Prima instanţă: Judecătoria Anenii Noi (sediul central) (jud. Andrei Mocanu)
Dosarul nr. 2a-527/24
2-23067000-02-2a-05022024

DECIZIE

01 august 2024 mun. Chişinău

Colegiul civil, comercial şi de contencios administrativ
al Curţii de Apel Chişinău

În componenţă:
Preşedintele completului, judecătorul Anton Marina
Judecătorii Pulbere Ruxanda
Cojocaru Olga
Grefierul Șpac Iulius

examinând în ședință publică, cererea de apel declarată de *****, reprezentată de avocatul Dudulica Liubomir,

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

împotriva hotărârii Judecătoriei Anenii Noi (sediul central) din 23 noiembrie 2023, prin care cererea de chemare în judecată a fost respinsă,

c o n s t a t ă :

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

În motivarea cererii de chemare în judecată reclamanta a indicat, că din data de 07 noiembrie 2020 a fost angajată în calitate vânzător la SRL „SV Gusar Group” în magazinul de produse alimentare, pe un termen nedeterminat. Regimul de lucru mereu a fost: două zile lucrătoare cu regimul de muncă în orele 08:00 - 20:00 pe timp de vară (08:00 — 21:00) cu pauza de masă: 13:00-13:30, după care urmau două zile de odihnă. La angajare ***** a semnat contract individual de muncă, prin care s-a stabilit durata săptămânii de muncă - până la 40 ore, repausul săptămânal imediat a doua zi după schimbul de lucru, pauza de masă 1 oră după 4 ore de muncă şi salariu tarifar lunar în mărime de 3200 lei.

Susține reclamanta, că în luna august 2022, înainte de a pleca în concediu, angajatorul a cerut Oxanei Crîşmari să semneze din contract individual de muncă, sub pretextul că este necesar contabilităţii în vederea calculării corecte a indemnizaţiei de concediu, susţinând că nu sunt

schimbări a condiţiilor contractului, ci doar unele mici precizări, contract pe care ***** l-a semnat, având încredere în buna-credinţă a angajatorului.

Menționează, că potrivit contractului individual de muncă în redacţia nouă regimul de muncă este indicat: „regim flexibil 6 ore/zi, 2 zile lucrătoare cu ulterioare 2 zile de odihnă”.

Indică reclamanta, că în luna decembrie 2022 directorul executiv al SRL „SV Gusar Group”, Gusarenco Cristina a comunicat colegului de serviciu al reclamantei, Nadejdei Gherţa, că din 01.03.2023 magazinul nu va mai funcționa. Despre acest fapt au fost anunţaţi şi furnizorii de marfă. La fel, a fost solicitat ca în lunile ianuarie-februarie 2023 să nu se facă comenzi de livrare a mărfii, decît panificaţie şi lactate. Confirmarea acestor chestiuni se face şi prin mesajele trimise de către Gusarenco Cristina pe telefon şi aplicaţia Viber într-un grup comun. Careva detalii sau precizări referitor la procedura de lichidare a unităţii şi la modul de concediere a angajaţilor, administraţia SRL „SV Gusar Group” nu a comunicat. Pentru zilele de 27-28 februarie 2023 directorul executiv al SRL „SV Gusar Group” Gusarenco Cristina a anunţat că se va face inventarierea mărfii rămase în magazin şi că nu vor fi vânzări deja. Zilele de 27-28 februarie 2023 au fost schimbul de lucru a Oxanei Crîşmari.

Comunică reclamanta, că la 27 februarie 2023, înainte de începerea inventarierii, Gusarenco Cristina a cerut Oxanei Crîşmari şi Nadejdei Gherţa să depună cereri de demisie, dar acestea nu au acceptat, or nu intenţionau să demisioneze.

Ca răspuns, Gusarenco Cristina a ameninţat că nu le va achita salariul pentru luna februarie 2023, le va obliga să achite un neajuns enorm de marfă, iar la plata indemnizaţiei pentru concediile nefolosite şi indemnizaţia de concediere nici să nu spere.

Aceste circumstanţe se demonstrează şi prin faptul că colega de lucru, Gherţa Nadejda, care a cedat presiunilor şi a depus cerere de demisie, a primit salariul şi indemnizaţia de concediu doar după ce la data de 07.03.2023 a depus o plângere la Inspecţia teritorială de muncă Căuşeni. Tot atunci, Gusarenco Cristina a deconectat sursa de căldură sub pretextul că este prea cald şi nu doreşte să achite cheltuieli suplimentare, zilele de 27 şi 28 februarie fiind lucrate de către reclamantă în frig şi condiţii inadmisibile.

Mai indică că ulterior, în vederea forţării poziţiei sale, Gusarenco Cristina a întocmit mai multe ordine şi acorduri adiţionale contradictorii şi stranii.

Astfel, la data de 28.02.2023 a fost emis ordinul nr. 11, prin care unilateral SRL „SV Gusar Group” a decis modificarea condiţiilor contractului individual de muncă, cu schimbarea din 01.03.2023 a regimului de muncă: flexibil 4 ore/zi, 2 zile lucrătoare cu ulterioarele 2 zile de odihnă, regimul de ore de la 09:00 - 13:00, de luni până duminică, cu remunerare bănească conform statelor de personal în mărime de 31,07 lei/oră.

La fel a fost întocmit şi un acord adiţional la contractul individual de muncă în temeiul acestui ordin. Pe ordinul menţionat reclamanta a scris că nu este de acord cu modificarea condiţiilor de muncă şi a refuzat semnarea acordului adiţional.

A relevat, că tot la 28.02.2023 a fost emis ordinul nr. 11/1, prin care unilateral SRL „SV Gusar Group” a decis anularea prevederilor ordinului nr. 11 cu revenirea la regimul de muncă: 12ore/zi, 1 zile lucrătoare cu ulterioarele 1 zile de odihnă, regimul de ore de la 08:00 - 20:00, de luni până duminică. A fost întocmit şi un acord adiţional la contractul individual de muncă în temeiul acestui ordin. Pe ordinul menţionat reclamanta tot a scris că nu este de acord cu modificarea condiţiilor de muncă şi a refuzat semnarea acordului adiţional.

După cum a menţionat, zilele de 27-28 februarie 2023 au fost schimbul de lucru a Oxanei Crîşmari. Zilele de 01.03.2023 şi 02.03.2023 au fost zile de odihnă pentru reclamantă. La 01.03.2023 ***** se simţea rău şi s-a adresat la medic care i-a stabilit, că este răcită cu suspecţie

de pneumonie şi i-a perfectat certificat de concediu medical, fiind stabilit în final eliberare de la lucru pentru perioada 01 - 16.03.2023 inclusiv.

Invocă reclamanta, că la data de 03.03.2023, cînd urma să se prezinte la locul de muncă, ***** a mers la magazin pentru anunţarea angajatorului că este bolnavă, însă, magazinul era închis, iar la apelul către Gusarenco Cristina pe nr. de telefon 078737773 efectuat la ora 08:00, nu a răspuns nimeni şi, în scurt timp, pentru a nu se agrava starea sănătăţii, reclamanta s-a întors acasă. Nu a revenit din motiv că starea sănătăţii era foarte precară.

Susține, că la data de 09.03.2023 ***** a primit prin poştă o înştiinţare de la pârât, prin care se solicita clarificarea situaţiei şi la 10.03.2023 ora 09:12, reclamanta a încercat repetat să anunţe la telefon angajatorul că este în concediu medical, dar din nou nu s-a răspuns la apel.

La data de 16.03.3023 SRL „SV Gusar Group" a expediat în adresa reclamatei o înştiinţare, prin care a comunicat că a fost concediată din 01.03.2023 în temeiul art. 86 alin. 1 lit. h) din Codul muncii, fiind emis ordinul nr. 17 din 16.03.2023.

La data de 20.03.2023 ***** s-a prezentat la angajator şi a luat cunoştinţă cu ordinul de concediere şi a primit salariul pentru luna februarie şi indemnizaţia pentru concediile nefolosite.

La 16.03.2023 pârâtul a emis un ordin, prin care *****, care activa în calitate de ca vânzător în cadrul SRL „SV Gusar Group", a fost concediată din data de 01.03.2023, din motivul absenţei nemotivate a acesteia mai mult de 4 ore de la locul de muncă.

Consideră reclamanta că acest ordin este ilegal şi urmează a fi anulat, fiindcă din 01.03.2023 până la 16.03.2023 inclusiv ***** a fost în concediu medical şi nu a avut posibilitate să fie la locul de muncă. Acest fapt se confirmă prin certificatul medical eliberat. ***** s-a îmbolnăvit la locul de muncă din motiv că administraţia a deconectat sursa de încălzire din 27.02.2023, drept pretext servind faptul că s-a încălzit şi energia electrică este scumpă.

De asemenea susţine că, ***** urma să se prezinte la locul de muncă doar la data de 03.03.2023, or a lucrat pe data de 27.02.2023 şi 28.02.2023 şi la 01.03.2023 nu era schimbul acesteia, deci nu putea fi concediată decât din data de 03.03.2023. Mai mult ca atât, la 03.03.2023, ora 08:00, ***** s-a prezentat la locul de muncă pentru a comunica despre faptul că este bolnavă, dar magazinul era închis, iar ***** nu avea cheie şi a efectuat un apel pe nr. de telefon al Cristinei Gusarenco, care nu a răspuns.

Potrivit informaţiei comunicate verbal şi pe grupurile din aplicaţia Viber, Cristina Gusarenco a comunicat, că magazinul alimentar va funcţiona doar pînă la data de 28.02.2023, din 01.03.2023 fiind încetată activitatea, fiind emise la 28.02.2023 şi un şir de ordine contradictorii referitor la schimbarea regimului de muncă, contrar prevederilor art. 68 din Codul muncii. ***** şi-a exprimat dezacordul cu modificarea unilaterală a condiţiilor de muncă în scris, la prezentarea ordinelor date şi a refuzat munca în condiţii mai dezavantajoase.

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

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

17.03.2023. Angajatorul a modificat unilateral contractul individual de muncă, fără a avea acordul angajaţilor. Dezacordul a fost exprimat în scris de către reclamantă nemijlocit pe ordine.

Potrivit contractului individual de muncă semnat iniţial s-a stabilit durata săptămânii de muncă - până la 40 ore, repausul săptămânal imediat a doua zi după schimbul de lucru, pauza de masă 1 oră după 4 ore de muncă şi salariu tarifar lunar în mărime de 3200 lei. Potrivit contractului individual de muncă în redacţia nouă regimul de muncă este indicat: „regim flexibil 6 ore/zi. 2 zile lucrătoare cu ulterioare 2 zile de odihnă". Potrivit ordinului nr. 11 s-a dispus schimbarea din 01.03.2023 a regimului de muncă: flexibil 4ore/zi, 2 zile lucrătoare cu ulterioarele 2 zile de odihnă, regimul de ore de la 09:00 - 13:00, de luni până duminică, cu remunerare bănească conform statelor de personal în mărime de 31,07 lei/oră. Potrivit ordinului nr. 11/1 s-a dispus anularea prevederilor ordinului nr. 11 cu revenirea la regimul de muncă: 12 ore/zi, 1 zile lucrătoare cu ulterioarele 1 zile de odihnă, regimul de ore de la 08:00 - 20:00, de luni până duminică. Angajatorul a stabilit mai multe regimuri de muncă care se suprapun şi nu este clar în ce mod urma a activa reclamanta. De facto, regimul de lucru mereu a fost: două zile lucrătoare cu regimul de muncă în orele 08:00 -20:00 (pe timp de vară 08:00 - 21:00) cu pauza de masă: 13:00-13:30, după care urmau două zile de odihnă. în ce mod şi temei legal s-a revenit la regimul de muncă indicat în ordinul nr. 11/1 nu se cunoaşte, or nu exista aşa un regim de muncă pentru a se reveni la el.

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

Prin hotărârea Judecătoriei Anenii Noi (sediul central) din 23 noiembrie 2023 s-a respins cererea de chemare în judecată depusă de ***** împotriva Societății cu Răspundere Limitată „SV Gusar Grup" cu privire la anularea ordinului de concediere, încasarea despăgubirii pentru perioada de absență forțată de la muncă, încasarea compensației în locul restabilirii la locul de muncă, încasarea prejudiciului moral și încasarea cheltuielilor de judecată, ca fiind neîntemeiată.

Nefiind de acord cu soluția instanței de fond, la 23 noiembrie 2023 reprezentantul reclamantei *****, avocatul Dudulica Liubomir a contestat cu apel hotărârea primei instanțe, solicitând casarea acesteia, cu adoptarea unei noi hotărâri, prin care acțiunea să fie admisă integral.

În motivarea apelului reprezentantul părții apelante a indicat, că instanța de fond nu a dat apreciere corespunzătoare probelor și argumentelor expuse de către reclamantă și a constatat eronat situația de fapt și de drept, pronunțând o hotărâre neîntemeiată.

Susține reprezentantul părții, că zilele de 01.03.2023 și 02.03.2023 au fost zile de odihnă pentru reclamantă, fapt recunoscut și de către pîrît, care doar la 03.03.2023 a expediat un mesaj, prin care a solicitat prezentarea la locul de muncă.

În acest context a relevat, că din 01.03.2023 pînă la 16.03.2023 inclusiv, Crășmari Oxana a fost în concediu medical și nu a avut posibilitatea să fie la locul de muncă. Mai mult ca atât, la 03.03.2023, ora 08:00, ***** s-a prezentat la locul de munca pentru a comunica despre faptul că este bolnavă, dar magazinul era închis, ***** nu avea cheie și a efectuat un apel pe nr. de telefon al Cristinei Gusarenco, care nu a răspuns.

Consideră, că poziția instanței de fond referitor la durata 0 secunde a apelurilor efectuate, nu este relevantă, or apelurile telefonice la care nu se răspunde nu pot avea o altă durată.

Se mai menționează în cererea de apel, că instanța de fond a criticat necontestarea de către ***** a ordinelor de modificare unilaterală a condițiilor de muncă, dar nu a luat în considerație faptul, că apelanta a fost pe buletin de boală până pe 16.03.2023 inclusiv, dată la care a și fost concediata, și la data de 17.03.2023 când urma să revină la serviciu era deja concediată și nu este logic să contești ordinul de stabilire a condițiilor de muncă, dacă nu mai iești angajat și nu mai prestezi munca respective.

Susține partea apelantă, că este inadmisibilă concluzia instanței de judecata referitor la neadmiterea ca proba a certificatului medical. Chiar și partea pârâtă a avut obiecții la înscrierea din registru de evident a actului dat, dar nu au fost formulate careva obiecții referitor nemijlocit la certificatul medical.

În acelaşi context a relevat, că lipsa semnăturii șefului medicilor de familie este pretins de către instanjă de fond eronat, or buletinul de boală a fost înregistrat și semnat de către Centrul Medicilor de Familie Țînțăreni, potrivit procedurii stabilite. Mai mult ca atît, instanța nu a făcut trimitere la o careva prevedere legală în acest sens.

Consideră inadmisibil, instanța de judecata a supus criticii certificatul medical, dar în cadrul ședințelor de judecată a respins pretențiile pârâtului de a demonstra falsul pretins, pe motiv că nu este de competența sa și nu face obiectul acțiunii examinate.

Suplimentar a completat, că recipisa prin care ***** a confirmat că a primit salariul și indemnizația pentru concediul nefolosit, în final conținând sintagma ca nu are pretenții la angajator, se referă doar la plățile primite, dar nu se referă la ordinul de concediere, or nu este nici o probă că recipisa s-a întocmit până la prezentarea ordinului de concediere sau după și nici nu este acest act temei legal de acceptare a unei asemenea formulări ca renunțare la dreptul de contestare a ordinului de concediere.

A fost omis de către instanța de fond total argumentul reclamantei despre faptul ca a fost concediată pentru absența de la locul de muncă în ziua sa de odihnă, pe când pârâtul nu a negat acest fapt în poziția pe care a expus-o în referință.

Comunică instanței, că în urma acțiunilor ilegale ale paratului, Oxanei Crîșmari i-a fost cauzat prejudiciu moral enorm: prin comportamentul batjocoritor de care a dat dovadă angajatorul, atitudinea agresivă și amenințări, intimidare, prin perturbarea modului de viață obișnuit: concedierea ilegală, lipsirea de sursă de existență, privarea de posibilitatea de a căuta și găsi un alt loc de muncă până la concediere, plata întârziată a salariului, îmbolnăvirea la locul de muncă, reclamanta o perioadă lungă fiind nevoită să evite ieșirea în public, pentru a nu fi frustrată din cauza acelor evenimente. Astfel ***** a avut disconfort psihologic și frustrări mari din cauza acțiunilor ilegale ale pârâtului și urmează a fi despăgubită moral în temeiul art. art. 2036, 2037 din Codul civil.

Reprezentantul intimatei SRL „SV Gusar Group”, avocatul Ursu Petru a prezentat referință, prin care și-a exprimat dezacordul cu argumentele expuse în cererea de apel, solicitând respingerea acesteia, totodată menționând faptul, că întreg conținutul al cererii de apel se bazează pe simplul dezacord al apelantului cu hotărârea primei instanțe, ceea ce nu echivalează cu necesitatea casării hotărârii în lipsa temeiului legal, precum nici nu poate fi catalogat de apelant ca pretinsa ilegalitate a actului judiciar adoptat.

În ședința instanței de apel, reprezentantul părții apelante *****, avocatul Dudulica Liubomir a solicitat admiterea cererii de apel în sensul formulat, casarea integrală a hotărârii instanței de fond cu emiterea unei noi soluții, prin care acțiunea să fie admisă integral.

Reprezentantul intimatului SRL „SV Gusar Group”, avocatul Ursu Petru în ședința instanței de apel a solicitat respingerea cererii de apel ca neîntemeiată și menținerea hotărârii instanței de fond.

Audiind participanții la proces, analizând, legalitatea și temeinicia hotărârii atacate, prin prisma argumentelor invocate de participanții la proces şi a materialelor din dosar în coroborare cu cadrul legal pertinent aplicabil, Colegiul consideră apelul declarat de ***** drept întemeiat şi care urmează a fi admis, cu casarea hotărârii instanței de fond, din următoarele motive.

În conformitate art. 362 alin. (1) CPC, termenul de declarare a apelului este de 30 de zile de la data pronunțării dispozitivului hotărârii, dacă legea nu prevede altfel.

Colegiul civil, comercial şi de contencios administrativ consideră depus în termen apelul declarat de *****, or, hotărârea Judecătoriei Anenii Noi (sediul Central) a fost pronunțată la 23 noiembrie 2023, iar apelul împotriva acesteia a fost depus în aceiași zi, la 23 noiembrie 2023.

În conformitate cu art. 385 lit. c) CPC, instanţa de apel, după ce judecă apelul, este în drept să admită apelul şi să caseze integral sau parţial hotărârea primei instanţe, emiţând o nouă hotărâre.

În conformitate cu art. 386 alin. (1) CPC ,hotărârea primei instanţe se casează sau se modifică de instanţa de apel dacă:

a) circumstanţele importante pentru soluţionarea cauzei nu au fost constatate şi elucidate pe deplin;

b) circumstanţele importante pentru soluţionarea cauzei, pe care prima instanţă le consideră constatate, nu au fost dovedite cu probe veridice şi suficiente;

c) concluziile primei instanţe, expuse în hotărâre, sânt în contradicţie cu circumstanţele cauzei;

d) normele de drept material sau normele de drept procedural au fost încălcate sau aplicate eronat.

Potrivit art. 239 CPC, hotărârea judecătorească trebuie să fie legală şi întemeiată. Instanţa îşi întemeiază hotărârea numai pe circumstanţele constatate nemijlocit de instanţă şi pe probele cercetate în şedinţă de judecată.

În temeiul art. 240 alin. (1), (3) CPC, la deliberarea hotărârii, instanţa judecătorească apreciază probele, determină circumstanţele care au importanţă pentru soluţionarea pricinilor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părţi, legea aplicabilă soluţionării pricinii şi admisibilitatea acţiunii; Instanţa judecătorească adoptă hotărârea în limitele pretenţiilor înaintate de reclamant.

În conformitate cu prevederile art. 121 CPC, 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.

Totodată, potrivit art. 130 CPC, instanţa judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multiaspectuală, completă, nepărtinitoare şi nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul şi interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege. Nici un fel de probe nu au pentru instanţa judecătorească o forţă probantă prestabilită fără aprecierea lor. Fiecare probă se apreciază de instanţă privitor la pertinenţa, admisibilitatea, veridicitatea ei, iar toate probele în ansamblu, privitor la legătura lor reciprocă şi suficienţa pentru soluţionarea pricinii. Ca rezultat al aprecierii probelor, instanţa judecătorească este obligată să reflecte în hotărâre motivele concluziilor sale privind admiterea unor probe şi respingerea altor probe, precum şi argumentarea preferinţei unor probe faţă de altele.

În conformitate cu prevederile art. 118 al-le (1)-(3) CPC, fiecare parte trebuie să dovedească circumstanţele pe care le invocă drept temei al pretenţiilor şi obiecţiilor sale dacă legea nu dispune altfel. Partea care nu a exercitat pe deplin obligaţia de a dovedi anumite fapte este în drept să înainteze instanţei judecătoreşti un demers prin care solicită audierea părţii adverse în privinţa acestor fapte dacă solicitarea nu se referă la circumstanţele pe care instanţa le consideră dovedite. Circumstanţele care au importanţă pentru soluţionarea justă a pricinii sânt 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.

În conformitate cu art. 10 alin. (1) lit. a) din Codul muncii, angajatorul are dreptul să încheie, să modifice, să suspende şi să desfacă contractele individuale de muncă cu salariaţii în modul şi în condiţiile stabilite de prezentul cod şi de alte acte normative.

În corespundere cu art. 45 din Codul muncii, contractul individual de muncă este înţelegerea dintre salariat şi angajator, potrivit căreia salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcţie, să respecte regulamentul intern al unităţii, iar angajatorul se obligă să-i asigure condiţiile 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 dispozițiile art. 81 alin .(1)-(3) din Codul muncii, contractul individual de muncă poate înceta: a) în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art. art. 82, 305 și 310); a 1) prin acordul scris al părților (art .82); b) la inițiativa uneia dintre părți (art. 85 și art. 86). În toate cazurile menționate la alin. (1), ziua încetării contractului individual de muncă se consideră ultima zi de muncă. Contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) angajatorului, care se aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură, cel târziu la data eliberării din serviciu, cu excepția cazului în care salariatul nu lucrează până în ziua eliberării din serviciu (absență nemotivată de la serviciu, privațiune de libertate etc.). Ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) angajatorului cu privire la încetarea contractului individual de muncă trebuie să conțină referire la articolul, alineatul, punctul și litera corespunzătoare din lege.

Conform art.86 alin.(1) din 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: h) absenţa fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive (fără a ţine cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă.

În conformitate cu art.201 din Codul muncii, disciplina muncii reprezintă obligația tuturor salariaților de a se subordona unor reguli de comportare stabilite în conformitate cu prezentul cod, cu alte acte normative, cu convențiile colective, cu contractele colective și cu cele individuale de muncă, precum și cu actele normative la nivel de unitate, inclusiv cu regulamentul intern al unității.

Potrivit art. 206 alin. (1)-(5) din Codul muncii, pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice față de salariat următoarele sancțiuni disciplinare: a) avertismentul; b) mustrarea; c) mustrarea aspră; d) concedierea (în temeiurile prevăzute la art. 86 alin. (1) lit. lit. g)-r)). Legislația în vigoare poate prevedea pentru unele categorii de salariați și alte sancțiuni disciplinare. Se interzice aplicarea amenzilor și altor sancțiuni pecuniare pentru încălcarea disciplinei de muncă. Pentru aceeași abatere disciplinară nu se poate aplica decât o singură sancțiune. La aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul trebuie să țină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise și de alte circumstanțe obiective.

Conform art. 210 alin. (1)-(3) din Codul muncii, sancțiunea disciplinară se aplică prin ordin (dispoziție, decizie, hotărâre), în care se indică în mod obligatoriu: a) temeiurile de fapt și de drept ale aplicării sancțiunii; b) termenul în care sancțiunea poate fi contestată; c) organul în care sancțiunea poate fi contestată. Ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) de sancționare, cu excepția sancțiunii 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, în termen de cel mult 5 zile lucrătoare de la data emiterii, iar în cazul în care acesta activează într-o subdiviziune interioară a unității (filială, reprezentanță, serviciu desconcentrat etc.) aflate în altă localitate - în termen de cel mult 15 zile lucrătoare și 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 și un reprezentant al salariaților. Ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) de sancționare poate fi contestat de salariat în instanța de judecată în condițiile art. 355 Codul muncii.

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

Prima instanță, fiind învestită cu judecarea prezentei cauze, a ajuns la concluzia netemeiniciei acțiunii, respingând-o în acest sens.

Nefiind de acord cu soluția instanței de fond, reclamanta ***** a contestat cu apel hotărârea primei instanțe, invocând argumentele expuse mai sus.

Raportând dispozițiile normelor suscitate la circumstanțele cauzei, evaluând soluția primei instanțe prin prisma raționalismului pretențiilor înaintate în raport cu circumstanțele de fapt și de drept invocate, Colegiul consideră că soluţia instanţei de fond este neîntemeiată, din următoarele.

Din materialele cauzei și probatoriului prezentat și din explicațiile părților s-a constatat, că la data de 07 noiembrie 2020, în baza contractului individual de muncă nr.58 apelanta/reclamantă ***** a fost angajată în cadrul SRL „SV Gusar Group" în calitate de vânzător. Regimul de lucru a fost convenit flexibil de 6 ore pe zi, câte 2 zile lucrătoare pe săptămână, iar de odihnă - 2 zile ulterioare celor lucrate

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

Ordinul în cauză a fost adus la cunoștința reclamantei la data de 28.02.2023, în care a consemnat faptul că nu este de acord.

Iar potrivit Acordului adițional nr.3 din 01 martie 2023 la contractul individual de muncă , în textul pct.13 al Contractului s-a modificat regimul de muncă: flexibil, 4 ore/zi, 2 zile lucrătoare, cu ulterioarele 2 zile de odihnă, regimul de ore de la 09.00-13.00, de luni până duminică, unde salariatul reclamant ***** a consemnat faptul că, nu este de acord cu modificarea (f.d.17).

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

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

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

La 16 martie 2023, conducerea SRL „SV Gusar Group” a emis ordinul nr.17, prin care a desfăcut din data de 01 martie 2023 contractul individual de muncă încheiat cu ***** conform art.86 alin.(1) lit.h) din Codul muncii – absența fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive în timpul zilei de muncă (f.d.8-9).

Prin ordinul nr.17 din 16 martie 2023 al SRL „SV Gusar Group” s-a constatat comiterea abaterii disciplinare de către salariata ***** manifestată prin absența fără motive întemeiate de la lucru în timpul zilei de muncă 01 martie 2023 stabilită prin Actul de constatare.

Ordinul sus menționat a fost adus la cunoștință reclamantei/ apelante la data de 20 martie 2023.

Materialele cauzei, și anume certificatul de concediu medical seria 01, nr.5156234 emis de IMSP CS Ţînţăreni OMF *****, atestă faptul, că începând cu data de 01.03.2023 până la data de 16.03.2023, apelanta/reclamantă ***** s-a aflat în concediu medical cu eliberarea de la lucru pe perioada respectivă (f.d.10).

Conform art.86 alin.(1) din 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: h) absenţa fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive (fără a ţine cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă.

Din prevederile art.86 din Codul muncii rezultă, că încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului are loc în situații limitativ stabilite, care se pot 18 datora unor cauze imputabile salariatului sau care nu sunt legate de culpa salariatului, precum şi în unele situații ce țin de activitatea angajatorului şi pentru alte motive prevăzute de legislația muncii. Desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată include motivele care se aplică tuturor angajaților, precum și motivele care se aplică numai anumitei categorii de salariați.

Temeiul de desfacere a contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului prevăzut la lit.h) al art.86 din Codul muncii poate avea loc pentru lipsa nemotivată de la locul de lucru timp de 4 ore consecutive (fără a ţine cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă. La examinarea acestor litigii, în special se va ține cont de următoarele aspecte: timpul pauzei de

masă nu se va lua în calculul celor 4 ore consecutive; nu poate fi considerat temei de concediere absenţa datorată unor circumstanțe obiective, independente de voinţa salariatului (de exemplu: îmbolnăvirea, cu toate că nu a prezentat certificatul medical, dar se constată cu certitudine că persoana a fost bolnavă).

Absența de la lucru mai mult de patru ore în cursul zilei de muncă, ce-i dă dreptul angajatorului să rezilieze contractul de muncă din acest temei, se consideră aflarea nemotivată a salariatului în afara teritoriului unității cel puțin patru ore, cu care se află în raport de muncă, sau în afara teritoriului obiectului, unde el trebuie să îndeplinească lucrul încredințat în conformitate cu obligațiunile de muncă.

Totodată, în conformitate cu prevederile art.86 alin.(2) din Codul muncii, nu se admite concedierea salariatului în perioada aflării lui în concediu medical, în concediu de odihnă anual, în concediu de studii, în concediu de maternitate, în concediu parţial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, în concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 4 ani, în perioada îndeplinirii obligaţiilor de stat sau obşteşti, precum şi în perioada detașării, cu excepţia cazurilor de lichidare a unităţii.

Rezumând cele constatate supra, Completul judiciar consideră eronată concluzia instanței de fond, bazată pe o apreciere vădit nerezonabilă a probelor, care de altfel a servit la consolidarea soluției de respingere a acțiunii depuse de *****, precum că certificatul medical nu a fost prezentat angajatorului de către salariata ***** pînă la înaintarea cererii prealabile, iar salariata la data de 20.03.2023 a confirmat expres că, i s-a efectuat în contul său de către angajator atît plata salariului şi plata concediului nefolosit, cît şi lipsa de pretenţii faţă de angajator şi acţiunile întreprinse.

Or, conform certificatului de concediu medical seria seria 01, nr.5156234 emis de IMSP CS Ţînţăreni OMF *****, ***** s-a aflat în concediu medical, începînd cu data de 01.03.2023 până la data de 16.03.2023, respectiv angajatorul nu a fost în drept să emită ordinul privind concedierea Oxanei Crîșmari din funcţia deţinută în perioada aflării acesteia în concediu medical, or, acest fapt contravine prevederilor legale reglementate de legislaţia muncii.

Ba mai mult, din declarațiile reprezentantului reclamantei s-a stabilit că, zilele de 01.03.2023-02.03.2023 au fost zile de odihnă pentru reclamanta/apelantă *****, iar la data de 03 martie 2023 s-a prezentat la serviciu, pentru a informa angajatorul despre concediul medical, însă magazinul unde activa era închis, iar la apelul telefonic efectuat pe nr.de telefon: 078737773, ce aparţine angajatorului nu a răspuns nimeni.

Succesiv, Completul judiciar apreciază critic poziția pârâtului/intimatului precum că, reclamanta/apelantă ***** nu a informat angajatorul prin telefon, direct sau prin alte mijloace de comunicare, ce se practica între salariat şi angajator (reţeaua Viber) despre faptul că ar fi pe buletin medical. Or, reclamanta/apelantă ***** s-a conformat prevederilor legale și a întreprins măsuri în vederea înștiințării angajatorului despre concediul medical, însă apelurile sale telefonice au fost ignorate, fapt confirmat prin informația din aplicația Viber, anexată la materialele cauzei.

În altă ordine de idei Completul judiciar consideră necesar a reitera prevederile art. 208 alin.(1) din Codul muncii, care reglementează, că până la aplicarea sancțiunii disciplinare (concedierea), angajatorul este obligat să ceară în scris salariatului o explicație scrisă privind fapta comisă. Explicația privind fapta comisă poate fi prezentată de către salariat în termen de 5 zile lucrătoare de la data solicitării. Refuzul de a prezenta explicația cerută se consemnează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului și un reprezentant al salariaților.

Contrar normei de drept sus citate, angajatorul a emis ordinul cu privire la eliberarea din funcție fără a cere de la salariat vreo explicație scrisă referitor la fapta comisă și fără să întocmească un proces-verbal prin care să fie stabilit refuzul salariatului de a da explicații.

Față de cele relevate, instanța de apel reține că instanța ierarhic inferioară eronat a concluzionat referitor la legalitatea ordinului de concediere a Oxanei Crîșmari. Or, reprezentatul intimatului/pârât nu a executat obligația de a dovedi legalitatea și temeiurile eliberării salariatului, contrar sarcinii de probațiune instituite de art.118 alin (1) Cod de procedură civilă și art.89 alin (2) Codul muncii.

Conform 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. 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 nu mai mică decât salariul mediu al salariatului pentru această perioadă; 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.

Mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanţa de judecată, ţinându-se cont de aprecierea dată acţiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decât un salariu mediu lunar al salariatului. 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.

De asemenea, în conformitate cu prevederile art. 329 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. (2) Prejudiciul moral se repară în formă bănească sau într-o altă formă materială determinată de părţi. Litigiile şi conflictele apărute în legătură cu repararea prejudiciului moral se soluţionează de instanţa de judecată, indiferent de mărimea prejudiciului material ce urmează a fi reparat.

Totodată, potrivit dispoziţiilor art. 330 alin. (1) lit. b) 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 obligație survine, în particular, în caz de eliberare ilegală din serviciu sau transfer ilegal la o altă muncă. Caracterul ilegal al concedierii instituie obligația angajatorului de a compensa salariatului concediat ilegal salariul pentru perioada absenței forțate de la lucru.

În condițiile declarării nule a ordinului SRL „SV Gusar Grup” nr.17 din 16.03.2023 „Cu privire la concedierea Oxanei Crîșmari din funcția de vînzător, prin prisma normelor de drept enunțate, se atestă temeinicia pretenției cu privire la încasarea de la SRL „SV Gusar Grup” în beneficiul lui *****, despăgubirea pentru perioadă de absenţă forţată de la muncă în sumă de 7 000 lei (șapte mii), reieșind din adeverința privind mărimea salariului eliberat de către SRL „SV Gusar Group”, compensație în locul restabilirii la locul de muncă în sumă de 10 000 lei (zece mii lei) și prejudiciul moral în mărime de 4 000 lei (patru mii lei), care este echitabilă suferințelor psihice suportate de către *****, nefiind excesivă pentru intimată, dar care concomitent nu poate constitui un venit nejustificat.

Colegiul judiciar reţine că suma solicitată de apelantă cu titlu de prejudiciu moral în mărime de 50 000 lei este una exagerată și nejustificată, or, la stabilirea cuantumului despăgubirilor se impune necesitatea ca partea vătămată să primească o satisfacție echitabilă pentru prejudiciul moral suferit, să aibă efect compensatoriu şi nu trebuie să constituie venituri nejustificate.

Totodată, instanța de apel reține dispozițiile art. 94 alin. (1) CPC, potrivit cărora instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească, la cerere, părţii care a avut câştig de cauză cheltuielile de judecată. Dacă acțiunea reclamantului a fost admisă parțial, acestuia i se compensează cheltuielile de judecată proporţional părţii admise din pretenţii, iar pârâtului – proporţional părţii respinse din pretenţiile reclamantului.

Drept urmare, prin prisma prevederilor art. 94 alin. (1) CPC, instanța de apel consideră necesar de a încasa de la SRL „SV Gusar Grup", în beneficiul bugetului de stat suma de 630 lei, cu titlu de taxă de stat pentru prima instanță și suma de 472,50 lei, cu titlu de taxă de stat pentru instanța de apel.

În contextul celor expuse mai sus, în condițiile în care instanța de fond incorect a dat apreciere stării de fapt și circumstanțelor pricinii, cum și greșit a aplicat normele de drept material, iar instanța de apel a constatat temeinicia acțiunii, argumentele apelantei fiind fondate, Colegiul Civil ajunge la concluzia de a admite apelul declarat, a casa hotărârea primei instanțe, cu emiterea unei noi hotărâri de admitere a acțiunii.

În conformitate cu prevederile art. 385 lit. c) şi art. art. 389-390 CPC, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ al Curţii de Apel Chişinău,

d e c i d e:

Se admite cererea de apel declarată de *****, reprezentată de avocatul Dudulica Liubomir.

Se casează hotărârea Judecătoriei Anenii Noi (sediul central) din 23 noiembrie 2023, adoptată în cauza civilă, la cererea de chemare în judecată depusă de ***** împotriva Societății cu Răspundere Limitată „SV Gusar Grup" cu privire la anularea ordinului de concediere, încasarea despăgubirii pentru perioada de absență forțată de la muncă, încasarea compensației în locul restabilirii la locul de muncă, încasarea prejudiciului moral şi încasarea cheltuielilor de judecată, și se emite o nouă hotărâre, prin care:

Se admite cererea de chemare în judecată depusă de *****.

Se anulează ordinul nr. 17 din 16.03.2023 cu privire la concediere, emis de SRL „SV Gusar Grup".

Se încasează de la SRL „SV Gusar Grup" în beneficiul lui *****, despăgubirea pentru perioadă de absenţă forţată de la muncă în sumă de 7 000 lei (șapte mii), compensație în locul restabilirii la locul de muncă în sumă de 10 000 lei (zece mii lei) și prejudiciul moral în mărime de 4 000 lei (patru mii lei).

Se încasează de la SRL „SV Gusar Grup", în beneficiul bugetului de stat suma de 630 (șase sute treizeci) lei cu titlu de taxă de stat pentru prima instanță și suma de 472,50 (patru sute șaptezeci și doi lei 50 bani) lei cu titlu de taxă de stat pentru instanța de apel.

Decizia este definitivă, însă poate fi atacată cu recurs la Curtea Supremă de Justiție în termen de 2 luni de la data comunicării deciziei integrale, prin intermediul Curţii Supreme de Justiție.

Preşedintele completului,
judecătorul Anton Marina

Judecătorii Pulbere Ruxanda

Cojocaru Olga