina, a pledat pentru admiterea cererii de chemare în judecată.
12. *În ședința de judecată,* reprezentanții pârâtei, avocatul Coptu Sergiu și Croitor Olesea, au pledat pentru respingerea cererii de chemare în judecată, ca neîntemeiată.

Aprecierea instanței de judecată.

13. *Studiind motivele acțiunii înaintate, criticile formulate la aceasta, audiind participanții la proces, examinând probele prezentate pentru dovedirea celor invocate și prevederile legale ce guvernează spața, în raport cu considerentele ce vor fi redate în continuare, cererea de chemare în judecată se respinge, ca neîntemeiată.*
14. În conformitate cu art. 118 alin. (3) Cod de procedură civilă ”*Circumstanţele care au importanţă pentru soluţionarea justă a cauzei sînt determinate definitiv de instanţa judecătorească pornind de la pretenţiile şi obiecţiile părţilor şi ale altor*

participanţi la proces, precum şi de la normele de drept material şi procedural ce urmează a fi aplicate."

15. În temeiul art. 239 Cod de procedură civilă, "*Hotărârea judecătorească trebuie să fie legală şi întemeiată. Instanţa îşi întemeiază hotărârea numai pe circumstanţele constatate nemijlocit de instanţă şi pe probele cercetate în şedinţa de judecată*."
16. Din conținutul art. 240 alin. (1) din Codul de procedură civilă reiese că, "*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*".
17. Reieșind din pretențiile deduse judecății și temeiul de drept invocat de către reclamant, instanța de judecată concluzionează că, raportul juridic material-litigios dintre părți este prezumat în materia raporturilor individuale de muncă dintre salariat şi angajator.
18. S-a stabilit că, prin acordul adițional din 01 februarie 2021, contractul individual de muncă nr. 44 din 01 iulie 2009, în baza căruia ***** a fost angajat la S.C. "SERVCOMLOC" S.R.L., a fost prelungit pe un termen determinat de 1 (unu) an. (f.d. 11)
19. Articolul 83 alin. (4) din Codul muncii prevede că" *Dacă, la expirarea termenului contractului individual de muncă pe durată determinată, nici una dintre părţi nu a cerut încetarea lui şi raporturile de muncă continuă de fapt, contractul se consideră prelungit pe durată nedeterminată*."
20. Asupra cauzei de față, instanța de judecată a stabilit circumstanțele de fapt potrivit cărora, la 28 decembrie 2021, pârâta S.C. "SERVCOMLOC" S.R.L. a emis ordinul nr. 31, prin care a ordonat a se acorda domnului *****, în funcția de administrator sector Botanica, concediu de odihnă anual plătit pe perioada de muncă 2020-2021, pe o durată de 28 zile calendaristice, începând cu data de 23 ianuarie 2022, a-l demite pe ***** din funcția de administrator din data de 01 februarie 2022, a desface contractul individual de muncă nr. 44 din 01 iulie 2009.
21. Din conținutul art. 330 din Codul muncii "*Angajatorul este obligat să compenseze persoanei salariul pe care aceasta nu l-a primit, **în toate cazurile privării ilegale de posibilitatea de a munci**. Această obligaţie survine, în particular, în caz de: a) refuz neîntemeiat de angajare; b) eliberare ilegală din serviciu sau transfer ilegal la o altă muncă; c) staţionare a unităţii din vina angajatorului, cu excepţia perioadei şomajului tehnic (art.80); e) reţinere a plăţii salariului; f) reţinere a tuturor plăţilor sau a unora din ele în caz de eliberare din serviciu; g) răspîndire, prin orice mijloace (de informare în masă, referinţe scrise etc.), a informaţiilor calomnioase despre salariat; h) neîndeplinire în termen a hotărîrii organului competent de jurisdicţie a muncii care a soluţionat un litigiu (conflict) avînd ca obiect privarea*

de posibilitatea de a munci. În caz de reţinere, din vina angajatorului, a salariului (art.142), a indemnizaţiei de concediu (art.117), a plăţilor în caz de eliberare (art.143) sau a altor plăţi (art.123, 124, 127, 139, 186, art. 225 alin. (8) etc.) cuvenite salariatului, acestuia i se plătesc suplimentar, pentru fiecare zi de întîrziere, 0,3 la sută din suma neplătită în termen."

22. Prin acțiunea promovată, reclamantul revendică suma de 48000,00 lei, cu titlu de compensare a salariului în sumă de 8000,00 lei lunar pe care nu l-a primit ca urmare a privării ilegale de posibilitatea de a munci din cauza eliberării ilegale, începând cu luna februarie 2022 și până la restabilirea la locul de muncă.
23. Este de accentuat că, ordinul nr. 31 din 28 decembrie 2021 a rămas valabil, or, se reiterează că, ordinul a fost contestat în instanța de judecată de către *****, însă cererea de chemare în judecată în această parte a fost respinsă ca tardivă, iar reclamantul nu a contestat cu recurs soluția instanței de judecată.
24. Așa fiind, în analiza și interpretarea dispozițiilor de la art. 330 citat, instanța de judecată statuează că, legiuitorul a consacrat obligația angajatorului de a compensa persoanei salariul pe care aceasta nu l-a primit, în condiția în care salariatul a fost privat ilegal de posibilitatea de a munci.
25. În speța dedusă judecății, reclamantul a invocat că a fost privat ilegal de posibilitatea de a munci, și anume **din cauza eliberării ilegale din funcția deținută la S.C. "SERVCOMLOC" S.R.L., prin ordinul nr. 31 din 28 decembrie 2021**.
26. În conformitate cu art. 117 alin. (1) și alin. (2) din Codul de procedură civilă "*Probe în cauze civile sînt elementele de fapt, dobîndite în modul prevăzut de lege, care servesc la constatarea circumstanţelor ce justifică pretenţiile şi obiecţiile părţilor, precum şi altor circumstanţe importante pentru justa soluţionare a cauzei. În calitate de probe în cauze civile se admit elementele de fapt constatate din explicaţiile părţilor şi ale altor persoane interesate în soluţionarea cauzei, din depoziţiile martorilor, din înscrisuri, probe materiale, înregistrări audio-video, din concluziile experţilor*."
27. Articolul 118 alin. (1) din Codul de procedură civilă reglementează că, "*Fiecare parte trebuie să dovedească circumstanţele pe care le invocă drept temei al pretenţiilor şi obiecţiilor sale dacă legea nu dispune altfel*."
28. Articolul 121 din Codul de procedură civilă prevede că, "*Instanţa judecătorească reţine spre examinare şi cercetare numai probele pertinente care confirmă, combat ori pun la îndoială concluziile referitoare la existenţa sau inexistenţa de circumstanţe, importante pentru soluţionarea justă a cazului*."
29. În conformitate cu art. 131 alin. (1) Cod procedură civilă "*Explicaţiile date de părţi şi intervenienţi asupra circumstanţelor care le sînt cunoscute şi care au importanţă în proces urmează a fi verificate şi evaluate deopotrivă cu celelalte probe. Explicaţiile pot fi date oral sau în scris. Dacă partea audiată are mai mulţi coparticipanţi procesuali, instanţa, în funcţie de circumstanţele cauzei, determină*

necesitatea interogării tuturor coparticipanţilor sau numai a unora din ei. Instanţa poate considera suficiente pentru proces circumstanţele determinate în baza explicaţiilor uneia dintre părţi dacă cealaltă deţine proba solicitată de instanţă, dar nu o prezintă."

30. Așa fiind, instanța de judecată accentuează că, sarcina prezentării probelor este obligația ambelor părți, în temeiul regulii potrivit căreia fiecare parte trebuie să-și dovedească pretențiile și obiecțiile sale.
31. Efectul defavorabil al nedovedirii afirmațiilor referitoare la circumstanțele de fapt ale cauzei va cădea asupra părții care a avut posibilitatea şi care trebuia să se asigure cu probă veridică fără a suscita îndoieli.
32. Se accentuează că, pe cauza de față, reclamantul nu a dovedit că ordinul nr. 31 din 28 decembrie 2021 este ilegal, pe cale de consecință, nu a dovedit că a fost eliberat ilegal din funcția deținută la S.C. "SERVCOMLOC" S.R.L., iar alte motive pentru care reclamantul să considere că a fost privat de posibilitatea de a munci nu a invocat, ceea ce impune concluzia că cerința reclamantului cu privire la încasarea salariului lunar ca urmare a privării sale ilegale de posibilitatea de a munci este neprobată și neîntemeiată.
33. Potrivit art. 351 din Codul muncii "*Organe de jurisdicţie a muncii sînt: a) comisiile de conciliere (organe extrajudiciare); b) instanţele de judecată*."
34. Din conținutul art. 354 din același cod, reiese că "*Se consideră litigii individuale de muncă divergenţele dintre salariat şi angajator privind: a) încheierea contractului individual de muncă; b) executarea, modificarea şi suspendarea contractului individual de muncă; c) încetarea şi nulitatea, parţială sau totală, a contractului individual de muncă; d) plata despăgubirilor în cazul neîndeplinirii sau îndeplinirii necorespunzătoare a obligaţiilor de către una din părţile contractului individual de muncă; e) rezultatele concursului; f) anularea ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărîrii) de angajare în serviciu, emis conform art.65 alin.(1); h) alte probleme ce decurg din raporturile individuale de muncă*."
35. În textul art. 355 alin. (1) din codul citat este reglementat că "*Cererea privind soluţionarea litigiului individual de muncă se depune în instanţa de judecată: a) în termen de 3 luni de la data cînd salariatul a aflat sau trebuia să afle despre încălcarea dreptului său*."
36. Analizând sistemic normele de drept citate *supra*, instanța de judecată conchide că, soluționarea litigiilor de muncă referitor la încetarea şi nulitatea, parţială sau totală, a contractului individual de muncă sunt de competența exclusivă a instanței de judecată, din care raționamente, instanța de judecată nu va reține ca probă absolută și suficientă răspunsul nr. 11-30/22 din 22 februarie 2022 al Inspectoratului de Stat al Muncii, prin care, la fel, se comunică reclamantului că soluționarea litigiului iscat referitor la încetarea relațiilor de muncă ține de competența exclusivă a instanței de judecată. (f.d. 19-20)

37. Astfel, în speță, instanța nu a reținut niciun temei de a statua asupra eliberării ilegale a reclamantului ***** din funcția deținută la S.C. ”SERVCOMLOC” S.R.L.
38. Se reține că, după emiterea de către instanța de judecată a încheierii protocolare cu privire la finalizarea examinării cauzei în fond, la 19 martie 2024, la etapa pledoariilor (f.d. 108, 110), reprezentantul reclamantului, avocatul Antoci Cristina, a înaintat cerere întitulată ”*privind reluarea examinării cauzei în fond*”, dar în esența sa, constituind o cerere de reclamare a probelor, care a fost respinsă ca fiind depusă nu la etapa procesuală corespunzătoare, mai mult, reprezentantul reclamantului, avocatul Antoci Cristina, a confirmat că probele reclamate se referă la cerința cu privire la anularea ordinului nr. 31 din 28 decembrie 2021, cerință respinsă pe cauza de față ca fiind tardivă, partea reclamantă având obligația să depună toată diligența în vederea administrării probelor corespunzătoare la etapa de pregătire a cauzei pentru dezbateri judiciare. La fel, este de atenționat că, la examinarea cauzei în fond, pârâta a reiterat toate argumentele din referință, care a fost comunicată părții reclamante încă în ședința de pregătire a cauzei pentru dezbateri judiciare, iar odată cu înaintarea cererii de reclamare a probelor în pledoarii, partea reclamantă nu a invocat circumstanțe noi, invocând doar intenția de a le stabili urmare a administrării de probe suplimentare. Cu privire la acest ultim aspect, instanța de judecată a statuat că, reclamarea probelor în pledoarii, în vederea acordării uneia din părți a posibilității să stabilească circumstanțe noi și suplimentare, fără a le invoca în concret, contravine principiului securității raportului juridic, în consecință, dreptului participanților la un proces echitabil. (f.d. 79-94, 110)
39. Pentru întreaga argumentație, instanța de judecată ajunge cu evidență la concluzia de a respinge cererea de chemare în judecată înaintată de ***** împotriva S.C. ”SERVCOMLOC” S.R.L., cu privire la achitarea sumei de 48000,00 lei, cu titlu de reparare a prejudiciului material, de compensare a salariului în sumă de 8000,00 lei lunar (6500 salariul tarifar+1500 lei adaosul la salariu) pe care nu l-a primit ca urmare a privării ilegale de posibilitatea de a munci din cauza eliberării ilegale și până la restabilirea la locul de muncă, ca neîntemeiată.
40. În conformitate cu art. 82 din Codul de procedură civilă ”*Cheltuielile de judecată se compun din taxa de stat şi din cheltuielile de judecare a cauzei*”.
41. În articolul 96 alin. (1) din același cod este reglementat că ”*Instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să compenseze părţii care a avut cîştig de cauză cheltuielile ei de asistenţă juridică, în măsura în care acestea au fost reale, necesare şi rezonabile*.”
42. Actele cauzei atestă că pârâta, în vederea asigurării dreptului la apărare, a contractat avocatul Coptu Sergiu (f.d. 24, 70), astfel, se reține cu certitudine necesitatea adjudecării cheltuielilor de asistență juridică.

43. Instanța atestă că, cheltuielile de asistență juridică enunțate au fost realmente angajate și se dovedesc prin ordinul de plată nr. 1897 din 05 mai 2023. (f.d. 71)
44. Instanța apreciază cauza pendinte de o complexitate medie și reieșind din problemele juridice care au fost ridicate de speță, instanța apreciază aportul avocatului ca fiind unul necesar.
45. Așa fiind, prin prisma celor enunțate, dar și a sumei revendicată, sub aspectul evaluării mărimii solicitate spre compensare, se conchide că, valoarea de 5000,00 lei corespunde criteriului de rezonabilitate.
46. Instanța de judecată consideră că, cheltuielile de asistență juridică suportate de pârâtă au fost necesare și reale.
47. Ca parte căzută în pretenții, reclamantul ***** este obligat să compenseze cheltuielile de asistență juridică suportate de către pârâtă.
48. În conformitate cu art. 85 alin. (1) Cod de procedură civilă, ”*De taxă de stat pentru judecarea cauzelor civile se scutesc: a) reclamanţii în acţiunile: de reintegrare în serviciu, de revendicare a sumelor de retribuire a muncii şi în alte revendicări legate de raporturile de muncă; i) autorităţile publice centrale, organele centrale de specialitate ale administraţiei publice, Curtea de Conturi şi organele subordonate lor, finanţate de la bugetul de stat, precum şi autorităţile administraţiei publice locale – la înaintarea acţiunilor şi la contestarea hotărîrilor instanţelor judecătoreşti, inclusiv în cauzele examinate în procedură de contencios administrativ, indiferent de calitatea lor procesuală*;”
49. În textul art. 98 alin. (1) din Codul de procedură civilă, ”*Cheltuielile aferente judecării cauzei, suportate de instanţa judecătorească, precum şi taxa de stat, de a căror plată reclamantul a fost scutit, se încasează la buget de la pîrît proporţional părţii admise din acţiune dacă pîrîtul nu este scutit de plata cheltuielilor de judecată*.”
50. În conformitate cu art. 236, art. art. 238-241 Cod de procedură civilă, instanța de judecată

h o t ă r ă ş t e:

Se respinge cererea de chemare în judecată înaintată de către ***** împotriva ”SERVCOMLOC” S.R.L., cu privire la achitarea sumei cu titlu de prejudiciu material, de compensare a salariului, ca urmare a privării ilegale de a munci, ca neîntemeiată.

Se încasează din contul lui ***** în beneficiul ”SERVCOMLOC” S.R.L. suma de 5000,00 lei (cinci mii lei, 00 bani) cu titlu de cheltuieli de asistență juridică.

Se explică dreptul părţilor şi participanţilor la proces de a solicita hotărârea redactată în cadrul termenului de decădere de 30 de zile.

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

Preşedintele şedinţei,
judecătorul Russu Natalia