Dosarul nr. 2-28332/22

H O T Ă R Â R E

În numele legii

1 august 2024 **mun. Chișinău**

Judecătoria Chișinău, sediul Centru

În componența

Președintelui de ședință, judecătorul Badan-Melnic Eleonora

Grefierilor Zmuncila Tamara și Antoci Ana-Maria

în sediul instanței, în ședință publică, în limba de stat, a judecat în procedură contencioasă cauza civilă intentată în baza cererii de chemare în judecată înaintate de Grigoraș Sergiu către ”Engineering Facility Solutions” societate cu răspundere limitată cu privire a anularea ordinului de eliberare, încasarea plăților salariale pentru absența forțată de la muncă, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată și

a c o n s t a t a t:

1. În data de 9 iunie 2021 Grigoraș Sergiu a depus o cerere de chemare în judecată împotriva „Engineering Facility Solutions” societate cu răspundere limitată prin care a solicitat anularea ordinului de eliberare din funcția de tehnician energetician/electrician nr. 11/21 din 31 martie 2021 și restabilirea drepturilor prin calcularea și achitarea salariului funcției pentru perioada lipsei forțate de la locul de muncă.
2. Pe 9 iunie 2021, prin intermediul Programului Integrat de Gestionare a Dosarelor, cererea de chemare în judecată a fost repartizată în mod automat aleatoriu judecătorului Judecătoriei Bălți, sediul Central, Snejana Dubceac.
3. În data de 20 octombrie 2021 reclamantul a formulat o cerere de concretizare a pretențiilor prin care a solicitat încasarea din contul pârâtului a sumei de 10000 lei cu titlul de prejudiciul moral (f. d. 84-88).
4. Prin hotărârea Judecătoriei Bălți, sediul Central din 9 noiembrie 2021, cererea de chemare în judecată depusă de reclamantul Grigoraș Sergiu către „Engineering Facility Solutions” societate cu răspundere limitată cu privire a anularea ordinului de eliberare,

încasarea plăților salariale pentru absența forțată de la muncă și repararea prejudiciului moral, a fost admisă parțial (f.d. 103).

5. Conform Deciziei Curții de Apel Bălți din 20 octombrie 2022, hotărârea primei instanțe a fost casată, iar cauza a fost remisă la rejudecare instanței competente Judecătoriei Chișinău, sediul Centru (f.d. 171-175).
6. Astfel, pe 20 decembrie 2022, cauza civilă nr. 2-28332/22 a fost repartizată pentru examinare în mod aleatoriu judecătorului Judecătoriei Chișinău, sediul Centru, Eleonora Badan-Melnic.
7. Prin încheierea Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 26 decembrie 2022, cererea de chemare în judecată a fost primită în procedura contencioasă (f . d. 180-181).

Argumentele participanților la proces

8. În susținerea cererii de chemare în judecată reclamantul Grigoraș Sergiu a informat că pe 13 noiembrie 2020 a încheiat cu „LC LA Group ” societate cu răspundere limitată, în persoana administratorului Lesnic Andrei un contract individual de muncă, angajat în funcția de tehnician energetician. Potrivit pct. 3 Titlul I al acestui contract, perioada de angajare nu a fost determinată. Pct. 9 din contract specifica că munca angajatului se retribuia conform timpului efectiv lucrat cu achitarea *per* oră 50 lei, suma calculată în lei după deducerea plăților, defalcărilor și tarifelor obligatorii prevăzute de legislația în vigoare a RM.
9. În acest sens, reclamantul a comunicat că a fost informat despre emiterea ordinului de concediere prin scrisoare, la adresa poștală de domiciliu. Deci, în baza ordinului nr. 11/21 emis de „Engineering Facility Solutions” a fost informat despre emiterea ordinului de concediere, a fost eliberat din funcția de tehnician energetician/ electrician, temeiul de fapt invocat în ordinul de eliberare fiind cererea de demisie din 31 martie 2021.
10. Prin urmare, reclamantul a afirmat că nu a depus către angajator nicio cerere prin care ar solicita încetarea contractului individual de muncă din proprie inițiativă și consideră că ordinul dat a fost emis ilegal și absolut neîntemeiat din următoarele considerente: 1) nu a depus o cerere de demisie; 2) presupusa cerere în baza căreia a fost emis ordinul de eliberare nr. 11/21 nu este legală, întrucât nu este întocmită, precum și semnată de dumnealui; 3) temeiul de drept, art. 82 Codul muncii, pe care se întemeiază ordinul de

eliberare nr. 11/21 nu este relevant situației existente, or art. 82 prevede expres dispoziții privind încetarea contractului individual de muncă în circumstanțe ce nu depind de voința părților.

11. Mai mult, reclamantul consideră că în situația în care se atesta reducerea unității, reducerii numărului sau a statelor de personal, angajatorul era obligat: să emită un ordin motivat din punct de vedere juridic sau economic, cu privire la lichidarea unității ori reducerea numărului sau a statelor de personal; să emită un ordin cu privire la preavizarea, sub semnătură, a angajatului cu 2 luni înainte de lichidarea unității ori de reducerea numărului sau a statelor de personal. Odată cu emiterea ordinului de preaviz în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal, urma să propună în scris angajatului, preavizat, un alt loc de muncă în cadrul unității respective, cu acordarea angajatului ce urmează a fi concediat o zi lucrătoare pe săptămînă cu menținerea salariului mediu pentru căutarea unui alt loc de muncă și/sau va prezenta, în modul stabilit, cu 2 luni înainte de concediere, agenției pentru ocuparea forței de muncă informațiile privind persoanele ce urmează a fi disponibilizate. Însă, aceste situații nu se regăsesc în speță, motiv din care consideră desfacerea contractului individual de munca în temeiul ordinului de concediere și nemijlocit ordinul de concediere ilegal, motive din care urmează a fi declarat nul cu repunerea părților în situația anterioară.
12. În drept, reclamantul își întemeiază cererea de chemare în judecată pe prevederile de la art. 43 din Constituție, art. 5, art. 6, art. 354-355 din Codul muncii, art. 166-167 Cod procedură civilă.
13. Totodată, prin cererea de concretizare a pretențiilor reclamantul a solicitat încasarea din contul pârâtului a sumei de 10000 lei cu titlul de prejudiciul moral (f.d. 84-88). În susținerea acestei pretenții reclamantul a declarat că în urma emiterii ordinului de eliberare, din vina și intenția de rea-credință a pârâtului, i-au fost cauzate anumite prejudicii morale și consideră necesar de a fi tras pârâtul la răspundere patrimonială pentru daune morale, întrucât sunt constatate elementele răspunderii civile, respectiv fapta ilicită a angajatorului, prejudiciul și legătura de cauzalitate între acestea. În special reclamantul a menționat situația de concediere ilegală, astfel, privarea ilegală de posibilitatea de a munci de către pârât în privința reclamantului; starea de stres,

incomoditate, discriminare, imposibilitate de a câștiga salariu pentru a se întreține pe sine și familia; legătura de cauzalitate între primele două elemente.

14. În susținerea pretenției privind repararea prejudiciului moral reclamantul a invocat prevederile art. 5, art. 9, art. 10, art. 327 și art. 329 Codul muncii, art. 19, art. 2036 și art. 2037 Cod civil.
15. În ședința de judecată reclamantul Grigoraș Sergiu și reprezentantul acestuia avocatul Melnic Oxana nu s-au prezentat, ci au solicitat examinarea cauzei în lipsă (f. d. 219-220).
16. Reprezentantul pârâtului „Engineering Facility Solutions" societate cu răspundere limitată, avocatul Gîsca Marcel, a recunoscut parțial acțiunea, dar a solicitat respingerea cererii de chemare în judecată ca nefondată.

Aprecierea instanței de judecată:

17. Audiind opinia participanților la proces, analizând cererea de chemare în judecată înaintată de Grigoraș Sergiu și materialele dosarului în raport cu normele legale aplicabile speței, instanța de judecată stabilește că cererea de chemare în judecată urmează a fi admisă parțial din considerentele ce se vor expune în partea de motivare a hotărârii.
18. Constatările circumstanțelor de fapt relevă că, prin contractul individual de muncă nr. 14/20 din 13 noiembrie 2020, reclamantul Grigoraș Sergiu a fost angajat în funcție de tehnician energetician/electrician la persoana juridică „LC LA GROUP" societate cu răspundere limitată (f. d. 10-12). La fel, se atestă că a fost încheiat contractul nr. 14/20 de răspundere materială integrală (f. d. 13), acordul nr. 01/20 privind prelucrarea datelor cu caracter personal al salariaților (f. d. 14) și reclamantului i-a fost prezentată oferta de lucru pentru poziția de Tehnician energetician/electrician, durata contractului fiind pe o perioadă nedeterminată, cu salariul lunar net în mărime de 50 lei/ora (f. d. 15).
19. Prin ordinul „Engineering Facility Solutions" societate cu răspundere limitată (redenumită din „LC LA GROUP") nr. 11/21 din 31 martie 2021, în baza art. 82 din Codul muncii și în baza cererii personale din data de 31 martie 2021, s-a ordonat: 1) se acceptă demisia dnului Grigoraș Sergiu din data de 31 martie 2021, angajat conform art. 82 din Codul muncii; 2) Contabilul-șef va efectua calculul de salarizare conform legislației în vigoare; 3) prezentul ordin se aduce la cunoștință persoanei interesate (f. d. 20).

20. Instanța subliniază că, deși la materialele cauzei este prezentată o cerere prin care Grigoraș Sergiu cere încetarea contractului individual de muncă, această cerere, datată cu 31 martie 2021, nu este semnată (f. d. 65).
21. În data de 2 iulie 2021 pârâtul „Engineering Facility Solutions" societate cu răspundere limitată a emis ordinul nr. 23/21 cu privire la anularea ordinului de eliberare nr. 11/21 din 31 martie 2021, care specifică că „având în vedere faptul că la operarea eliberării din funcție a salariatului Grigoraș Sergiu în temeiul art. 82 din Codul muncii, au fost comise unele încălcări de procedură, precum și conducându-mă de prevederile art. 89 alin. (1) din Codul muncii ordon: 1) începând cu data de 2 iulie 2021 se anulează Ordinul de eliberare nr. 11/21 din 31 martie 2021 a salariatului Grigoraș Sergiu; 2) Prezentul Ordin urmează să fie adus la cunoștință dlui Grigoraș Sergiu prin scrisoare poștală recomandată cu aviz de recepție la domiciliul acestuia" (f. d. 77).
22. Prin înștiințarea nr. 03 din 2 iulie 2021, reclamantului i s-a adus la cunoștință că a fost restabilit în funcție pe motiv că s-au comis încălcări la eliberarea acestuia și a fost informat că au intervenit modificări în denumirea companiei. Reclamantul a fost invitat în următoarea zi după recepționarea înștiințării la sediul companiei pentru a lua cunoștință cu actele corespunzătoare și cu reluarea activității (f. d. 76). În pofida acestei înștiințări, instanța remarcă că pârâtul nu a prezentat date cu privire la recepționare de către destinatar.
23. Cu referire la prima pretenție a reclamantului privind anularea ordinului de eliberare nr. 11/21 din 31 martie 2021, prin care s-a dispus acceptarea demisiei domnului Grigoraș Sergiu din data de 31 martie 2021, angajat în funcția de tehnician energetician/electrician, conform art. 82 din Codul muncii al Republicii Moldova, instanța constată că această pretenție este întemeiată și urmează a fi admisă.
24. În conformitate cu prevederile art. 5 lit. a) din Codul muncii, unul din principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă şi a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, principii ce reies din normele dreptului internaţional şi din cele ale Constituţiei Republicii Moldova, este *libertatea muncii, incluzînd dreptul la munca liber aleasă sau acceptată, dreptul dispunerii de capacităţile sale de muncă, dreptul alegerii profesiei şi ocupaţiei.*
25. Potrivit Articolul 4 din Convenția cu privire la încetarea raporturilor de muncă din inițiativa patronului, adoptată de Adunarea Generală a Organizației Internaționale a

Muncii la 22 iunie 1982, în vigoare pentru Republica Moldova din 14 februarie 1998, *raporturile de muncă ale unui lucrător nu vor înceta decât dacă există un motiv valabil pentru o asemenea încetare legat de capacitatea sau conduita lucrătorului sau bazat pe cerințele operaționale ale întreprinderii, instituției sau serviciului.*

26. Conform art. 9 alin. (1) lit. a) din Codul muncii, *salariatul are dreptul la desfacerea contractului individual de muncă, în modul stabilit de prezentul cod*.
27. Astfel, potrivit art. 81 din Codul muncii, *temeiurile încetării contractului individual de muncă sunt: a) în circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor (art.82, 305 şi 310); a[1]) prin acordul scris al părţilor (art. 82[1]); b) la iniţiativa uneia dintre părţi (art.85 şi 86). (2) În toate cazurile menţionate la alin.(1), ziua încetării contractului individual de muncă se consideră ultima zi de muncă. (3) Contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărîrii) angajatorului, care se aduce la cunoştinţa salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării, cel tîrziu la data eliberării din serviciu, cu excepţia cazului în care salariatul nu lucrează pînă în ziua eliberării din serviciu (absenţă nemotivată de la serviciu, privaţiune de libertate etc.). Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) angajatorului cu privire la încetarea contractului individual de muncă trebuie să conţină referire la articolul, alineatul, punctul şi litera corespunzătoare din lege.*
28. În acest sens, încetarea contractului individual de muncă la inițiativă uneia dintre părți este reglementată de art. 85 alin. (1) din Codul muncii, care prevede că *salariatul are dreptul la demisie - desfacere a contractului individual de muncă, cu excepția prevederii alin.(4[1]), din proprie inițiativă, anunțînd despre aceasta angajatorul, prin cerere scrisă, cu 14 zile calendaristice înainte. Curgerea termenului menționat începe în ziua imediat următoare zilei în care a fost înregistrată cererea.*
29. Instanța constatată că ordinul nr. 11/21 din 31 martie 2021 de eliberare a reclamantului Grigoraș Sergiu este neîntemeiat, deoarece acest ordin prevede acceptarea demisiei domnului Grigoraș Sergiu în lipsa cererii scrise a salariatului.
30. Mai mult, deși la materialele cauzei este prezentată o cerere prin care Grigoraș Sergiu cere încetarea contractului individual de muncă, această cerere, datată cu 31 martie 2021, nu este semnată. La fel, în argumentarea netemeiniciei ordinului dat instanța va reține declarațiile reclamantului precum că o astfel de cerere de demisie nu a existat și faptul că

pârâtul, prin ordinul nr. 23/21 cu privire la anularea ordinului de eliberare nr. 11/21 din 31 martie 2021, a notat că la operarea eliberării din funcție a salariatului Grigoraș Sergiu în temeiul art. 82 din Codul muncii, *au fost comise unele încălcări de procedură.*

31. Subsecvent, instanța notează că norma legală pe care pârâtul s-a bazat la emiterea ordinului contestat, art. 82 din Codul muncii, se referă la încetarea contractului de muncă în circumstanțe ce nu depind de voința părților și nu la demisia salariatului care a fost indicată ca temei pentru eliberarea reclamantului, care este prevăzută de art. 85 din Codul muncii. Așadar, angajatorul a acționat și contrar art. 81 alin. (3) din Codul muncii, care specifică că *ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) angajatorului cu privire la încetarea contractului individual de muncă trebuie să conțină referire la articolul, alineatul, punctul și litera corespunzătoare din lege.*
32. Prin urmare, instanța concluzionează că ordinul de eliberare nr. 11/21 din 31 martie 2021, prin care s-a dispus acceptarea demisiei domnului Grigoraș Sergiu este ilegal, acesta a fost emis contrar normelor imperative prevăzute de Codul muncii, și anume art. 81 alin. (3) și art. 85 alin. (1).
33. Având în vedere că în speță s-a încetat contractul individual de muncă fără respectarea procedurii prevăzute de lege, instanța constată nulitatea ordinului de eliberare din funcție a reclamantului Grigoraș Sergiu potrivit art. 327 alin. (1) Cod civil. Această concluzie condiționează admiterea acțiunii în această parte și anularea ordinului de eliberare nr. 11/21 din 31 martie 2021, prin care s-a dispus acceptarea demisiei domnului Grigoraș Sergiu din data de 31 martie 2021, angajat în funcția de tehnician energetician/electrician, conform art. 82 din Codul muncii al Republicii Moldova.
34. Referitor la alegația părții pârâte că pretenția este neîntemeiată deoarece angajatorul însuși și-a anulat ordinul, instanța de judecată va menționa că această poziție este eronată, deoarece în data adresării acțiunii în instanța de judecată (9 iunie 2021) ordinul de eliberare din funcție nu era anulat, iar acțiunea prin care se solicită constatarea nulității acestuia este una menită să îi verifice valabilitatea și legalitatea adoptării. Evoluția ulterioară a lucrurilor (inclusiv anularea ordinului de către angajator) nu poate da efect de valabilitate ordinului de eliberare din funcție contestat de către reclamant și nici nu înlătură circumstanțele care determină nulitatea ordinului. Astfel, anularea de către angajator a propriului ordin ar fi putut, în ipoteză, să condiționeze renunțarea

reclamantului la acțiune, ceea ce reprezenta o opțiune și prerogativă procesuală, dar pentru că reclamantul nu a făcut uz de această prerogativă instanța este ținută de examinarea ei pe fond.

35. Constatarea nulității ordinului de eliberare din funcție îl desființează cu efect retroactiv (din data adoptării lui) și îi oferă reclamantului dreptul de a beneficia de efectele acestei nulități, în condițiile în care acesta a fost lipsit de posibilitatea de a munci neîntemeiat și ilegal.
36. În această ordine de idei se atrage atenție normei de la art. 90 din Codul muncii, potrivit căreia *(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 absență forțată de la muncă într-o mărime care nu va depăşi 12 salarii medii lunare ale salariatului în cazul transferului sau al eliberării nelegitime din serviciu; b) compensarea cheltuielilor suplimentare legate de contestarea transferului sau a eliberării din serviciu (consultarea specialiştilor, cheltuielile de judecată etc.); c) compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului. (3) Mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanţa de judecată, ţinîndu-se cont de aprecierea dată acţiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decît un salariu mediu lunar al salariatului.*
37. Astfel, în mod subsecvent, instanța va admite și pretenția reclamantului privind restabilirea drepturilor prin calcularea și achitarea salariului funcției pentru perioada lipsei forțate de la locul de muncă, or după cum a fost constatat de către instanța concedierea reclamantului a fost efectuată fără respectarea procedurii prevăzute de lege. Respectiv se va încasa de la pârâtul „Engineering Facility Solutions" societate cu răspundere limitată în beneficiul lui Grigoraș Sergiu despăgubiri pentru perioadă de absență forțată de la muncă pentru perioada 31 martie 2021 – 22 iulie 2021, luându-se în calcul salariul mediu lunar calculat, cu reținerile aferente. Calcularea salariului pentru perioada absenței forțate de la muncă urmează să se efectueze de către angajator, conform legislației în vigoare.
38. În ceea ce privește argumentul părții pârâte care se referă la pretinsa imposibilitate a cuantificării salariului pe care urmează să îl achite reclamantului pentru perioada absenței

forțate de muncă, deoarece salariul acestuia se calcula pe orele efectiv lucrate, dar Grigoraș Sergiu nu a activat nemijlocit în perioada respectivă, instanța de judecată va desconsidera acest argument, întrucât el intră în contradicție cu legea care prevede în mod explicit că plata respectivă reprezintă o despăgubire și se raportează *salariului mediu lunar* al salariatului, estimat în baza plăților salariale anterioare. Astfel, pârâtul va efectua plățile în baza calculelor pe care aplicat salariului mediu lunar al reclamantului de până la eliberarea neîntemeiată a acestuia din funcție.

39. Cu referire la pretenția reclamantului privind repararea prejudiciului moral în valoare de 10000 lei, instanța stabilește caracterul parțial întemeiat al acestei pretenții.
40. În acest sens, instanța se bazează pe prevederile art. 5 lit. k) din Codul muncii, potrivit cărora printre principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, ce reies din normele dreptului internațional şi din cele ale Constituției Republicii Moldova, este principiul *obligativității reparării integrale de către angajator a prejudiciului material şi a celui moral cauzate salariatului în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă.* La fel, acest principiu este regăsit și în prevederile art. 9 alin. (1) lit. n) și 10 alin. (2) lit. p) Codul muncii - *dreptul de bază a salariatului la repararea prejudiciului material şi a celui moral cauzat în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă şi obligația angajatorului să repare prejudiciul material şi cel moral cauzat salariaților în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă.*
41. În aceeași ordine de idei, conform art. 90 alin. (1) din 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. Totodată, alin. (2) lit. c) al aceluiași articol reglementează că repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului. Potrivit alin. (3) al aceluiași articol, mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanța de judecată, ținându-se cont de aprecierea dată acțiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decât un salariu mediu lunar al salariatului.
42. Iar conform art. 329 din Codul muncii, *angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material şi cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligațiilor 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. Prejudiciul moral se repară în formă bănească sau într-o altă formă materială determinată de părți. Litigiile şi conflictele apărute în legătură cu repararea prejudiciului moral se soluționează de instanța de judecată, indiferent de mărimea prejudiciului material ce urmează a fi reparat.

43. Așadar, instanța de judecată a stabilit că prin concedierea ilegală a reclamantului Grigoraș Sergiu, este evident că ultimului i-au fost cauzate suferințe ce justifică și cerința cu privire la repararea prejudiciului moral. Totuși, la soluționarea chestiunii referitoarea la cuantumul prejudiciului moral pretins de către reclamant în cuantum de 10000 lei, instanța de judecată consideră că acesta este excesiv în raport cu circumstanțele stabilite în speță. Deci, având în vedere principiile compensării echitabile și rezonabile a prejudiciului moral, instanța de judecată consideră necesar de încasa cu titlul de prejudiciu moral suma de 2500 lei, care este în măsură să compenseze reclamantului prejudiciul moral cauzat, aceasta constituind o satisfacție echitabilă și va acorda o despăgubire utilă și suficientă daunelor compensatoare pagubelor de ordin moral.
44. Se punctează suplimentar că partea reclamantă nu a făcut dovada unui prejudiciu mai mare, enunțând în termeni generali că a fost afectat emoțional și moral de eliberarea sa din funcție.
45. În ceea ce privește cheltuielile de judecată este cazul să se evoce prevederile de la art. 94 Cod de procedură civilă, conform căruia *(1) Instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească, la cerere, părţii care a avut cîştig de cauză cheltuielile de judecată. Dacă acţiunea reclamantului a fost admisă parţial, acestuia i se compensează cheltuielile de judecată proporţional părţii admise din pretenţii, iar pîrîtului – proporţional părţii respinse din pretenţiile reclamantului.*
46. Potrivit prevederilor de la art. 98, alin. (1) Cod 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.*
47. Ținând cont de faptul că reclamantul a fost scutit de drept de plata taxei de stat, în baza art. 98 alin. (1) Cod de procedură civilă, instanța de judecată va încasa de la pârât taxa de stat în sumă de 470 lei, estimată după cum urmează: a câte 100 lei pentru pretențiile

admise cu caracter nepatrimonial (anularea ordinului) și patrimonial, dar care nu poate fi evaluat (încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de muncă) și 270 lei pentru pretenția de repararea a prejudiciului moral în mărime de 2500 lei, taxată cu suma respectivă ca constituind plafonul minim pentru taxa de stat impusă persoanelor juridice de Legea taxei de stat 1216 din 03 decembrie 1992 (abrogată la moment).

48. În concluzie, instanța de judecată atestă caracterul parțial întemeiat al acțiunii înaintate de reclamantul Grigoraș Sergiu în prezenta cauză civilă și hotărăște în sensul expus în partea dispozitivă a hotărârii, susținută de motivarea ce o precedă.
49. În conformitate cu art. 236, 238-241 Cod de procedură civilă al Republicii Moldova, instanța de judecată

h o t ă r ă ș t e:

Acțiunea civilă înaintată de Grigoraș Sergiu către ”Engineering Facility Solutions” societate cu răspundere limitată cu privire a anularea ordinului de eliberare, încasarea plăților salariale pentru absența forțată de la muncă, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată se admite parțial.

Se anulează ordinul de eliberare nr. 11/21 din 31 martie 2021, prin care s-a dispus acceptarea demisiei domnului Grigoraș Sergiu din data de 31 martie 2021, angajat în funcția de tehnician energetician/electrician, conform art. 82 din Codul muncii al Republicii Moldova.

Se încasează de la ”Engineering Facility Solutions” societate cu răspundere limitată în beneficiul lui Grigoraș Sergiu despăgubiri pentru perioadă de absență forțată de la muncă pentru perioada 31 martie 2021 – 22 iulie 2021, luându-se în calcul salariul mediu lunar calculat, cu reținerile aferente. Calcularea salariului pentru perioada absenței forțate de la muncă urmează să se efectueze de către angajator, conform legislației în vigoare.

Se încasează de la ”Engineering Facility Solutions” societate cu răspundere limitată în beneficiul lui Grigoraș Sergiu suma de 2500 (două mii cinci sute) lei cu titlu de reparație a prejudiciului moral.

În rest pretențiile reclamantului se resping ca neîntemeiate.

Se încasează de la ”Engineering Facility Solutions” societate cu răspundere limitată în beneficiul statului Republica Moldova suma de 470 (patru sute șaptezeci) lei cu titlu de taxă de stat, de a cărei plată a fost scutit, de drept, reclamantul la depunerea acțiunii.

În partea ce ține de plata unui salariu mediu pentru absență forțată de la muncă, hotărârea este cu executare imediată.

Hotărârea cu drept de apel la Curtea de Apel Chișinău în termen de 30 zile din data pronunțării dispozitivului hotărârii, prin intermediul Judecătoriei Chișinău.

Președinte de ședință, **Eleonora Badan-Melnic**
Judecătorul