Dispozitivul hotărîrii pronunţat public la 29 octombrie 2024

Cererea de apel înregistrată la data de 12 noiembrie 2024

Conform art. 236 alin. (6) CPC în cazurile prevăzute la alin.(5), completul de judecată va întocmi hotărîrea integrală în termen de 45 de zile lucrătoare de la data solicitării, atacării sau pronunţării dispozitivului hotărîrii, după caz.

Dosarul nr. 2-16308/2023
Cererea nr. 2-23114373-12-2-08082023

H O T Ă R Î R E
În numele Legii

29 octombrie 2024 mun. Chişinău

Judecătoria Chişinău (sediul Centru)
Instanţa compusă din
Preşedinte de şedinţă, judecător Georgeta Grozav
Grefier Ana Ciobanu

Cu participarea:
Reclamantului – Vișțac Andrei, b/i ***** din 14 decembrie 2016,
R/reclamantului – avocat Nicolae Chiriac, mandat nr. *****din 19 iunie 2023,
R/pîrîtului – avocat Vasilachi Alexandru, mandat nr. *****din 17 octombrie 2023,

examinînd în şedinţă de judecată publică cererea de chemare în judecată (concretizată) depusă de Vișțac Andrei către SRL „Pixmania” privind anularea ordinului de concediere, anularea proceselor – verbale şi acte de constatare a absenţei, încasarea restanţei la salariu şi a dobînzilor de întîrziere pentru absenţa forţată de la locul de muncă, încasarea despăgubirii în locul restabilirii la locul de muncă, repararea prejudiciului moral şi compensarea cheltuielilor de judecată,

a constatat:

La 04 august 2023, Vișțac Andrei a înaintat cerere de chemare în judecată către SRL „Pixmania” privind anularea ordinului de concediere, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă calculată cu data de 16 mai 2023 și până la pronunțarea hotărârii de judecată, încasarea restanţei la salariu şi a dobînzilor de întîrziere pentru

absenţa forţată de la locul de muncă, încasarea despăgubirii în locul restabilirii la locul de muncă, repararea prejudiciului moral şi compensarea cheltuielilor de judecată.

În motivarea acțiunii reclamantul a invocat că, la 01 septembrie 2022 a fost semnat contractul individual de muncă nr. ***** cu SRL „Pixmania” pe o perioadă nedeterminată. Prin pct. 6 din contract s-a stabilit că remunerația muncii, se stabilește prin salariu tarifar lunar - 16,5 dolari SUA per oră. Iar la pct. 12 din contract s-a stipulat că regimul de muncă este de 40 ore săptămânal. Astfel, că în lunile cu 22 zile lucrătoare, salariul lunar tarifar constituia 2.904 dolari SUA. Iar conform prevederilor contractului individual de muncă dar și a fișei de funcție, nu este specificat locul unde salariatul urmează să-și îndeplinească obligațiunile de serviciu și nu este menționat că locul de muncă este la sediul angajatorului. Însă, conform înțelegerii părților chiar de la momentul semnării contractului și-a îndeplinit obligațiile de muncă de la domiciliu, folosind calculatorul personal și resursa personală de internet. Astfel, sarcinile de muncă le primea la poșta de serviciu și în chat-ul de lucru. Faptul că angajatorul a stabilit pentru salariat anume munca de la distanță, servește ca probă că nici în contractul individual de muncă și nici în fișa funcției, nu este indicat programul de muncă, nu este indicată ora la care începe munca și ora la care se termină programul de muncă, fiind un program liber, la alegerea angajatului, dar cu o durată de 8 ore zilnic.

Vișstac Andrei a invocat că, din luna septembrie 2022 și până la începutul lunii februarie 2023, a îndeplinit obligațiile de muncă la distanță, iar angajatorul nu a avut careva pretenții față de acest regim de muncă la domiciliu. Ulterior, relațiile cu angajatorul s-au înrăutățit considerabil, după ce în luna februarie, anul 2023, a început să aibă obiecții că salariul nu îi este plătit în volum deplin, la condițiile negociate la data semnării contractului. Cu toate acestea, ultimul a continuat să fie la muncă online, în fiecare zi câte 8 ore, fiind gata să îndeplinească orice sarcină de serviciu la prima solicitare din partea angajatorului. După ce a început să își exprime nemulțumirea, o perioadă de timp angajatorul i-a blocat accesul la chat-ul de lucru, la poșta de serviciu, l-a limitat în realizarea sarcinilor, iar în colectiv se simțea neglijat. Despre lipsa accesului la poșta de lucru a comunicat conducerii întreprinderii în chat-ul de serviciu.

Reclamantul a relatat că, la 02 mai 2023, a primit din partea angajatorului o ofertă ca între părți să se reperfecteze un nou contract individual de muncă, pe o perioadă determinată, începând cu 02 mai 2023 până la 31 decembrie 2023, cu 20 de ore săptămânal și aceleași condiții de muncă la distanță, cu salarizarea pe oră de 16,5 dolari SUA. În schimb, de la el se cerea să scrie o cerere de demisie, iar în așa mod precedentul contract nr. ***** din 01 septembrie 2022 să fie încetat. Au convenit cu angajatorul că are nevoie de mai mult timp pentru a analiza oferta, iar într-un final s-a stabilit că angajatul se v-a prezenta la 16 mai 2023 la sediul companiei, pentru a negocia direct

condițiile noului contract. Între timp, în perioada 02 mai 2023 - 15 mai 2023, a continuat să-și îndeplinească sarcinile de muncă conform sarcinilor atribuite de angajator.

Vișstac Andrei a indicat că, la 15 mai 2023, a expediat prin poștă cu aviz recomandat cerere prealabilă către SRL „Pixmania" prin care și-a exprimat nemulțumirea cu privire la comportamentul angajatorului din ultima perioadă și a solicitat ca să fie asigurat cu condiții de muncă, să fie făcută plata restanței la salariu pentru lunile septembrie 2022 - martie 2023 în mărime de 14.800,99 dolari SUA și dobînda de întîrziere în mărime de 769,84 dolari SUA. Ulterior, la 16 mai 2023, reclamantul s-a prezentat la sediul angajatorului pentru a negocia propunerea de încheiere a unui contract pe o perioadă determinată, până la 31 decembrie 2023. Astfel, în timpul negocierilor, angajatorul i-a propus în locul semnării noului contract, achitarea restanței salariale doar în mărime de 3.125 dolari SUA. Din motiv că părțile nu au ajuns la o înțelegere, s-a convenit că reclamantul urmează să ofere un răspuns definitiv la 17 mai 2023. Însă, în aceeași zi, reclamantul a refuzat noua propunere, motivând că aceasta este mult mai dezavantajoasă decât condițiile din contractul individual de muncă nr. ***** din 01 septembrie 2022 și faptul că angajatorul a acceptat să plătească doar parțial restanța salarială.

Reclamantul a relatat că, la 19 mai 2023, angajatorul i-a blocat total accesul la poșta de serviciu și la chat-ul de lucru. Ulterior, la 31 mai 2023, a aflat că la 16 mai 2023 a fost emis ordinul nr. ***** prin care angajatorul a decis să desfacă contractul individual de muncă nr. ***** din 01 septembrie 2022, începând cu aceeași dată - 16 mai 2023, din motivul că ar fi lipsit nemotivat de la lucru 4 ore consecutive în perioada 02 mai 2023 - 15 mai 2023. Astfel, la 04 iulie 2023 a expediat în adresa pârâtului o somație prealabilă repetată prin care a solicitat achitarea restanței salariale pentru munca prestată în perioada lunilor septembrie 2022 - mai 2023, în sumă totală de 15.682,095 dolari SUA, achitarea dobînzii legale de întîrziere a plății salariului lunar, calculată pentru lunile septembrie 2022 - mai 2023 și până la ziua de 04 iulie 2023, în sumă totală de 1.409,39 dolari SUA; anularea ordinului de concediere nr. ***** din 16 mai 2023; în locul restabilirii la locul de muncă, achitarea despăgubirii în mărime de 3 salarii medii de funcție, echivalentul a 8.259,99 dolari SUA; achitarea prejudiciului moral cauzat prin concediere ilegală, în mărime de 3 salarii medii de funcție, echivalentul a 8.259,99 dolari SUA; compensarea cheltuielilor de asistență juridică în mărime de 8.000 lei și prezentarea în termen de cel mult 10 zile de la primirea somației a extrasului contabil cu toate plățile salariale achitate pentru perioada lunilor septembrie 2022 - mai 2023, copia procesului-verbal din 15 mai 2023 privind lipsa nemotivată de la locul de muncă. Somația a fost recepționată de către pârât la 07 iulie 2023, însă nu a oferit niciun răspuns.

Referitor la solicitarea privind încasarea restanței salariale și a dobînzii legale pentru întîrziere, reclamantul a indicat că, conform pct. 6 din contractul nr. ***** din 01

septembrie 2022, remunerarea muncii - salariul tarifar calculat lunar - 16,5 dolari SUA per oră, achitarea în MDL, la cursul comercial al băncii comerciale la care se deservește întreprinderea, în ziua achitării. Potrivit pct. 12 din contract, regimul de muncă de 40 ore pe săptămână. În lunile cu 22 zile lucrătoare, salariul lunar tarifar constituia 2.904 dolari SUA, media lunară a salariului fiind de aproximativ 2.753,33 dolari SUA.

Astfel, reclamantul a invocat că, angajatorul la momentul depunerii cererii de chemare în judecată datora acestuia o restanță la salariu, acumulată pentru lunile septembrie 2022 - mai 2023 în mărime de 15.682,09 dolari SUA, iar pentru întârzierea plății salariului, îi datora suma de 1.609,17 dolari SUA cu titlu de dobîndă de întîrziere, pentru perioada 15 octombrie 2022 - 04 august 2023.

Cu referire la cerința de anulare a ordinului de concediere, reclamantul a invocat că, ordinul a fost emis la 16 mai 2023 și i-a fost adus la cunoștință la 31 mai 2023. Consideră că ordinul de concediere nr. ***** este ilegal, deoarece la baza emiterii acestuia, angajatorul a pus o situație care de fapt nu a existat. Respectiv, în perioada 02 mai 2023 - 16 mai 2023, nu a absentat de la locul de muncă, ba din contra și-a îndeplinit sarcinile de muncă de la distanță. Or, în contractul individual de muncă și în fișa funcției, nu s-a stabilit expres locul exercitării obligațiilor de muncă la sediul companiei SRL „Pixmania”.

Totodată, a indicat că, conform înțelegerii părților, dat fiind faptul că specificul muncii Designer Grafică prevede posibilitatea îndeplinirii muncii la distanță, nefiind necesară prezența fizică într-un anumit birou, cu consimțământul angajatorului, și-a exercitat munca la distanță, de la domiciliu, folosind calculatorul și resursa personală de internet. La fel, nici contractul individual de muncă și nici fișa funcției nu prevăd un grafic de lucru cu specificarea exactă a orei la care se începe lucru și nici ora la care se termină programul de muncă. Angajatorul nu putea să îl concedieze în baza motivului neprezentării nemotivate la locul de muncă pentru o perioadă timp de 4 ore consecutive, din motiv că conform prevederilor contractului individual de muncă și fișei de funcție, nu avea obligația de a se prezenta fizic la sediul companiei. Mai mult decât atât, este falsă motivarea precum că în perioada 02 mai 2023 și până la 16 mai 2023 ar fi absentat fără motiv de la lucru, or în această perioadă și-a îndeplinit mereu obligațiile la distanță, activând de la domiciliu, iar o dovadă în acest sens sunt mail-urile primite pe poșta de serviciu și discuția din chat cu administratorul Dionis Raileanu în perioada 02 mai 2023 - 16 mai 2023, de unde rezultă clar că era implicat în realizarea sarcinilor de serviciu.

Vișțac Andrei a menționat că, ordinul de concediere nu a fost emis cu adevărat la 16 mai 2023, ci la o dată ulterioară, după ce angajatorul a primit cererea prealabilă din 17 mai 2023, or acesta s-a prezentat la 16 mai 2023 la sediul companiei, însă atunci s-a discutat doar despre condițiile semnării unui nou contract pe o perioadă determinată.

Cu referire la cerința privind încasarea unei despăgubiri în mărime de 3 salarii medii lunare, reclamantul a invocat că, având în vedere că ordinul de concediere este ilegal, angajatorul este obligat să îl restabilească în aceeași funcție sau într-o alta echivalentă. Însă, luând în considerație comportamentul angajatorului și relațiile ostile existente între ei, este conștient că nu v-a putea lucra în condiții normale, motiv din care nu dorește restabilirea la locul de muncă și optează pentru încasarea unei despăgubiri în mărime de 3 salarii lunare în locul restabilirii, în conformitate cu art. 90 alin. (4) din Codul muncii.

De asemenea, referitor la solicitarea privind încasarea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată, reclamantul a invocat că, prin concedierea ilegală i-a fost afectată grav reputația profesională, a avut sentimente de anxietate, frustrare, disconfort și efecte negative asupra sănătății ca rezultat al concedierii. Astfel, consideră justificată acordarea unui prejudiciu moral în mărime de 3 salarii medii de funcție. Iar cu referire la cheltuielile de judecată în mărime de 8.000 lei, a menționat că au fost achitate avocatului, fapt confirmat prin bonul de plată.

Reclamantul Vișțac Andrei a solicitat anularea ordinului de concediere nr. ***** din 16 mai 2023; încasarea din contul pârâtului SRL „Pixmania” a salariului pentru absența forțată de la muncă, începând cu 16 mai 2023 și până la data pronunțării hotărârii de judecată, luând în calcul salariu mediu lunar în mărime de 2.753,33 dolari SUA; încasarea despăgubirii în locul restabilirii la locul de muncă în mărime de 3 salarii medii lunare, echivalentul a 8.259,99 dolari SUA; încasarea restanței salariale acumulată în perioada lunilor septembrie 2022 - mai 2023, în mărime de 15.682,09 dolari SUA; încasarea dobânzii de întârziere a plății salariului, acumulată în perioada lunilor septembrie 2022-mai 2023, în mărime de 1.609,17 dolari SUA; încasarea prejudiciului moral în mărime de 3 salarii medii lunare, echivalentul a 8.259,99 dolari SUA şi compensarea cheltuielilor de judecată.

Conform fișei de repartizare, cererea a fost repartizată judecătorului Georgeta Grozav în mod automat-aleatoriu la data de 08 august 2023 (f.d. 1, vol. I).

Prin încheierea Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din 10 august 2023 s-a acceptat spre examinare cererea înaintată de Vișțac Andrei, cu fixarea ședinței de judecată pentru 17 octombrie 2023 ora 15:30 (f.d.86, vol. I).

Ședința de judecată din 17 octombrie 2023 a fost amânată pentru 15 decembrie 2023, ora 11:00, la cererea avocatului Vasilachi Alexandru în interesele pârâtului SRL „Pixmania” și pentru a fi expediată în adresa pârâtului încheierea privind reclamarea probelor din 17 octombrie 2023 (f.d. 94, vol. I).

În ședința de judecată din 15 decembrie 2023, avocatul Chiriac Nicolae în interesele reclamantului Vișțac Andrei a înaintat o cerere privind majorarea pretențiilor, prin care a susținut integral cererea de chemare în judecată depusă de 04 august 2023 și a majorat

dobînda legală de întîrziere pentru plata restanței salariale cu 863,59 dolari SUA, constituind la data înaintării cererii, suma de 2.472,76 dolari SUA. Prin încheierea protocolară din 15 decembrie 2023 s-a primit spre examinare cererea de majorare a pretențiilor. Ședința de judecată a fost amânată pentru 14 martie 2024, ora 15:30 (f.d. 104-105, 108, vol. I).

La 14 martie 2024, avocatul Vasilachi Alexandru în interesele pârâtului SRL ,,Pixmania" a înaintat referință la cererea de chemare în judecată depusă de Vișțac Andrei. În susținerea referinței a indicat că, SRL ,,Pixmania" nu recunoaște relatările expuse în suportul acțiunii înaintate, din simplu motiv că acestea nu corespund adevărului, sunt denaturate și contradictorii, inclusiv și înscrisurile anexate în suportul acesteia, toate având drept unic scop inducerea în eroare a instanței de judecată și a participanților la proces, pentru a obține emiterea unui act judecătoresc convenabil reclamantului. Astfel că la 01 septembrie 2022, între SRL ,,Pixmania" în calitate de angajator și Vișțac Andrei în calitate de salariat a fost semnat contractul individual de muncă nr. *****. La angajare, Vișțac Andrei a declarat că deține studii profesionale superioare în domeniul respectiv, urmând să prezinte documente confirmative în acest sens, Vișțac Andrei a fost angajat în funcția de designer grafică și i-a fost adusă la cunoștință și fișa postului pentru funcția dată.

Totodată, pârâtul a invocat că, Vișțac Andrei a solicitat ca salarizarea să fie calculată pe ore, în dependență de lucrul efectiv făcut, motiv pentru care la pct. 6 din contract, părțile au stabilit: remunerea muncii - salariul tarifar calculat lunar - 16,5 dolari SUA per oră, achitarea în MDL, la cursul comercial al băncii comerciale la care se deservește întreprinderea, în ziua achitării. Adică părțile au stabilit că salarizarea urmează a fi efectuată pe unitate de timp și anume stabilind un salariu tarifar de 16,5 dolari SUA per oră, aspect confirmat de reclamant prin poziția expusă la pct. 2 din cererea de chemare în judecată.

Avocatul Vasilachi Alexandru în interesele pârâtului SRL ,,Pixmania" a indicat că, este eronată și neadevărată poziția expusă de reclamant la pct. 3 din cererea de chemare în judecată: ,,salariul tarifar ar fi constituit 2.904 USD", deoarece părțile prin contract nu au convenit asupra salariului fix lunar după cum se invocă, dar asupra unui salariu tarifar ce reprezintă o formă de salarizare prin plata forței de muncă se face în funcție de timpul efectiv lucrat. Or, dacă părțile ar fi convenit asupra unui salariu fix lunar, atunci acestea ar fi indicat în contract o sumă după cum pretinde reclamantul, însă anume din motiv că acestea au convenit asupra salarizării tarifare, părțile au stabilit în contract doar tariful per oră de 16,5 dolari SUA, iar salariul final lunar fiind stabilit, reieșind din orele efectiv lucrate.

De asemenea, a menționat că, la semnarea contractului care a avut loc în incinta sediului din mun. Chișinău, str. Moara Roșie nr. 2/4, of. 1, lui Vișțac Andrei i s-a explicat clar că locul de muncă v-a fi anume în acest sediu, unde de fapt se află toți angajații SRL „Pixmania". Respectiv, nici nu s-a discutat de muncă la distanță și/sau de la domiciliu, deoarece este un lucru de echipă. Cu referire la argumentul reclamantului privind utilizarea mijloacelor tehnice proprii, avocatul Vasilachi Alexandru a invocat că, în fișa postului sunt clar stabilite echipamentele angajatorului utilizate. Sarcinile de muncă sunt la fel stabilite în fișa postului, tot aici fiind stabilite împuternicirile și cooperarea internă, respectiv, nu poate fi reținut nici argumentul reclamantului precum că primea sarcinile de muncă doar prin poșta de serviciu și chat-ul de lucru.

Cu referire la capturile de ecran și discuțiile dintre aceștia, avocatul Vasilachi Alexandru a invocat că, pârâtului SRL „Pixmania" nu îi sunt cunoscute și nu au relevanță și tangență cu obiectul examinării. Nu exclude faptul că aceste capturi au fost elaborate de Vișțac Andrei care are cunoștințe IT în design grafică și putea desena orice î-și dorește pentru a obține beneficii care nu i se cuvin. Vișțac Andrei a început să activeze în cadrul SRL „Pixmania" din 01 septembrie 2022, însă, chiar din prima zi de lucru a început să lipsească câte o zi de la serviciu, invocând diferite scuze. Situația menționată se repeta practic în fiecare lună și cu cât trecea mai mult timp, Vișțac Andrei î-și permitea să lipsească mai mult. Acesta de fiecare dată invoca diferite scuze, precum că bunica i s-a îmbolnăvit, are treburi personale, are plecări, i s-a îmbolnăvit pisica, suferă din cauza relațiilor personale sau că nu are inspirație că este om de artă, este bolnav. La solicitările angajatorului de a prezenta careva dovezi în sensul celor invocate, angajatul promitea că le v-a prezenta, însă niciodată nu a prezentat nicio confirmare, doar promisiuni și inducere în eroare.

Totodată, a indicat că, pe faptul lipsei de la muncă, de fiecare dată au fost întocmite procese-verbale privind consemnarea lipsei de la locul de muncă care erau semnate de reprezentantul din partea angajatorului și din partea salariaților, inclusiv superiorul direct al salariatului, procedură exercitată inclusiv pentru constatarea și evidența timpului de muncă efectiv prestat și pentru care era achitat lunar lui Vișțac Andrei. Astfel, au fost întocmite procesele-verbale din 15 septembrie 2022, 16 septembrie 2022, 21 septembrie 2022, 23 septembrie 2022, 30 septembrie 2022, 06 octombrie 2022, 14 octombrie 2022, 19 octombrie 2022, 28 octombrie 2022, 11 noiembrie 2022, 24 noiembrie 2022, 09 decembrie 2022, 06 ianuarie 2023, 13 ianuarie 2023, 20 ianuarie 2023, 27 ianuarie 2023, 03 februarie 2023, 10 februarie 2023, 17 februarie 2023, 24 februarie 2023, 03 martie 2023, 07 martie 2023, 10 martie 2023, 17 martie 2023, 24 martie 2023, 21 aprilie 2023, 28 aprilie 2023, 05 mai 2023, 12 mai 2023 și 15 mai 2023. Despre întocmirea proceselor-verbale era informat în permanență Vișțac Andrei, însă, la acel moment, reieșind din

faptul că nu erau divergențe între părți, SRL ,,Pixmania” nu a insistat ca acesta să semneze pe toate procesele-verbale.

Avocatul Vasilachi Alexandru în interesele pârâtului SRL ,,Pixmania” a indicat că, când Vișțac Andrei a început să dispară cu săptămîni și după care cu lunile, motiv din care erau date peste cap proiectele în care trebuia să fie implicat și acesta, SRL ,,Pixmania” a decis urmare a procesului-verbal privind lipsa de la locul de muncă din 15 mai 2023, să emită ordinul privind concedierea acestuia în baza art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii. Vișțac Andrei a fost chemat pentru data de 16 mai 2023 în oficiul SRL ,,Pixmania” pentru a da explicații și ai fi adus la cunoștință ordinul nr. ***** din aceeași dată, însă acesta a refuzat, aspect reconfirmat de angajații prezenți prin semnăturile de rigoare aplicate pe ordin. Din motivul că reclamantul nu a dorit să semneze ordinul și nu a revenit ulterior pentru ca să îl ridice, după cum a menționat că o v-a face după o consultare cu un jurist, angajatorul a expediat în adresa acestuia ordinul în cauză prin scrisoare recomandată.

De asemenea, a invocat că, SRL ,,Pixmania” nu a făcut nicio ofertă lui Vișțac Andrei privind reperfectarea unui nou contract de muncă și nici nu a transmis careva draft de contract anexat de reclamant. Probabil, a fost perfectat unilateral de ultimul pentru a induce în eroare instanța de judecată. La fel, SRL ,,Pixmania” nu i-a cerut lui Vișțac Andrei să scrie cereri de demisie, în schimb i-a cerut întotdeauna să-și execute obligațiile asumate în baza contractului, în special să se prezinte la serviciu. Astfel, nu corespunde adevărului argumentul reclamantului precum că acesta s-a prezentat pentru data de 16 mai 2023 pentru a negocia încheierea unui nou contract.

Totodată, a menționat că, SRL ,,Pixmania” nu a recepționat de la Vișțac Andrei pretinsa cerere prealabilă și pretinsa somație, or, acestea au fost expediate la adresa din mun. Chișinău, com. Stăuceni, str-la V. Alecsandri 15, unde de fapt locuiește Railean Ecaterina.

Cu referire la solicitarea privind încasarea prejudiciului material și moral avocatul Vasilachi Alexandru în interesele pârâtului SRL ,,Pixmania” a indicat că acestea sunt nefondate și abuzive, iar reclamantul nu a indicat în cererea de chemare în judecată care este caracterul și gravitatea suferințelor psihice sau fizice cauzate prin cele pretinse. Reclamantul nu a produs un probatoriu care să evidențieze impactul pe care acțiunile pârâtului le-au avut asupra sa, suferința sau alte asemenea aspecte care să permită stabilirea existenței și cuantificarea unui atare prejudiciu, care în lipsa unor minime evenimente dovedite, nu poate fi considerat produs.

Cu referire la solicitarea privind încasarea cheltuielilor de judecată, a menționat că, o dată ce cerințele reclamantului privind încasarea prejudiciului moral și material sunt

neîntemeiate, se deduce necesitatea de a respinge și cerința de încasare din contul pârâtului a cheltuielilor de asistență juridică.

Avocatul Vasilachi Alexandru în interesele pârâtului SRL „Pixmania” a solicitat respingerea cererii de chemare în judecată înaintată de Vișțac Andrei, ca fiind neîntemeiată (f.d. 134-139, vol. I).

În ședința de judecată din 14 martie 2024, avocatul Chiriac Nicolae în interesele reclamantului Vișțac Andrei a înaintat o cerere privind majorarea pretențiilor, prin care a susținut integral cererea de chemare în judecată depusă de 04 august 2023 și a majorat dobînda legală de întîrziere pentru plata restanței salariale cu 546,72 dolari SUA, constituind la data înaintării cererii, suma de 3.019,48 dolari SUA. Ședința de judecată a fost amânată pentru 23 mai 2024, ora 15:30, pentru ca avocatul reclamantului să traducă actele anexate de la fila dosarului 31 până la fila dosarului 67 în limba română, iar avocatul pârâtului să facă cunoștință cu cererea de majorare a pretențiilor (f.d. 185-187, 191, vol. I).

În ședința de judecată din 23 mai 2024, avocatul Chiriac Nicolae în interesele reclamantului Vișțac Andrei a înaintat o cerere privind majorarea pretențiilor, prin care a susținut integral cererea de chemare în judecată depusă de 04 august 2023 și a majorat dobînda legală de întîrziere pentru plata restanței salariale cu 413,70 dolari SUA, constituind la data înaintării cererii, suma de 3.433,18 dolari SUA. Totodată, a completat obiectul acțiunii de bază depusă la 04 august 2023, cu solicitarea de anulare a proceselor-verbale și actele privind consemnarea lipsei nemotivate de la locul de muncă. În susținerea solicitării, a indicat că, reclamantul în ședința de judecată din 14 martie 2024 a aflat despre a emiterea de către angajator a proceselor-verbale verbale și actelor privind consemnarea lipsei nemotivate de la locul de muncă din 15 septembrie 2022, 16 septembrie 2022, 21 septembrie 2022, 23 septembrie 2022, 30 septembrie 2022, 06 octombrie 2022, 14 octombrie 2022, 19 octombrie 2022, 28 octombrie 2022, 11 noiembrie 2022, 24 noiembrie 2022, 09 decembrie 2022, 06 ianuarie 2023, 13 ianuarie 2023, 20 ianuarie 2023, 27 ianuarie 2023, 03 februarie 2023, 10 februarie 2023, 17 februarie 2023, 24 februarie 2023, 03 martie 2023, 07 martie 2023, 10 martie 2023, 17 martie 2023, 24 martie 2023, 21 aprilie 2023, 28 aprilie 2023, 05 mai 2023, 12 mai 2023. Consideră că respectivele procese-verbale și acte de constatare a lipsei de la locul de muncă sunt fictive, contravin ordinii publice, respectiv sunt nule.

De asemenea, a indicat că, angajatorul la baza emiterii actelor respective a pus o situație de fapt care nici nu a existat, salariatul în perioada indicată nu a absentat de la locul de muncă, ba din contra și-a îndeplinit sarcinile de muncă de la distanță așa cum a fost înțelegerea părților. Or, așa cum rezultă din prevederile contractului individual de muncă nr. ***** din 01 septembrie 2022 și fișa funcției, dar și din capturile de ecran din

01 septembrie 2022 ora 04:17 pm, angajatorul nu a stabilit expres că locul exercitării obligațiilor de muncă este la sediul companiei SRL „Pixmania”, dar a acceptat ca salariatul să lucreze de la distanță, de acasă, astfel că nu putea fi constatată absența nemotivată de la locul de muncă pe adresa din mun. Chișinău, str. Moara Roșie nr. 2/4, of. 1,77.

Totodată, a invocat că, este falsă motivarea precum că salariatul în perioada 02 mai 2023 - 16 mai 2023 ar fi absentat fără motiv de la lucru, or, în această perioadă acesta și-a îndeplinit mereu obligațiile de la distanță, activând de la domiciliu, iar o dovadă în acest sens sunt emailurile primite pe poșta de serviciu și discuția din chat cu administratorul Dionis Raileanu în perioada 02 mai 2023 - 16 mai 2023, de unde rezultă că reclamantul era implicat în realizarea sarcinilor de serviciu.

Avocatul Chiriac Nicolae în interesele reclamantului Vișțac Andrei a indicat că, toate procesele-verbale sunt întocmite în zilele de miercuri, joi și vineri, iar actele privind consemnarea lipsei nemotivate de la locul de muncă sunt întocmite în zilele de vineri și o zi de marți, cu scopul de a crea aparența legalității actelor. Însă, nici unul din procesele-verbale și actele de constatare nu au fost ștampilate de către SRL „Pixmania”. Iar, trăsătura comună a tuturor celor 29 de procese-verbale și acte de constatare este că toate au fost scrise cu aceeași aranjare în pagină, având o greșeală comună în toate, și anume cuvântul „munca” este scris gramatical greșit, fără diacritice. În cazul în care salariatul într-adevăr ar fi absentat de la serviciu atâtea zile, atunci angajatorul putea să îl elibereze din funcție încă în luna septembrie 2022, dar nu să îi achite salariul pentru luna septembrie și lunile următoare, apoi să îl mențină la lucru încă 7 luni de zile, neglijând absentarea continuă a salariatului de la locul de muncă, după cum rezultă din actele prezentate.

Reclamantul a solicitat anularea ordinului de concediere nr. ***** din 16 mai 2023; anularea proceselor – verbale şi acte de constatare a absenţei; încasarea din contul pârâtului SRL „Pixmania” a salariului pentru absența forțată de la muncă, începând cu 16 mai 2023 și până la data pronunțării hotărârii de judecată, luând în calcul salariu mediu lunar în mărime de 2.753,33 dolari SUA; încasarea despăgubirii în locul restabilirii la locul de muncă în mărime de 3 salarii medii lunare, echivalentul a 8.259,99 dolari SUA; încasarea restanței salariale acumulată în perioada lunilor septembrie 2022-mai 2023, în mărime de 15.682,09 dolari SUA; încasarea dobânzii de întârziere a plății salariului, acumulată în perioada lunilor septembrie 2022-mai 2023, în mărime de 3.433,18 dolari SUA; încasarea prejudiciului moral în mărime de 3 salarii medii lunare, echivalentul a 8.259,99 dolari SUA şi compensarea cheltuielilor de judecată (f.d. 24-33, vol. II).

Prin încheierea protocolară din 23 mai 2024 s-a primit spre examinare cererea de majorare a pretențiilor. Ședința de judecată a fost amânată pentru 18 iulie 2024, ora

10:00, pentru ca avocatul pârâtului să traducă actele anexate în limba engleză la referință și pentru a prezenta referința suplimentară pe marginea cererii de majorare a pretențiilor (f.d. 36, vol. I).

Ședința de judecată din 18 iulie 2024 a fost întreruptă pentru 07 octombrie 2024, ora 15:30, pe motivul de a asigura prezența interpretului pentru reclamant. Ulterior, ședința fiind întreruptă pentru 15 octombrie 2024, ora 15:30 (f.d. 78, 81 vol. II).

În ședința de judecată, avocatul Chiriac Nicolae în interesele reclamantului Vișțac Andrei a solicitat anularea ordinului de concediere nr. ***** din 16 mai 2023; anularea proceselor – verbale şi acte de constatare a absenţei; încasarea din contul pârâtului SRL „Pixmania” a salariului pentru absența forțată de la muncă, începând cu 16 mai 2023 și până la data pronunțării hotărârii de judecată, luând în calcul salariu mediu lunar în mărime de 2.753,33 dolari SUA; încasarea despăgubirii în locul restabilirii la locul de muncă în mărime de 3 salarii medii lunare, echivalentul a 8.259,99 dolari SUA; încasarea restanței salariale acumulată în perioada lunilor septembrie 2022-mai 2023, în mărime de 15.682,09 dolari SUA; încasarea dobânzii de întârziere a plății salariului, acumulată în perioada lunilor septembrie 2022-mai 2023, în mărime de 3.433,18 dolari SUA; încasarea prejudiciului moral în mărime de 3 salarii medii lunare, echivalentul a 8.259,99 dolari SUA şi compensarea cheltuielilor de judecată.

Reclamantul Vișțac Andrei în ședința de judecată a susținut cele invocate de avocat și a solicitat admiterea cererii de chemare în judecată.

În ședința de judecată, avocatul Vasilachi Alexandru în interesele pârâtului SRL „Pixmania” a solicitat respingerea cererii de chemare în judecată înaintată de Vișțac Andrei, ca fiind neîntemeiată.

Audiind participanții la proces, examinând probele administrate pentru dovedirea celor invocate şi raportându-le, per ansamblu, la prevederile legale ce guvernează speţa, instanța de judecată consideră necesar de a admite parțial acţiunea înaintată de Vișțac Andrei, reieşind din următoarele considerente.

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

Potrivit 240 alin. (1) CPC, 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.

Din materialele cauzei se constată că, la 01 septembrie 2022, între Vișțac Andrei şi SRL „Pixmania” a fost încheiat contractul individual de muncă nr. *****, potrivit căruia, Vișțac Andrei a fost angajat în calitate de designer grafică (f.d. 26-27, vol. I).

Potrivit pct. 6 din contract, remunerarea muncii - salariu tarifar calculat lunar - 16,5 dolari SUA per oră, achitarea în MDL, la cursul comercial al băncii comerciale la care se deservește întreprinderea în ziua achitării. Iar potrivit pct. 12 din contract, regimul de muncă a fost stabilit de 40 de ore pe săptămână.

Totodată, instanța reține că, potrivit fișei de post, la rubrica ,,Condițiile de muncă" s-a stabilit: regimul de muncă - 40 ore pe săptămână, 8 ore pe zi; programul de muncă – luni - vineri, pauza de masă una oră pe zi (f.d. 30, vol. I).

Prin ordinul nr. ***** din 16 mai 2023, reclamantul Vișstac Andrei a fost concediat în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii. Ordinul fiind adus la cunoștință reclamantului la 31 mai 2023, fapt confirmat prin copia avizului de recepție anexat la materialele cauzei (f.d. 108, vol. I).

Conform art. 5 alin. (1) din Codul de procedură civilă, orice persoană interesată este în drept să se adreseze în instanţă judecătorească, în modul stabilit de lege, pentru a-şi apăra drepturile încălcate sau contestate, libertăţile şi interesele legitime.

Potrivit art. 348 din Codul muncii, jurisdicţia muncii are drept obiect soluţionarea litigiilor individuale de muncă şi conflictelor colective de muncă privind purtarea negocierilor colective, încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractelor colective şi individuale de muncă, a convenţiilor colective prevăzute de prezentul cod, precum şi soluţionarea conflictelor colective privind interesele economice, sociale, profesionale şi culturale ale salariaţilor, apărute la diferite niveluri între partenerii sociali.

Conform art. 354 din Codul muncii, se consideră litigii individuale de muncă divergențele dintre salariat și angajator privind: a) încheierea contractului individual de muncă; b) executarea, modificarea și suspendarea contractului individual de muncă; c) încetarea și nulitatea, parțială sau totală, a contractului individual de muncă; d) plata despăgubirilor în cazul neîndeplinirii sau îndeplinirii necorespunzătoare a obligațiilor de către una din părțile contractului individual de muncă; e) rezultatele concursului; f) anularea ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) de angajare în serviciu, emis conform art.65 alin. (l); h) alte probleme ce decurg din raporturile individuale de muncă.

Potrivit art. 355 alin. (1) din Codul muncii, 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; b) în termen de 3 ani de la data apariţiei dreptului respectiv al salariatului, în situaţia în care obiectul litigiului constă în plata unor drepturi salariale sau de altă natură, ce i se cuvin salariatului.

Astfel, raportând normele legale citate mai sus în coraport cu circumstanțele de fapt ale speței constatate anterior, instanța de judecată constată că acțiunea lui Vișstac Andrei a

fost depusă în instanță în interiorul termenului legal de 3 luni de zile, or reclamantul a făcut cunoștință cu ordinul nr. ***** din 16 mai 2023 la data de 31 mai 2023 și a depus acțiunea la data de 04 august 2023, din care considerente, instanța de judecată are obligația de a se expune în fond asupra pretențiilor formulate de către reclamant.

Cu referire la fondul cauzei, urmează de indicat că, la data 15 septembrie 2022, 16 septembrie 2022, 21 septembrie 2022, 23 septembrie 2022, 30 septembrie 2022, 06 octombrie 2022, 14 octombrie 2022, 19 octombrie 2022, 28 octombrie 2022, 11 noiembrie 2022, 24 noiembrie 2022 și 09 decembrie 2022, SRL ,,Pixmania" a întocmit procesele-verbale privind consemnarea lipsei nemotivate a reclamantului Vișтac Andrei de la locul de muncă - SRL ,,Pixmania", mun. Chișinău, str. Moara Roșie 2/4, of. 1,77 (f.d. 140-151, vol. I).

De asemenea, la 06 ianuarie 2023, 13 ianuarie 2023, 20 ianuarie 2023, 27 ianuarie 2023, 03 februarie 2022, 10 februarie 2023, 17 februarie 2023, 24 februarie 2023, 03 martie 2023, 07 martie 2023, 10 martie 2023, 17 martie 2023, 24 martie 2023, 21 aprilie 2023, 28 aprilie 2023, 05 mai 2023, 12 mai 2023 și 15 mai 2023, SRL ,,Pixmania" a întocmit actele privind consemnarea lipsei nemotivate a reclamantului Vișтac Andrei de la locul de muncă - SRL ,,Pixmania", mun. Chișinău, str. Moara Roșie 2/4, of. 1,77 (f.d. 128, 152-168, vol. I).

Conform art. 49 alin. (1) lit. k) din Codul muncii, conţinutul contractului individual de muncă este determinat prin acordul părţilor, ţinîndu-se cont de prevederile legislaţiei în vigoare, şi include: locul de muncă. Dacă locul de muncă nu este fix, se menţionează că salariatul poate avea diferite locuri de muncă şi se indică adresa juridică a unităţii sau, după caz, domiciliul angajatorului.

În acest sens, instanța de judecată, analizând contractul individual de muncă nr. ***** încheiat între SRL ,,Pixmania" și Vișтac Andrei la data de 01 septembrie 2022, atestă că părțile nu au stabilit locul de muncă unde angajatul urma să-și execute atribuțiile de designer grafică.

Totodată, instanța de judecată nu poate reține argumentele pârâtului precum că, la semnarea contractului care a avut loc în incinta sediului din mun. Chișinău, str. Moara Roșie nr. 2/4, of. 1, lui Vișтac Andrei i s-a explicat clar că locul de muncă v-a fi anume în acest sediu, or, locul de muncă urma a fi inclus în conținutul contractului individual de muncă, semnat de ambele părți.

Mai mult ca atât, instanța menționează că argumentele pârâtului sunt declarative, or, de către ultimul nu au fost anexate probe care ar confirma că lui Vișтac Andrei i-a fost explicat că munca urma a fi prestată în mun. Chișinău, str. Moara Roșie nr. 2/4, of. 1, iar Vișтac Andrei a fost de acord.

În continuare, instanța reține că, prin ordinul nr. ***** din 16 mai 2023, în baza art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii s-a aplicat lui Vișтac Andrei, angajat în cadrul SRL „Pixmania” în funcția de designer grafică, sancțiunea disciplinară „concedierea” (f.d. 21, vol. I).

Conform art. 201 din Codul muncii, disciplina muncii reprezintă obligaţia tuturor salariaţilor de a se subordona unor reguli de comportare stabilite în conformitate cu prezentul cod, cu alte acte normative, cu convenţiile colective, cu contractele colective şi cu cele individuale de muncă, precum şi cu actele normative la nivel de unitate, inclusiv cu regulamentul intern al unităţii.

Potrivit art. 206 alin. alin. (1) și (5) din Codul muncii, pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice faţă de salariat următoarele sancţiuni disciplinare: avertismentul; mustrarea; mustrarea aspră; concedierea (în temeiurile prevăzute la art.86 alin.(1) lit.g)-r)). La aplicarea sancţiunii disciplinare, angajatorul trebuie să ţină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise şi de alte circumstanţe obiective.

În conformitate cu art. 208 alin. alin. (1) și (2) din Codul muncii, pînă la aplicarea sancțiunii disciplinare, 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. În funcţie de gravitatea faptei comise de salariat, angajatorul este în drept să organizeze şi o anchetă de serviciu, a cărei durată nu poate depăşi o lună. În cadrul anchetei, salariatul are dreptul să-şi explice atitudinea şi să prezinte persoanei abilitate cu efectuarea anchetei toate probele şi justificările pe care le consideră necesare.

În acest sens, instanța de judecată constată că, angajatorul SRL „Pixmania” a emis ordinul cu privire la concedierea salariatului Vișтac Andrei fără a solicita o explicație scrisă referitor la fapta comisă.

Or, argumentele avocatului Vasilachi Alexandru în interesele pârâtului SRL „Pixmania” precum că angajatorul a invitat angajatul Viștac Andrei pentru data de 16 mai 2023 la oficiu pentru a prezenta explicații, însă ultimul a refuzat, instanța de judecată le apreciază ca fiind declarative, deoarece, în situația în care angajatul ar fi refuzat prezentarea unei explicații, angajatorul SRL „Pixmania” era obligat să consemneze refuzul într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului și un reprezentant al salariaților, fapt ce nu a avut loc.

Mai mult ca atât, potrivit procesului-verbal privind lipsa nemotivată de la locul de muncă a salariatului din 15 mai 2023, se indică că, la apelurile telefonice domnul Vișțac Andrei nu răspunde.

Totodată, instanța reține că, angajatorul nici nu a respectat termenul de 5 zile lucrătoare în care angajatul avea posibilitatea să prezinte explicații privind fapta comisă, or, în aceeași zi când a fost invitat pentru a da explicații, după cum invocă pârâtul, a fost emis și ordinul de concediere nr. *****.

Prin urmare, deși s-a decis asupra sancțiunii disciplinare aplicabile – concedierea, din conținutul actului de constatare nu se pot evidenția luarea de măsuri cu privire la stabilirea gravității faptei comise de salariat, sau de alte circumstanţe obiective.

De asemenea, nu este clar care este poziția reprezentantului salariaților, de ce este necesar de aplicat pedeapsa cea mai aspră, care este rațiunea neefectuării unei anchete de serviciu, etc. Or, instanța reține că toate aceste chestiuni urmau a fi puse în discuție la etapa dată, deoarece, concedierea constituie o măsură extremă, la care angajatorul trebuie să recurgă numai atunci când faţă de circumstanţele, conţinutul şi urmările lor, faptele culpabile impun concluzia că menţinerea persoanei vinovate în cadrul colectivului de muncă este imposibilă. Toate aceste circumstanțe nu au fost luate în considerare de către SRL „Pixmania”.

În asemenea circumstanțe, instanța de judecată constată că la concedierea Vișțac Andrei în temeiul prevăzut la art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii, angajatorul SRL „Pixmania” a încălcat procedura de aplicare a sancțiunii disciplinare stabilită la art. 208 din Codul muncii.

Totodată, instanța reține că, conform art. 209 din Codul muncii, sancţiunea disciplinară se aplică, de regulă, imediat după constatarea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de o lună din ziua constatării ei, fără a lua în calcul timpul aflării salariatului în concediul anual de odihnă, în concediul de studii sau în concediul medical. Sancţiunea disciplinară nu poate fi aplicată după expirarea a 6 luni din ziua comiterii abaterii disciplinare, iar în urma reviziei sau a controlului activităţii economico-financiare – după expirarea a 2 ani de la data comiterii. În termenele indicate nu se include durata desfăşurării procedurii penale.

Conform art. 210 alin. (1) din Codul muncii, sancţiunea disciplinară se aplică prin ordin (dispoziţie, decizie, hotărîre), în care se indică în mod obligatoriu: temeiurile de fapt şi de drept ale aplicării sancţiunii; termenul în care sancţiunea poate fi contestată; organul în care sancţiunea poate fi contestată.

Conform art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii, concedierea – desfacerea din iniţiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată – se admite pentru următoarele motive: absența

fără motive întemeiate de la locul de lucru timp de cel puțin 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă – în cazul salariaților cu durata zilnică a timpului de muncă de minim 8 ore pe zi, sau timp de cel puțin jumătate din durata zilnică a timpului de muncă – în cazul salariaților cu durata zilnică a timpului de muncă mai mică sau mai mare de 8 ore pe zi.

În acest sens, instanța de judecată reține că, SRL „Pixmania" la emiterea ordinului nr. ***** din 16 mai 2023 invocă absența lui Vișstac Andrei fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive, însă contrar dispozițiilor art. 210 alin. (1) lit. a) din Codul muncii nu este descris prin care act a fost stabilită absența fără motiv întemeiat de la locul de muncă, nu este specificat clar în ce perioadă și/sau în ce zi a absentat de la serviciu, or, angajatorul a prezentat un șir de procese-verbale și acte privind consemnarea lipsei de la locul de muncă a lui Vișstac Andrei, și anume din 15 septembrie 2022, 16 septembrie 2022, 21 septembrie 2022, 23 septembrie 2022, 30 septembrie 2022, 06 octombrie 2022, 14 octombrie 2022, 19 octombrie 2022, 28 octombrie 2022, 11 noiembrie 2022, 24 noiembrie 2022, 09 decembrie, 06 ianuarie 2023, 13 ianuarie 2023, 20 ianuarie 2023, 27 ianuarie 2023, 03 februarie 2022, 10 februarie 2023, 17 februarie 2023, 24 februarie 2023, 03 martie 2023, 07 martie 2023, 10 martie 2023, 17 martie 2023, 24 martie 2023, 21 aprilie 2023, 28 aprilie 2023, 05 mai 2023, 12 mai 2023 și 15 mai 2023.

Mai mult ca atât, cu referire la procesele-verbale și actele privind consemnarea lipsei nemotivate de la locul de muncă a angajatului Vișstac Andrei, instanța de judecată atestă că unele din ele sunt în contradicție cu informația privind orele de muncă prestate, or la 30 septembrie 2022 a fost emis procesul-verbal privind consemnarea lipsei nemotivate de la locul de muncă a angajatului Vișstac Andei din data de 27 septembrie 2022 până la data de 30 septembrie 2022 (f.d. 144, vol. I), însă potrivit informației anexată de pârât la referință, se atestă că, la data de 27 septembrie 2022 sunt indicate 5,98 h, la data de 28 septembrie 2022 sunt indicate 6,24h, și respectiv la data de 29 septembrie 2022 sunt indicate 5,77h (f.d. 177, vol. I).

Prin urmare, ordinul nr. ***** din 16 mai 2023 nu corespunde exigențelor prevăzute de lege și anume, dispozițiilor art. 210 alin. (1) lit. a) din Codul muncii, potrivit căruia este statuat că în ordinul de sancționare se indică în mod obligatoriu temeiurile de fapt și de drept ale aplicării sancțiunii.

Astfel, reieșind din normele enunțate supra în coroborare cu materialele cauzei, se constată că ordinul nr. ***** din 16 mai 2023 cu privire la concedierea lui Vișstac Andrei este neîntemeiat și ilegal, motiv pentru care urmează a fi anulat.

Totodată, în contextul normelor legale sus indicate, în condițiile în care s-a stabilit concedierea ilegală a salariatului, este întemeiată și cerința subsecventă înaintată de către

reclamant privind anularea proceselor – verbale privind consemnarea lipsei nemotivate de la locul de muncă din: 15 septembrie 2022; 16 septembrie 2022; 21 septembrie 2022; 23 septembrie 2022; 30 septembrie 2022; 06 octombrie 2022; 14 octombrie 2022; 19 octombrie 2022; 28 octombrie 2022; 11 noiembrie 2022; 24 noiembrie 2022 şi 09 decembrie 2022 și actelor privind lipsa nemotivată de la locul de muncă din: 06 ianuarie 2023; 13 ianuarie 2023; 20 ianuarie 2023; 27 ianuarie 2023; 03 februarie 2023; 10 februarie 2023; 17 februarie 2023; 24 februarie 2023; 03 martie 2023; 07 martie 2023; 10 martie 2023; 17 martie 2023; 24 martie 2023; 21 aprilie 2023; 28 aprilie 2023; 05 mai 2023 și 12 mai 2023.

Conform art. 89 alin. (1) din Codul muncii, salariatul transferat nelegitim la o altă muncă sau eliberat nelegitim din serviciu poate fi restabilit la locul de muncă prin negocieri directe cu angajatorul, iar în caz de litigiu - prin hotărîre a instanţei de judecată.

Conform art. 90 alin. (4) din Codul muncii, 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.

Astfel, având în vedere că, în speță, a fost stabilit indubitabil ilegalitatea ordinului nr. ***** din 16 mai 2023, prin care lui Vișтac Andrei i-a fost aplicată sancțiunea disciplinară de concediere în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii, instanța de judecată consideră întemeiată pretenția reclamantului privind încasarea din contul pârâtului a compensației în mărime de 3 (trei) salarii medii lunare, echivalentul sumei de 8.259,99 dolari SUA, în locul restabilirii la locul de muncă.

Conform art. 90 alin. alin. (1) și (2) 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. 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 depăși 12 salarii medii lunare ale salariatului în cazul transferului sau al eliberării nelegitime din serviciu; b) compensarea cheltuielilor suplimentare legate de contestarea transferului sau a eliberării din serviciu (consultarea specialiştilor, cheltuielile de judecată etc.); c) compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului.

Art. 330 alin. (1) lit. b) din Codul muncii, stabilește că, 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 eliberare ilegală din serviciu sau transfer ilegal la o altă muncă în condițiile art. 90 alin. (2) lit. a).

Urmează de reținut că, conform pct. 2 din anexa nr. 1 la hotărârea Guvernului privind aprobarea modului de calculare a salariului mediu nr. 426 din 26 aprilie 2004, salariul mediu, se aplică la plata despăgubirii pentru perioada de absenţă forţată de la muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, iar potrivit pct. 3, în salariul mediu se includ sporurile şi suplimentele la salariile, precum şi alte plăţi cu caracter compensatoriu, ce ţin nemijlocit de lucru, prevăzute de legislaţie şi contractele colective; plăţile cu caracter stimulatoriu: premiile stabilite conform sistemului de retribuire a muncii în vigoare la întreprindere, inclusiv premiile plătite din beneficiu; premiile anuale, recompensele pentru rezultatele muncii în ansamblu pe an; sporurile procentuale lunare şi indemnizaţiile anuale pentru vechime în muncă; sporurile la salariu pentru performanţă colectivă, înaltă competenţă profesională, înaltă eficienţă în muncă şi executarea unor lucrări de importanţă deosebită sau în regim de urgenţă, intensitatea muncii etc.

Totodată, premiile şi recompensele menţionate se includ în cîştigul din luna pentru care au fost calculate conform actelor de decontare şi, la determinarea salariului mediu pe 12 luni calendaristice, se iau în considerare în întregime sau în sumele care revin pentru fiecare lună în cazul perioadei de decontare de altă durată.

Astfel, cu referire la solicitarea reclamantului Vișțac Andrei privind încasarea din contul pârâtului SRL „Pixmania” în beneficiul său a salariului pentru absență forțată de la muncă pentru perioada - începînd din 16 mai 2023 până la pronunțarea hotărârii instanței de judecată (pentru 16 luni de zile) instanța de judecată o consideră întemeiată parțial, or, potrivit art. 90 alin. (2) lit. a) din Codul muncii, repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă într-o mărime care nu va depăși 12 salarii medii lunare ale salariatului în cazul transferului sau al eliberării nelegitime din serviciu.

Prin urmare, având în vedere că Vișțac Andrei a fost eliberat nelegitim din serviciu în baza ordinului nr. ***** din 16 mai 2023, instanța de judecată consideră oportun de a încasa din contul SRL „Pixmania” în beneficiul reclamantului Vișțac Andrei a plății salariului în mărime de 12 (doisprezece) salarii medii lunare, cu titlu de salariu pentru absență forțată de la muncă pentru perioada începînd din 16 mai 2023, reieșind din salariul mediu lunar în mărime de 2.753,33 dolari SUA, echivalentul a 33.039,96 dolari SUA, cu calcularea și reținerea sumelor obligatorii la bugetul public și bugetul asigurărilor sociale.

De asemenea, instanța de judecată constată întemeiată și solicitarea reclamantului privind încasarea din contul SRL „Pixmania” în beneficiul său a restanței salariale

acumulată în perioada lunilor septembrie 2022 – mai 2023, în mărime de 14.922,72 dolari SUA.

Cu referire la pretenția privind încasarea dobînzii de întîrziere pentru neachitarea salariului din perioada lunilor septembrie 2022-mai 2023 în mărime de 3.433,18 dolari SUA, instanța de judecată conchide că aceasta este neîntemeiată, or în temeiul art. 330 alin. (2) din Codul muncii, în caz de reținere, din vina angajatorului, a salariului (art.142), a indemnizației de concediu (art.117), a plăților în caz de eliberare (art.143) sau a altor plăți (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, iar la caz reclamantul nu a formulat pretenții prin prisma prevederilor art. 330 din Codul muncii.

Referitor la prejudiciul moral, ese de menționat că, conform 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. 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, instanța reține că, prin prisma art. 90 alin. (3) din Codul muncii, 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.

Astfel, instanța de judecată conchide că, unul din criteriile determinative generale de apreciere a prejudiciului moral este criteriul echității, care exprimă că suma adjudecată trebuie să prezinte o justă despăgubire, iar cuantumul despăgubirii trebuie stabilit astfel încât acesta să aibă efect compensator și nu trebuie să constituie nici sumă excesivă și nici venit nejustificat.

Scopul sumei stabilite cu titlu de satisfacție echitabilă este exclusiv acela de a-i acorda reclamantului o reparațiune pentru prejudiciul pe care aceasta la suferit, ce constituie o consecință a încălcării constatate.

Așadar, apreciind în ansamblu circumstanțele speței și având în vedere principiile compensării echitabile și rezonabile a prejudiciului moral, ținând cont și de faptul că reclamantul a rămas fără un loc de muncă, fiind sancționat și eliberat ilegal din funcție, ceea ce în mod evident denotă că reclamantului i s-au adus suferințe psihice, instanța de judecată consideră că acordarea unui prejudiciul moral în mărime de 3 (trei) salarii medii

lunare, echivalentul sumei de 8.259,99 dolari SUA solicitat de reclamant, reprezintă o satisfacție echitabilă pentru suferințele morale suportate de către acesta.

Conform art. 117 Cod 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. Probele obţinute cu încălcarea legii nu au putere de probaţiune şi nu pot fi puse de instanţă în temeiul hotărîrii.

Potrivit art. 118 alin. (1) Cod de procedură civilă, fiecare parte trebuie să dovedească circumstanţele pe care le invocă drept temei al pretenţiilor şi obiecţiilor sale dacă legea nu dispune altfel.

Conform art. 121 Cod de procedură civilă, 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.

Conform art. 130 alin. (1) Cod de procedură civilă, instanța judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multiaspectuală, completă, nepărtinitoare și nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul și interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege.

În această ordine de idei, instanța de judecată conchide asupra ilegalității ordinului nr. ***** din 15 mai 2023 emis de SRL „Pixmania” în privința lui Vișтac Andrei, or, pârâtul nu a probat vinovăția reclamantului în cele invocate în ordin și nici nu a respectat procedura de de aplicare a sancțiunii disciplinare stabilită la art. 208 din Codul muncii.

În conformitate cu art. 94 alin. (1) şi art. 96 Cod de procedură, instanța judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să compenseze părții care a avut cîștig de cauză toate cheltuielile de judecată, precum și cheltuielile ei de asistență juridică, în măsura în care acestea au fost reale, necesare și rezonabile. Cheltuielile menționate la alin.(1) se compensează părții care a avut cîştig de cauză dacă aceasta a fost reprezentată în judecată de un avocat.

Conform art. 63 alin. (4) Legea cu privire la avocatură nr. 1260 din 19.07.2002, cheltuielile suportate de client în legătură cu acordarea de către avocat a asistenței juridice la apărarea drepturilor și intereselor lui legitime în cauzele penale, civile și administrative urmează a fi compensate integral și proporțional cerințelor admise (respinse) de partea adversă.

La determinarea cuantumului compensației acordate, prin prisma practicii CEDO, instanța de judecată, pentru a face o apreciere corectă, va ține cont de: complexitatea cauzei; noutatea și dificultatea problemelor juridice ridicate de speță, aportul avocatului la soluționarea cauzei; timpul și munca depusă de avocat; aptitudinile speciale necesare pentru a acorda asistența; faptul în ce măsură munca avocatului în cauza respectivă îi limitează capacitatea de a lucra în alte dosare; rezultatul obținut; restricțiile de timp impuse de client și de circumstanțele cauzei; natura și durata relației dintre avocat și client; experiența, reputația și abilitatea avocatului; justificarea și ponderea mijloacelor de apărare utilizate în cauză; suma despăgubirilor pretinse/obținute în cauză.

Ca urmare a faptului că Vișstac Andrei a obținut câştig de cauză, acestuia urmează să-i fie compensate cheltuielile de judecată suportate în legătură cu examinarea cauzei în instanță, și anume cheltuielile pentru asistența juridică în mărime de 11.100 lei.

Potrivit art. 85 alin. (1) Cod de procedură civilă, scutirile de taxa de stat și/sau de taxa de timbru sunt prevăzute în pct. 1 al anexei nr. 2 la Legea taxei de stat nr. 213/2023.

Conform pct. 1.1.1. al anexei nr. 2 la Legea taxei de stat nr. 213/2023, se scutesc de taxa de stat în instanțele de judecată reclamanții-persoanele fizice – în acțiunile privind reintegrarea în serviciu, revendicarea sumelor de retribuire a muncii și alte revendicări legate de raporturile de muncă.

Conform 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.

Având în vedere că Vișstac Andrei are câştig de cauză și acesta este scutit prin lege de la plata taxei de stat, atunci suma în mărime de 26.744,86 lei urmează a fi încasată de la pârâtului SRL „Pixmania” în beneficiul statutului.

În conformitate cu art. 26, 94, 236-241, 357 CPC, instanţa de judecată

H O T Ă R Ă Ş T E:

Se admite parţial cererea de chemare în judecată (concretizată) depusă de Vișstac Andrei către SRL „Pixmania” privind anularea ordinului de concediere, anularea proceselor – verbale şi acte de constatare a absenţei, încasarea restanţei la salariu şi a dobînzilor de întîrziere pentru absenţa forţată de la locul de muncă, încasarea despăgubirii în locul restabilirii la locul de muncă, repararea prejudiciului moral şi compensarea cheltuielilor de judecată.

Se anulează Ordinul nr. ***** din 16 mai 2023 emis de SRL „Pixmania” cu privire la concedierea lui Vişţac Andrei, pentru absenţa nemotivată de la locul de muncă timp de 4 ore consecutive în temeiul lit. h) alin. (1) art. 86 Codul Muncii.

Se anulează Procesele – Verbale privind consemnarea lipsei nemotivate de la locul de muncă din: 15 septembrie 2022; 16 septembrie 2022; 21 septembrie 2022; 23 septembrie 2022; 30 septembrie 2022; 06 octombrie 2022; 14 octombrie 2022; 19 octombrie 2022; 28 octombrie 2022; 11 noiembrie 2022; 24 noiembrie 2022 şi 09 decembrie 2022.

Se anulează Actele privind lipsa nemotivată de la locul de muncă din: 06 ianuarie 2023; 13 ianuarie 2023; 20 ianuarie 2023; 27 ianuarie 2023; 03 februarie 2023; 10 februarie 2023; 17 februarie 2023; 24 februarie 2023; 03 martie 2023; 07 martie 2023; 10 martie 2023; 17 martie 2023; 24 martie 2023; 21 aprilie 2023; 28 aprilie 2023; 05 mai 2023 și 12 mai 2023.

Se încasează de la SRL „Pixmania” în beneficiul lui Vișțac Andrei, restanţa salarială acumulată în perioada lunilor septembrie 2022 – mai 2023, în mărime de 14.922,72 dolari SUA (paisprezece mii nouă sute douăzeci şi doi dolari SUA şi şaptezeci şi doi cenţi), convertiţi în lei moldoveneşti la data executării hotărîrii conform cursului oficial al BNM.

Se încasează de la SRL „Pixmania” în beneficiul lui Vișțac Andrei, plata salariului în mărime de 12 (doisprezece) salarii medii lunare, cu titlu de salariu pentru absență forțată de la muncă pentru perioada începînd din 16 mai 2023, reieşind din salariul mediu lunar în mărime de 2.753,33 dolari SUA (două mii şapte sute cincizeci şi trei dolari SUA şi treizeci şi trei cenţi), echivalentul a 33.039,96 dolari SUA (treizeci şi trei mii treizeci şi nouă dolari SUA şi nouăzeci şi şase cenţi) convertiţi în lei moldoveneşti la data executării hotărîrii conform cursului oficial al BNM, cu calcularea și reținerea sumelor obligatorii la bugetul public și bugetul asigurărilor sociale.

Se încasează de la SRL „Pixmania” în beneficiul lui Vișțac Andrei, compensația în mărime de 3 (trei) salarii medii lunare, echivalentul sumei de 8.259,99 dolari SUA (opt mii două sute cincizeci şi nouă dolari SUA şi nouăzeci şi nouă cenţi) convertiţi în lei moldoveneşti la data executării hotărîrii conform cursului oficial al BNM, în locul restabilirii la locul de muncă.

Se încasează de la SRL „Pixmania” în beneficiul lui Vișțac Andrei, prejudiciul moral cauzat ca urmare a concedierii ilegale, în mărime de 3 (trei) salarii medii lunare, echivalentul sumei de 8.259,99 dolari SUA (opt mii două sute cincizeci şi nouă dolari SUA şi nouăzeci şi nouă cenţi) convertiţi în lei moldoveneşti la data executării hotărîrii conform cursului oficial al BNM.

Se încasează de la SRL „Pixmania” în beneficiul lui Vișstac Andrei, cheltuielile pentru asistenţa juridică în mărime de 11.100 lei (unsprezece mii una sută lei).

Se încasează de la SRL „Pixmania” în beneficiul Statului, taxa de stat în mărime de 26.744,86 lei (douăzeci şi şase mii şapte sute patruzeci şi patru lei şi optzeci şi şase bani).

În rest acţiunea se respinge ca neîntemeiată.

Hotărîrea cu drept de apel la Curtea de Apel Chişinău în termen de 30 zile de la pronunţarea dispozitivului hotărîrii, prin intermediul Judecătoriei Chişinău (sediul Centru).

Preşedintele şedinţei,
judecător Georgeta Grozav