Dosarul nr.2-15144/2023
2-23106401-12-2-25072023

H O T Ă R Â R E
În numele Legii

23 noiembrie 2023 mun.Chișinău

Judecătoria Chișinău, sediul Centru
Instanța de judecată compusă din:
Președintele ședinței, judecător Andrei Ojoga
Grefier Adrian Plugaru
Interpret Victoria Grosu, Neonila Bujor, Aliona Jitar

examinând în ședință publică cauza civilă la cererea de chemare în judecată depusă de Victor Pascal împotriva SRL Cartnord privind anularea ordinelor, reîncadrarea la locul de muncă, încasarea prejudiciului material, moral, cheltuielilor de judecată și constatarea faptelor,

c o n s t a t ă:

Argumentele participanţilor la proces

La 24 iulie 2023, Victor Pascal a depus cerere de chemare în judecată împotriva SRL Cartnord, solicitând anularea ordinelor, reîncadrarea la locul de muncă, încasarea prejudiciului material, moral, cheltuielilor de judecată și constatarea faptelor.

În susținerea cererii de chemare în judecată s-a indicat că, în temeiul contractului individual de muncă nr.***** din 26 iulie 2021 și a prevederilor art.45-94 din Codul muncii al Republicii Moldova, domnul Victor Pascal a fost angajat în funcția de electrician aparate măsura și control, pe termen nedeterminat, fiindu-i stabilit un salariu în mărime de 7 500 lei.

Prin acordul adițional nr.2 la contractul individual de muncă nr.***** din 26 iulie 2021 din 01 iunie 2022, s-a modificat denumirea funcției deținute de salariat în inginer aparate de măsura, control și automatică în electronică, iar prin acordul adițional nr.3 din 01 noiembrie 2022, s-a modificat salariul de la 8 500 lei la 12 500 lei.

Menționează că abia la 01 martie 2023, administrația SC Cartnord SRL a prezentat spre familiarizare și semnare fișa postului (Должностная инструкция), unde în p.1.3. este menționat, că inginerul aparate de măsura, control și automatică în electronică, trebuie să dețină a III-a grupă de securitate electrică.

La 20 martie 2023, reclamantul a recepționat scrisoarea **********din 15 martie 2023 prin care angajatorul a solicitat prezentarea actelor care permit exercitarea obligațiunilor specificate în fișa postului, prin scrisoarea nr.***** din 20 martie 2023 reclamantul a informat, că toate actele solicitate prin scrisoarea menționată au fost prezentate în momentul angajării la serviciu și semnării contractului individual de muncă.

Prin ordinul nr.***** din 24 martie 2023, în temeiul concluziilor inginerului pentru tehnica securității ***** (care nu au fost anexate la ordinul menționat, de asemenea cu care reclamantul nu a făcut cunoștință) asupra salariatului au fost aplicate prevederile

art.80 Codul muncii – staționarea, fără achitarea salariului, pe care reclamantul la considerat unul emis ilegal cu încălcarea prevederilor legale, iar prin cererea nr.***** din 27 martie 2023 a solicitat anularea acestuia.

Prin nota de serviciu nr.***** din 27 martie 2023 reclamantul a informat angajatorul că deoarece în fișa postului semnată recent, au fost incluse cerințe care deși au intrat în vigoare la 01 august 2020 nu au fost incluse în contractul individual de muncă, sau multiplele acorduri semnate ulterior între părți, solicitând să fie direcționat pentru instruirile necesare obținerii grupului de securitate electrică III.

Deoarece în perioada ulterioară reclamantul nu activa iar unica sursă de venit este salariul de la locul de muncă prin cererea nr.***** din 06 aprilie 2023, a solicitat să fie informat privind rezultatul examinării cererii de anulare a ordinului nr.***** din 24 martie 2023 cu privire la staționare, iar prin scrisoarea nr.***** din 11 aprilie 2023, angajatorul a informat că salariatul va fi îndreptat pentru susținerea examenului de obținere a grupei de securitate III. Prin scrisoarea nr.***** din 11 aprilie 2023 a fost informat reclamantul că examenul va avea loc la 14 aprilie 2023 ora 11:10.

Cu referire la termenul informării privind data desfășurării examenului de obținere a grupei de securitate III menționează, că conform pct.28 al anexei nr.2 la normele de securitate la exploatarea instalațiilor electrice, anexă la Hotărârea Consiliului de administrație al ANRE nr.394/2019 din 01 noiembrie 2019, se menționează că candidații respinși la examen pot fi admiși pentru o nouă examinare, dar nu mai devreme de 2 săptămâni, prin aceasta fiind specificat, că timpul necesar unei persoane pentru a se pregăti la susținerea examenelor nu poate fi mai mic de 14 zile calendaristice.

La caz, pârâtul intenționat a selectat data examenului în așa fel ca reclamantul să nu dispună de timp să se pregătească pentru susținerea examenelor să se familiarizeze cu întrebările care sunt expuse pe site-ul ANRE, de altfel calendarul de desfășurare a examenelor pentru anul 2023 asemenea este afișată public pe site-ul agenției.

Este necesar de menționat că, între timp reclamantul a intenționat să susțină de sine stătător examenul menționat, în acest scop la 11 aprilie 2023 a depus o solicitare către ANRE, care prin scrisoarea nr.***** din 19 aprilie 2023 a informat că verificarea cunoștințelor poate fi efectuată doar la solicitarea agentului economic în cadrul căreia activează solicitantul.

La 27 aprilie 2023, prin ordinul nr.*****pe motiv că Victor Pascal a obținut calificativul nesatisfăcător și nu a susținut examenul pentru obținerea grupei de securitate electrică III, a fost rechemat din staționare în care se afla din data de 28 aprilie 2023 și eliberat de la serviciu din data menționată în temeiul art.86, alin.(1) lit.z), adică pentru alte motive prevăzute de prezentul cod și de alte acte legislative.

În scopul expunerii dezacordului cu ordinul nr.*****din 27 aprilie 2023, reclamantul la 20 iunie 2023 a formulat către pârât o cerere, prin care a solicitat anularea acestuia, totodată anexând talonul de autorizare nr.***** din 09 iunie 2023 privind obținerea grupei de securitate electrică III, totodată solicitând restabilirea la locul de muncă cu plata tuturor sumelor ratate din cauza absenței forțate de la serviciu, prin scrisoarea nr.***** din 26 iunie 2023 la care a fost anexat ordinul nr.***** din 26 iunie 2023, pârâtul a informat că cererea înaintată a fost respinsă.

Consideră ordinul nr.*****din 27 aprilie 2023 precum și ordinul nr.***** din 26 iunie 2023, ilegale și neîntemeiate, transgresând principiul fundamental consfințit la art.8 în congruență cu art.14 din Convenția pentru apărarea Drepturilor Omului și a Libertăților fundamentale (în continuare - CEDO), în particular: dreptul la respectarea vieții private și de familie și principiul nediscriminării la locul de muncă.

Angajatorul, la emiterea ordinului nr.*****din 27 aprilie 2023 precum și ordinului nr.***** din 26 iunie 2023, a admis un ansamblu de încălcări grave, în speță au fost încălcate clauzele prevăzute în contractul individual de muncă nr.***** din 26 iulie 2021, normele de drept material au fost aplicate eronat, în mare parte prin interpretări vădit contrare legii, prin încălcarea dreptului la muncă, principiului legalității și principiului nediscriminării în domeniul raporturilor de muncă.

Operând cu contractul individual de muncă nr.***** din 26 iulie 2021 se reține faptul că, la baza încheierii contractului respectiv, au fost stabilite ca linii directorii prevederile art.45-94 Codul muncii. Părțile contractului sunt SC Cartnord și domnul Victor Pascal, în calitate de inginer aparate de măsură, control și automatică, iar contractul fiind încheiat pe termen nedeterminat.

Contractul intră în vigoare la 26 iulie 2021 iar salariatului îi sunt asigurate toate garanțiile și compensațiile prevăzute de legislația muncii din Republica Moldova, inclusiv de actele interne ale societății, având dreptul la apărarea drepturilor muncii, libertății și intereselor legitime, precum și la repararea prejudiciilor materiale și morale suportate în legătură cu exercitarea atribuțiilor de serviciu, conform legislației în vigoare (pct.8).

În același timp SC Cartnord SRL are dreptul să modifice, să înceteze și să rezilieze prezentul contract în ordinea și condițiile prevăzute de legislația în vigoare, inclusiv este obligată să restituie salariatului prejudiciile materiale și morale suportate în legătură cu exercitarea atribuțiilor de serviciu conform legislației în vigoare (pct.10).

Mai mult decât atât, prezentul contract poate fi încetat în circumstanțe care nu depind de voința părților (art.82 Codul muncii), la inițiativa uneia dintre părți (art.85 și 86 Codul muncii), iar părțile se obligă să respecte cu strictețe cerințele Codului muncii și altor acte normative.

Prin urmare menționează că, Victor Pascal activează o perioadă mai mare de 4 ani în calitate de inginer aparate de măsura, control și automatică în electronică, inclusiv deținând funcția de inginer șef al întreprinderii SRL Raxsus Tehnolog, iar din 26 iulie 2021 a fost angajat în funcția menționată, în temeiul contractului individual de muncă nr.*****.

În momentul angajării în cadrul companiei SC Cartnord SRL din partea administrației nu a fost solicitată prezentarea talonului de autorizare a grupului III de securitate electrică, cu toate acestea, una din sarcinile de serviciu care i-au fost atribuite verbal, includea deservirea liniilor automatizate care se aflau sub o tensiune de până la 1000W, concomitent cu obligațiile menționate reclamantul a fost impus neoficial să exercite și funcția de electrician, sarcini executate cu brio până la momentul emiterii ordinului de staționare.

În același timp, pe perioada acțiunii contractului individual de muncă, care este încheiat pe termen nedeterminat, părțile se obligă să respecte cu strictețe cerințele Codului muncii și altor acte normative, iar relațiile dintre părți care nu au fost negociate în prezentul contract, se reglementează conform Codului muncii și altor acte normative.

Astfel, în conformitate cu clauzele contractuale, prezentul contract poate fi încetat în circumstanțe care nu depind de voința părților, la inițiativa salariatului și la inițiativa SC Cartnord SRL, iar părțile se obligă să respecte cu strictețe cerințele Codului muncii și altor acte normative.

Având în vedere specificul dreptului la muncă, dar și al poziționării subiecților raporturilor de muncă, atât normele naționale, cât și cele internaționale, stabilesc un minim de garanții, prin prisma principiului legalității și nediscriminării, menite să asigure un echilibru dintre angajați și angajatori, pe de o parte, și o protecție adecvată a demnității, securității și stabilității angajaților, pe de altă parte. Or, exigențele și garanțiile minime reglementate în legislația națională, precum și care urmează a fi stabilite de însăși subiecții raporturilor de muncă, prin contracte individuale, încheiate în urma negocierilor libere, urmează a fi respectate de către titularii raporturilor de muncă, ceea ce rezultă din prevederile art.43 din Constituție.

Consideră că SC Cartnord SRL în calitate de titular al raporturilor de muncă, prin asumarea responsabilităților de angajator, la semnarea contractului individual de muncă nr.***** din 26 iulie 2021 era obligat să respecte normele constituționale (art.43) și legislația muncii, cu particularitățile de rigoare.

Cu toate că angajatorul este abilitat cu prerogative normative proprii de a alege, angaja, rechema sau elibera angajatul, SC Cartnord SRL nu putea apela la interpretări eronate a normelor de drept material, vădit contrare legii, în a indica temeiuri de drept (art.82, art.85 Codul muncii) și de fapt (pentru alte motive prevăzute de prezentul cod și de alte acte legislative), care nu rezultă absolut din contractul individual de muncă nr.***** din 26 iulie 2021, pentru a înceta raporturile de muncă cu domnul Victor Pascal, pe măsură ce contractul individual de muncă nr.***** din 26 iulie 2021 a fost încheiat pe termen nedeterminat.

Or, se interzice încheierea contractelor individuale de muncă pe durată determinată în scopul eschivării de la acordarea drepturilor și garanțiilor prevăzute pentru salariații angajați pe durată nedeterminată. Motivele respective, de rând cu temeiurile legale ale limitării duratei raportului de muncă, urmează a fi indicate în contract sau în acordul suplimentar la acesta (art.54 alin.(4) Codul muncii).

În alt context, dacă SC Cartnord SRL a inițiat procedura de încetare a raporturilor de muncă cu domnul Victor Pascal, în circumstanțe care nu depind de voința părților, prevăzute de art.81 alin.(1) lit.a) și art.82 lit.f) Codul muncii, este de neînțeles faptul de ce nu s-au respectat garanțiile minime acordate de legislația muncii domnului Victor Pascal, în particular preavizarea prealabilă scrisă cu o lună înainte, acordarea compensațiilor pentru încetarea contractului individual de muncă înainte de termen, în mărime de cel puțin 3 salarii medii lunare, achitarea indemnizațiilor, premiilor și altor facilități salariale negociate, aducerea la cunoștință a actului angajatorului, etc.

Mai mult decât atât, încetarea raporturilor de muncă intră sub incidența art.8 din CEDO, din perspectiva modului în care afectează viața profesională, ca parte a vieții private, precum și a modului în care afectează relațiile personale și situația materială proprie și a familiei, în jurisprudența sa, CtEDO se pune și în problema efectelor încetării unilaterale nelegale a raporturilor de muncă asupra vieții private a angajatului, în cazul în care se solicită despăgubiri pentru prejudiciul moral suferit din această cauză.

Cu siguranță pe lângă faptul că sănătatea domnului Victor Pascal a fost afectată prin starea de conflict inițiată de directorul general Victor Morgun în perioada lunii ianuarie anul curent, precum și însăși activitatea grea și stresantă desfășurată în cadrul companiei SC Cartnord SRL, încetarea raporturilor de muncă subit și în perioada următoare decesului părintelui acestuia, a amplificat degradarea vizibilă a sănătății personale, fiind nevoit să se afle în concediu medical timp de 10 zile, prin care fapt a suportat un prejudiciu moral considerabil.

Cu referire la conflictul inițiat de directorul general Victor Morgun, menționează că în cadrul unui discurs ofensator în adresa lui Victor Pascal, dânsul a menționat că: Va face tot posibilul ca salariatul să fie adus la condiția când va fi impus să mături străzile (faptul dat este confirmat prin înscriere audio, care vor fi prezentate în cadrul ședințelor de judecată), de asemenea dânsul insistând ca Victor Pascal să depună cerere de demisie din propria inițiativă în caz contrar va fi demis forțat.

Urmare a acestei declarații au fost emise un șir de ordine cu caracter de sancționare disciplinară la baza cărora au stat note de serviciu conținutul cărora fiind inventat de persoana semnatară a acestora, faptul dat poate fi confirmat de martorul Serghei Timofti ce deținea funcția de inginer-mecanic și urmează a fi audiat în cadrul cercetărilor judecătorești.

În acest context menționează următoarele ordine.

Ordinul *****din 23 ianuarie 2023 cu privire la aplicarea mustrării aspre salariatului Victor Pascal, la care este anexată nota de serviciu *****, nota de serviciu *****, nota de serviciu nr.***** și nota explicativă scrisă de Victor Pascal. Menționează că nota explicativă menționată a fost întocmită la inițiativa lui Victor Pascal după ce i-a fost prezentat ordinul, în scopul apărării poziției sale și demonstrării că faptele incluse în acele note de serviciu nu corespund realității.

Ordinul ***** din 01 martie 2023 cu privire la aplicarea mustrării aspre salariatului Victor Pascal, la care este anexată nota de serviciu nr.*****, nota de serviciu nr.***** și cererea depusă de Victor Pascal în care se menționează că a luat cunoștință cu ordinile *****și ***** doar la 02 martie 2023, solicitând anularea acestora.

Drept dovadă a faptului că informația din notele de serviciu nu corespundeau realității și reprezentau aberații a emitenților, de asemenea demonstrând atitudinea părtinitoare manifestate de directorul general Victor Morgun față de Victor Pascal, servește ordinul ***** din 07 martie 2023 prin care au fost anulate ordinile *****din 23 ianuarie 2021 și ***** din 01 martie 2023.

Realizarea promisiunilor date de directorul general au continuat cu semnarea ordinului ***** din 07 martie 2023 cu privire la aplicarea mustrării aspre salariatului Victor Pascal, la care este anexată nota de serviciu nr. *****, proces-verbal al ședinței

comisiei disciplinare nr.***** din 03 martie 2023, nota explicativă semnată de Victor Pascal și cererea nr.***** din 06 aprilie 2023 prin care dânsul solicită anularea ordinului ***** din 07 martie 2023.

Ordinul ***** din 24 martie 2023 cu privire la aplicarea mustrării aspre salariatului Victor Pascal, la care este anexată nota de serviciu nr.*****, nota de serviciu nr.*****, procesul-verbal al ședinței comisiei disciplinare ***** din 24 martie 2023, scrisoarea nr.***** din 13 martie 2023 prin care sunt solicitate explicații de la Victor Pascal și cererea acestuia nr.***** din 06 aprilie 2023 prin care dânsul solicită anularea ordinului ***** din 24 martie 2023.

Atenționează asupra faptului, că la emiterea ordinilor menționate au fost utilizate în mod repetat notele de serviciu nr.***** și nr.*****. care nu puteau fi utilizate deoarece circumstanțele descrise nu s-au demonstrat iar ordinul emis în baza acestora a fost anulat (ordinul ***** din 01 martie 2023) prin aceasta demonstrându-se cât de enormă a fost dorința de a-l concedia forțat pe Victor Pascal.

În aceeași ordine de idei consideră necesar a informa instanța asupra unui alt fapt care face parte din campania organizată contra lui Victor Pascal, fiind cazul care a avut loc la întoarcerea reclamantului din concediul medical în luna martie curent, sub pretextul efectuării lucrărilor de reparație, care însă așa și nu au fost inițiate până la data emiterii ordinului de staționare, s-a demontat integral locul de muncă și transferat într-o nouă locație care nu corespundea cerințelor privind asigurarea condițiilor de muncă, faptul dat poate fi confirmat prin înregistrările video efectuate la moment, precum și notele de serviciu ***** din 13 martie 2023 și nr.***** din 27 martie 2023, depuse de Victor Pascal pe numele directorului general Victor Morgun.

O problemă semnificativă referitor la viciile de procedură ale actului contestat, este faptul că SC Cartnord SRL nu a oferit timp lui Victor Pascal pentru a se pregăti de susținerea examenelor pentru obținerea grupei III de securitate electrică, mai mult acesta urma să fie direcționat pentru susținerea repetată a examenului fapt prevăzut expres în pct.28 al Anexei nr.2 la Normele de securitate la exploatarea instalațiilor electrice, anexă la Hotărârea Consiliului de administrație al ANRE nr.394/2019 din 01 noiembrie 2019 și nicidecum concediat.

Cu privire la caracterul discriminatoriu al încetării raporturilor de serviciu ale reclamantului, menționează că, în perioada anterioară încetării raporturilor de serviciu, reclamantul, se afla într-o stare de stres permanentă, cu atribuirea pe seama acestuia diverse presupuse încălcări de ordin disciplinar, fiind supus unui tratament discriminatoriu în comparație cu alți salariați a SC Cartnord SRL doar din cauza antipatiei personale manifestate de directorul general Victor Morgun față de domnul Victor Pascal.

În urma înlăturării sale abuzive și ilegale din funcția de inginer aparate de măsură, control și automatică în electronică, în locul său a fost angajată o altă persoană electrician-mecanic, care la momentul numirii sale în funcție nu dispunea de talonul de autorizare pentru grupa III de securitate electrică.

Astfel, în locul persoanei, care a asigurat rezultate pe parcursul activității și cu acte permisive, este numită o persoană nepregătită din punct de vedere profesional. Acest

ultim fapt demonstrează suplimentar și cu prisosință că atât înlăturarea subită și ilegală a reclamantului din funcția deținută, cât și numirea grabnică în această funcție a unei persoane ce nu dispune de actul permisiv, nu au nimic în comun cu prezența sau absența actelor permisive, ci sunt dictate exclusiv de antipatii personale, constituind, în consecință, măsură de discriminare a reclamantului pe criterii de opinie sau orice alt criteriu, prevăzut de art.14 din CEDO, art.1 din Protocolul nr.121 a CEDO, precum și de art.1 alin.(1) din Legea nr.121 din 25 mai 2012 cu privire la asigurarea egalității.

Cu privire la prejudiciul material, menționează că, în conformitate cu contractul individual de muncă nr.***** din 26 iulie 2021, salariatului îi sunt asigurate toate garanțiile și compensațiile prevăzute de legislația muncii din Republica Moldova (pct.8, lit.a).

CtEDO reiterează faptul că o hotărâre, în care ea constată o violare, impune statului pârât o obligație legală de a pune capăt violării și a repara consecințele acesteia. În așa mod, încât să restabilească pe cât e posibil situația existentă înainte de violare (satisfacție echitabilă) (Cauza The former King of Greece and Others c. Greece (Hotărârea din 23 noiembrie 2000, pct.72)). Reparația (satisfacția echitabilă) trebuie să aibă scopul de a repune reclamantul în situația în care el s-ar fi aflat dacă violarea nu ar fi avut loc în baza principiului restitutio in integrum (Cauza Prodan c. Moldova (Hotărârea din 18 mai 2004, pct.70)).

Articolul 6 din CEDO reține că victima trebuie să primească o satisfacție echitabilă pentru prejudiciul moral suferit. Cuantumul despăgubirilor trebuie stabilit astfel încât acesta să aibă efect compensatoriu și nu trebuie să constituie nici sume excesive pentru autorii daunelor, și nici venituri nejustificate pentru victimele daunelor (Cauza Popovici c. Moldova (Hotărârea din 27 noiembrie 2007, pct.86 și pct.87)).

Conform art.19 alin.(1)-(3) din Codul civil al Republicii Moldova, în condițiile legii, persoana lezată într-un drept al ei sau într-un interes recunoscut de lege poate cere repararea integrală a prejudiciului patrimonial și nepatrimonial cauzat astfel. Se consideră prejudiciu patrimonial cheltuielile pe care persoana lezată le-a suportat sau urmează să le suporte la restabilirea dreptului sau interesului recunoscut de lege încălcat, distrugerea sau deteriorarea bunurilor sale (daună reală), precum și profitul ratat ca urmare a încălcării dreptului sau interesului recunoscut de lege (profit ratat). Se consideră prejudiciu nepatrimonial (prejudiciu moral) suferințele fizice și psihice, precum și diminuarea calității vieții. În cazul vătămării sănătății, prejudiciul nepatrimonial cuprinde, de asemenea, pierderea sau diminuarea unei capacități a corpului uman (prejudiciu biologic).

De asemenea, art.327 Codul muncii, statuează faptul că partea contractului individual de muncă (angajatorul sau salariatul), care a cauzat, în legătură cu exercitarea obligațiilor sale de muncă, un prejudiciu material și/sau moral celeilalte părți repară acest prejudiciu conform prevederilor prezentului cod și altor acte normative. Contractul individual și/sau cel colectiv de muncă pot specifica răspunderea materială a părților.

În acest caz, răspunderea materială a angajatorului față de salariat nu poate fi mai mică, iar a salariatului față de angajator - mai mare decât cea prevăzută de prezentul cod și de alte acte normative. Încetarea raporturilor de muncă după cauzarea prejudiciului

material și/sau a celui moral nu presupune eliberarea părții contractului individual de muncă de repararea prejudiciului prevăzută de prezentul cod și de alte acte normative.

Articolul 328, art.329 alin.(1) și art.90 alin.(1), (2) și (4) Codul muncii, prevede că partea contractului individual de muncă repară prejudiciul material pe care l-a cauzat celeilalte părți în urma acțiunii sau inacțiunii sale ilegale și culpabile, dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel, iar fiecare parte a contractului este obligată să dovedească cuantumul prejudiciului material care i-a fost cauzat.

Angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material și 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.

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 plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă într-o mărime nu mai mică decât salariul mediu al salariatului pentru această perioadă, compensarea cheltuielilor suplimentare legate de contestarea transferului sau a eliberării din serviciu (consultarea specialiștilor, cheltuielile de judecată, etc.) și compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului.

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 refuz neîntemeiat de angajare, eliberare ilegală din serviciu sau transfer ilegal la o altă muncă, staționare a unității din vina angajatorului, cu excepția perioadei șomajului tehnic (art.80), reținere a plății salariului, reținere a tuturor plăților sau a unora din ele în caz de eliberare din serviciu, răspândire, prin orice mijloace (de informare în masă, referințe scrise etc.), a informațiilor calomnioase despre salariat și neîndeplinire în termen a hotărârii organului competent de jurisdicție a muncii care a soluționat un litigiu (conflict) având ca obiect privarea de posibilitatea de a munci.

Articolul 143 Codul muncii prevede că, dacă nu se contestă cuantumul tuturor sumelor ce se cuvin salariatului de la unitate, efectuarea achitărilor se face în caz de încetare a contractului individual de muncă cu un salariat care continuă să lucreze până în ziua eliberării din serviciu - în ziua eliberării sau în caz de încetare a contractului individual de muncă cu un salariat care nu lucrează până în ziua eliberării din serviciu (concediu medical, absență nemotivată de la serviciu, privațiune de libertate etc.), cel târziu în ziua imediat următoare zilei în care salariatul eliberat a cerut să i se facă achitările. Dacă se contestă cuantumul sumelor ce se cuvin salariatului la eliberare din serviciu, angajatorul este obligat, în orice caz, să-i plătească, în termenele prevăzute la alin.(1), suma necontestată.

În conformitate cu pct.4 din Hotărârea Plenului Curții Supreme de Justiție nr.11 din 03 octombrie 2005 cu privire la practica aplicării de către instanțele judecătorești a legislației ce reglementează obligația uneia dintre părțile contractului individual de muncă, de a repara prejudiciul cauzat celeilalte părți, se va ține cont că, la mod general, obligația de reparare atât a prejudiciului material, cât și a celui moral, cauzat salariatului

de către angajator apare în cazurile de privare ilegală a salariatului de posibilitatea de a munci.

Pentru tragerea la răspundere a angajatorului este necesară constatarea existenței cumulative a următoarelor elemente: să existe fapta ilicită a angajatorului, atunci când acesta este persoană fizică autorizată în modul prevăzut de lege, iar dacă angajatorul este persoană juridică, fapta ilicită poate să fie săvârșită de către organele de conducere sau de ori care dintre salariați în calitate de persoane prepuse; salariatul să fi suferit un prejudiciu material și/sau moral în legătură cu prestarea muncii; să existe o legătură de cauzalitate între fapta ilicită și prejudiciul cauzat; să existe culpa angajatorului. Aceasta este în mod relativ prezumată, angajatorul având posibilitatea să demonstreze existența unei împrejurări cu caracter de forță majoră, care nu i se impută, conform normelor legale.

Punctul 9 din HP CSJ nr.11 din 03 octombrie 2005 remarcă că, în conformitate cu art.330 alin.(1) Codul muncii, angajatorul este obligat să compenseze persoanei salariul pe care aceasta nu l-a primit, fiind lipsită de posibilitatea de a munci. În particular, legiuitorul a atribuit la cazurile de privare ilegală de a munci, cu compensarea obligatorie a salariului ratat, situațiile de eliberare ilegală din serviciu sau transfer ilegal la o altă muncă. În asemenea cazuri persoanelor eliberate ilegal li se compensează salariul pentru toată perioada lipsei forțate de la serviciu până la data restabilirii în funcție. Salariaților transferați ilegal la o altă muncă li se compensează diferența de salariu de la funcția transferată (în caz de transfer real la o altă funcție) sau salariul deplin (în situația neacceptării transferului) pentru toată perioada transferului ilegal.

În susținerea celor expuse referitor la prejudiciul material suportat de către reclamantul Victor Pascal, menționează că, până în prezent, acesta este privat de posibilitatea de a munci, fiind în evidență cu statut de șomer începând cu data de 06 iulie 2023, fapt confirmat prin certificatul nr.532 eliberat de Direcția Generală Ocuparea Forței de Muncă Municipiul Chișinău, precum și lipsit de salariul de bază pentru toată perioada absentă de la serviciu, premiul lunar care nu a fost achitat salariatului începând cu luna ianuarie 2023, etc., premiul unic pentru modernizarea liniei de producere a sacilor (2170) efectuată de salariat, inclusiv compensația în mărime de cel puțin 3 salarii medii lunare.

Totodată, se impune încasarea sumei venitului ratat, deoarece în caz de reținere, din vina angajatorului, a salariului (art.142), 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 întârziere, 0,3 la sută din suma neplătită în termen (art.330 alin.(2) Codul muncii).

Se consideră prejudiciu și beneficiul neobținut prin încălcarea dreptului (venitul ratat), iar despăgubirea pe care o datorează debitorul pentru neexecutare cuprinde atât prejudiciul efectiv cauzat creditorului, cât și venitul ratat. Ratat se consideră venitul care ar fi fost posibil în condițiile unui comportament normal din partea autorului prejudiciului în împrejurări normale (art.14 alin.(2) și art.610 alin.(1) și (2) Cod civil).

Mai mult decât atât, pct.9 din HP CSJ nr.11 din 03 octombrie 2005, concomitent cu eventuala indexare în condițiile enunțate mai sus a salariului neachitat de către angajator persoanei eliberate, în caz de reținere, din vina angajatorului, a salariului (art.142), 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 întârziere, 0,3 la sută din suma neplătită în termen. Compensația de 0,3 la sută se va calcula din mărimea salariului, indemnizației, altor plăți neachitate și nu din suma indexată, care se efectuează separat din aceleași sume (salariu) în condițiile legii. Compensația de întârziere în mărime de 0,3 la sută se va calcula pentru fiecare sumă neachitată, începând cu termenul de la care suma dată a devenit certă, exigibilă și scadentă. Acest tip de dobândă se aplică independent de încasarea salariului pentru perioada lipsei forțate de la serviciu și indiferent de existența dificultăților la angajare.

Cu siguranță, reclamantul Pascal Victor este limitat în realizarea dreptului său de a munci și în garanțiile oferite de către legiuitor în cazul încheierii contractului individual de muncă. Un astfel de tratament din partea pârâtului periclitează securitatea raporturilor juridice de muncă, oferind incertitudine, iar, în consecință, și o limitare referitor la garanțiile salariatului, prevăzute de legislația națională.

Astfel că, prejudiciul material pretins, având la bază categoria drepturilor salariale încălcate și normativul național, poate fi atenuat prin încasarea echivalentului în sumă bănească în mărime de 52 361 lei. În același timp, o dată cu prezentarea de către Victor Pascal a extrasului de salariu, își rezervă dreptul de a depune o cerere de concretizare certă, exigibilă și scadentă a pretențiilor referitor la prejudicii.

Cu privire la prejudiciul moral, obligativitatea reparării integrale de către angajator a prejudiciului material și a celui moral cauzate salariatului în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă constituie un principiu de bază ale reglementării raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, principii ce reies din normele dreptului internațional și din cele ale Constituției Republicii Moldova (art.5 lit.k) Codul muncii), iar salariatul are dreptul la repararea prejudiciului material și a celui moral cauzat în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative (art.9 lit.n) Codul muncii).

Articolul 90 alin.(3), art.327 alin.(3) și art.329 Codul muncii statuează faptul că angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul 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.

Încetarea raporturilor de muncă după cauzarea prejudiciului moral nu presupune eliberarea părții contractului individual de muncă de repararea prejudiciului prevăzută de prezentul cod și de alte acte normative. 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.

Prejudiciul moral se repară în formă bănească sau într-o altă formă materială determinată de părți. Litigiile și conflictele apărute în legătură cu repararea prejudiciului moral se soluționează de instanța de judecată, indiferent de mărimea prejudiciului material ce urmează a fi reparat.

Punctul 9 din HP CSJ nr.11 din 03 octombrie 2005, conchide că, de asemenea, se compensează și prejudiciul moral cauzat salariatului, legat de eliberarea sau transferul

ilegal la o altă muncă, mărimea căruia este determinată de instanța de judecată, ținându-se cont de aprecierea dată acțiunilor angajatorului, cât și de suferințele morale și psihice ale salariatului. Mărimea prejudiciului moral, însă, în toate cazurile nu poate fi mai mică decât un salariu mediu lunar al salariatului.

În conformitate cu pct.25 din Hotărârea Plenului Curții Supreme de Justiție nr.9 din 09 octombrie 2006 cu privire la aplicarea de către instanțele de judecată a legislației ce reglementează repararea prejudiciului moral, instanțele judecătorești, la determinarea mărimii compensației pentru prejudiciul moral, trebuie neapărat să ia în considerație atât aprecierea subiectivă privind gravitatea cauzării suferințelor psihice sau fizice părții vătămate, cât și datele obiective care certifică acest fapt, îndeosebi, importanța vitală a drepturilor personale nepatrimoniale și a bunurilor (viața, sănătatea, libertatea, inviolabilitatea locuinței, secretul personal și familial, onoarea, demnitatea și reputația profesională, etc.); nivelul (gradul) suportării de către persoana vătămată a suferințelor psihice sau fizice (lipsirea de libertate, pricinuirea vătămării corporale, decesul persoanelor apropiate (rudelor), pierderea sau limitarea capacității de muncă, etc.); felul vinovăției (intenția, imprudența) persoanei care a cauzat prejudiciul, în cazul în care pentru repararea prejudiciului moral este necesară prezența ei.

Astfel, prejudiciul moral pretins poate fi atenuat prin încasarea echivalentului în sumă bănească de 50 000 lei, fiind unul justificat și rezonabil, care va asigura o echitate sufletească, pe potriva suferințelor și frustrărilor cauzate reclamantului Victor Pascal, prin lezarea cinstei și demnității, reputației profesionale, formată pe baza mai multor ani de activitate, precum și lipsa de profesionalism de care a dat dovadă angajatorul față de angajat. Cu atât mai mult că actul contestat constituie și o faptă de discriminare a reclamantului Victor Pascal, având la bază criteriul viziunii politice al acestuia.

Cu privire la costuri și cheltuieli de judecată, reține că, reclamantul Victor Pascal a beneficiat de servicii de asistență juridică acordate de către avocatul Alexandr Tvicenco în baza contractului de asistență juridică nr.***** din 10 iulie 2023. Costul acestor servicii îl reprezintă suma de 5 000 lei, fapt confirmat prin bonul de plată seria EZ ********** din 10 iulie 2023, eliberat de către CA Tvicenco Alexandr.

Reieșind din cele expuse solicită admiterea integrală a acesteia.

Ulterior, la 21 septembrie 2023 reprezentantul părții pârâte prin intermediul Direcției evidență și documentare procesuală a depus referință *(f.d.139-141)*, în susținerea căreia s-a indicat că, conform art.86, alin.(1), lit.z) Codul muncii, concedierea - desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum a celui pe durată determinată - se admite pentru următoarele motive: pentru alte motive prevăzute de prezentul cod și de alte acte legislative.

Conform pct.3 din normele de securitate la exploatarea instalațiilor electrice anexă la Hotărârea Consiliului de administrație al ANRE nr.394/2019 din 01 noiembrie 2019, grupa de securitate electrică - sistem de cerințe de calificare, care include instruirea cu verificarea ulterioară a cunoștințelor în domeniul executării lucrărilor la locurile de muncă unde există riscuri de natură electrică și cu înmânarea talonului de autorizare, care determină dreptul lor de a fi admiși la lucrări în instalațiile electrice.

Conform pct.7-9 din Anexa nr.2 din Normele de securitate la exploatarea instalațiilor electrice, acordarea grupei de securitate electrică este confirmată prin talonul de autorizare, eliberat de organul supravegherii energetice de stat sau de comisiile agenților economici. Grupa de securitate electrică se acordă persoanelor fizice, care desfășoară activități de montare, reconstrucție, mentenanță, reparație, reglare a echipamentelor și instalațiilor electrice, activează ca personal electrotehnologic sau participă la executarea lucrărilor în instalațiile electrice sau în zona de protecție a rețelelor electrice și au susținut cu rezultat satisfăcător sesiunea de examinare a capacităților profesionale ale solicitanților, aprecierea cunoașterii de către ei a prevederilor documentelor normativ-tehnice, legilor, normelor, regulamentelor, instrucțiunilor cu privire la securitatea și sănătatea în muncă, exploatarea tehnică a instalațiilor electroenergetice, apărării împotriva incendiilor, precum și aptitudinii lor de a le aplica în practică. Acordarea grupei de securitate electrică, se face pe bază de examen, care se desfășoară prin întrebări și răspunsuri verbale.

În sensul pct.26-27 din aceeași anexă, se consideră că au promovat examenul de verificare a cunoștințelor, candidații care au dat răspunsuri corecte și au obținut calificativul satisfăcător la cel puțin 80% din subiectele incluse de comisie. Rezultatul sesiunii de examinare se comunică solicitantului în ziua și la locul de desfășurare a sesiunii de examinare. Pentru candidații respinși la examen, calitatea răspunsurilor cărora se apreciază cu calificativul nesatisfăcător, se completează procesul-verbal.

Prin urmare, atât timp cât un salariat nu deține calificarea necesară pentru exercitarea unei astfel de funcții, angajatorul nu poate decât să-l concedieze ori alți salariați sunt supuși riscului ce-l poate crea un angajat ce nu deține calificarea corespunzătoare.

Menționează faptul că Victor Pascal nu a demonstrat în nici un mod cele invocate în cererea de chemare în judecată, ori din anexele prezente la materialele cauzei denotă doar faptul că Victor Pascal în cadrul SRL Cartnord a realizat mai multe abateri disciplinare, fapt pentru ce a fost sancționat.

Sancțiunile respective au apărut ca urmare a încălcării atribuțiilor de serviciu sau neîndeplinirea acestora în modul corespunzător, ordinile rămânând în vigoare și până la acest moment.

Reieșind din faptul că Victor Pascal nu a obținut calificativul satisfăcător la examenul în acordarea grupei de securitate III, acesta nu avea dreptul să îndeplinească sarcinile conform funcției deținute, prin urmare SRL Cartnord era în dreptul absolut și chiar obligat să aplice prevederile art.86 alin.(1) lit.z) din Codul muncii – concedierea salariatului, ori se punea în pericol atât securitatea muncii a salariatului Victor Pascal, cât și a întregii echipe SRL Cartnord.

Totodată, reieșind din faptul că SRL Cartnord a aplicat corespunzător legislația privind încetarea raporturilor de serviciu dintre SRL Cartnord și Victor Pascal, consideră că celelalte pretenții sunt absolut neîntemeiate, ori în lipsa cauzării cărorva prejudicii, nu poate exista pretenția, prin urmare, instanța de judecată urmează să respingă și celelalte capete de cerere întrucât ordinul cu privire la încetarea raporturilor de muncă este unul bazat pe circumstanțe relevante, bazat pe legislația în vigoare, fiind unul legal.

În concluzie, cererea de chemare în judecată înaintată de Victor Pascal este una neîntemeiată, lipsită de suport normativ și probatoriu, fiind bazată pe opinie subiectivă, fapt ce se impune o singură soluție, respingerea acesteia ca neîntemeiată.

Argumentele participanților expuse în ședința de judecată

În cadrul ședinței de judecată partea reclamantă Victor Pascal și reprezentantul acestuia - avocatul Alexandr Tvicenco au declarat că susțin integral acțiunea înaintată, solicitând admiterea acesteia în baza argumentelor de fapt și de drept expuse în formă scrisă.

Reprezentantul părții pârâte Alexandrina Sîlța în ședința de judecată a solicitat respingerea acțiunii, susținând motivele de fapt și de drept expuse în referință.

Aprecierea instanţei

Audiind explicaţiile participanţilor la proces, examinând materialele cauzei, în raport cu normele legale aplicabile speţei, instanţa consideră acţiunea întemeiată în parte şi pasibilă de a fi admisă parțial din următoarele considerente.

Articolul 5 alin.(1) Cod de procedură civilă, stabilește că 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.27 alin.(1) din Codul de procedură civilă, disponibilitatea în drepturi se afirmă în posibilitatea participanţilor la proces, în primul rînd a părţilor, de a dispune liber de dreptul subiectiv material sau de interesul legitim supus judecăţii, precum şi de a dispune de drepturile procedurale, de a alege modalitatea şi mijloacele procedurale de apărare.

Instanța de judecată reține că, conform art.43 alin.(1) din Constituţia Republicii Moldova, orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiţii echitabile şi satisfăcătoare de muncă, precum şi la protecţia împotriva şomajului.

În corespundere cu art.4 Codul muncii, raporturile de muncă şi alte raporturi legate nemijlocit de acestea sunt reglementate de Constituţia Republicii Moldova, de prezentul cod, de alte legi, de alte acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii.

În accepțiunea art.45 din Codul muncii, contractul individual de muncă este înţelegerea dintre salariat şi angajator, prin care 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 ședința de judecată s-a constatat cu certitudine că, la 26 iulie 2021 între SRL Cartnord în persoana directorului general Victor Morgun în calitate de angajator și Victor Pascal în calitate de salariat a fost încheiat contractul individual de muncă nr.*****, potrivit căruia salariatul a fost angajat în calitate de electrician aparate măsură și control cu salariul în mărime de 7 500 lei (*f.d.23-25*).

Prin acordul adițional nr.2 din 01 iunie 2022 la contractul individual de muncă nr.***** din 26 iulie 2021, s-a modificat denumirea funcției deținute de salariat și anume

în *inginer aparate de măsură, control şi automatică în electronică*, iar prin acordul adițional nr.3 din 01 noiembrie 2022, s-a modificat salariul de la 8 500 lei la 12 500 lei *(f.d.27-28).*

Prin ordinul nr.***** din 27 aprilie 2023, lui Victor Pascal i-a fost aplicată sancțiunea disciplinară *concediere*, în temeiul art.86 alin.(1) lit.z) Codul muncii (*f.d.42*).

Din textul ordinului nr.***** din 27 aprilie 2023 rezultă că, salariatul Victor Pascal a fost concediat din cauza lipsei avizelor obligatorii pentru Victor Pascal conform Regulilor de Siguranță pentru funcționarea instalațiilor electrice NE1-02:2019, aprobate prin Hotărârea ANRE nr.394/2019 din 01 noiembrie 2019, securitate electrică, prezența dintre care este o condiție prealabilă pentru admiterea salariatului la prestarea muncii prevăzute în fișa postului inginer instrumentație și control, și din cauza imposibilității îndeplinirii atribuțiilor sale funcționale din motivul de mai sus.

Astfel, potrivit art.81 din Codul muncii, contractul individual de muncă poate înceta: 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). În toate cazurile menţionate la alin.(1), ziua încetării contractului individual de muncă se consideră ultima zi de muncă. 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 recepţionării/înştiinţării, 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.

În conformitate cu prevederile art.86 alin.(1) lit.z) 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 alte motive prevăzute de prezentul cod şi de alte acte legislative.*

Potrivit art.89 alin.(2) Codul muncii, la examinarea litigiului individual de muncă de către instanţa de judecată, *angajatorul este obligat să dovedească legalitatea şi să indice temeiurile transferării sau eliberării din serviciu a salariatului.*

În acest context instanța reiterează că, reieșind din prevederile art.86 Codul muncii, încetarea contractului individual de muncă din iniţiativa angajatorului are loc în situaţii limitativ stabilite, care se pot datora unor cauze imputabile salariatului sau care nu sunt legate de culpa salariatului, precum şi în unele situaţii ce ţin de activitatea angajatorului şi pentru alte motive prevăzute de legislaţia muncii. Desfacerea din iniţiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată include motivele care se aplică tuturor angajaţilor, precum şi motivele care se aplică numai anumitei categorii de salariaţi.

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.

Reieșind din materialele cauzei se constată că, la 01 martie 2023, administrația SRL Cartnord a prezentat spre familiarizare și semnare fișa postului (Должностная инструкция) *(f.d.29-32).*

Conform pct.1.3. din fișa postului, la funcția de inginer instrumentar este numit angajatul care a absolvit o universitate tehnologică, politehnică sau energetică în direcția de studii tehnice superioare și experiență de lucru în producție de minim 1 an. În conformitate cu Regulile de siguranță pentru funcționarea instalațiilor electrice NE1-02:2019, aprobate prin decretul ANRE 394/2019 se consideră personalul electrotehnician care are acces la nivelul de securitate electrică minimum de grupa III-a. Frecvența de testare a cunoștințelor pe siguranța electrică de 2 ori pe an.

Astfel, SRL Cartnord în persoana directorului general Victor Morgun prin scrisoarea **********din 15 martie 2023 a solicitat lui Victor Pascal prezentarea actelor care permit exercitarea obligațiunilor specificate în fișa postului *(f.d.33, 87).*

Prin scrisoarea nr.***** din 20 martie 2023 Victor Pascal a informat, că toate actele solicitate prin scrisoarea menționată au fost prezentate în momentul angajării la serviciu și semnării contractului individual de muncă la data de 26 iulie 2021 *(f.d.34, 88).*

Prin ordinul nr.***** din 24 martie 2023, s-a ordonat trimiterea spre staționare al inginerului de instrumentare și control Victor Pascal, în baza art.80[1] Codul muncii, în legătură cu refuzul inginerului Instrumentare și control de a furniza documente privind pregătirea profesională necesară îndeplinirii atribuțiilor sale oficiale, în contextul concluziilor formulate de inginerul tehnicii securitate Marciuc (act de inspecție nr.24.***** din 24 martie 2023, și ca urmare cu incapacitatea inginerului de instrumentare și control de a-și îndeplini atribuțiile funcționale *(f.d.35,89).*

Prin cererea nr.***** din 27 martie 2023 Victor Pascal a solicitat anularea ordinului nr.***** din 24 martie 2023 ca fiind unul ilegal *(f.d.36, 90).*

Potrivit notei de serviciu nr.***** din 27 martie 2023 Victor Pascal a solicitat angajatorului să fie trimis la pregătire pentru a primi a III-a grupă de securitate electrică ținând cont că în sfârșit a semnat fișa postului și că a lucrat aproape doi ani ca electrician și inginer *(f.d.37, 91).*

Prin cererea nr.***** din 06 aprilie 2023, Victor Pascal a solicitat angajatorului să fie informat despre rezultatul examinării cererii de anulare a ordinului nr.***** din 24 martie 2023 cu privire la staționare, răspunsul urmând a fi acordat în cel mai scurt timp din motivul că alte surse de existență nu are în afară de salariu *(f.d.28, 92).*

Prin scrisoarea nr.***** din 11 aprilie 2023, angajatorul l-a informat pe Victor Pascal că potrivit răspunsului ANRE din 07 aprilie 2023, Victor Pascal nu are nivelul necesar de autorizație de siguranță electrică și a depus o cerere de verificare a nivelului de cunoștințe pentru a-i asigura grupa III de siguranță electrică necesară pentru postul de inginer instrumentar. Pe baza cererii depuse, Comisia de examinare îi va anunța data și ora examinării și în consecință îl va anunța în termenul legal despre data, ora și locul examinării *(f.d.39, 93).*

Totodată, prin scrisoarea nr.***** din 11 aprilie 2023 Victor Pascal a fost informat că Comisia de examinare pentru verificarea nivelului cunoștințelor pentru a furniza grupa III privind siguranța electrică, necesară pentru postul de inginer instrumentare și control, se va desfășura vineri, 14 aprilie la ora 11:10, la adresa mun.Chișinău, str.Pușkin nr.52/A *(f.d.40,94)*.

La fel, se reține că la 11 aprilie 2023 Victor Pascal a depus o solicitare către ANRE prin care a solicitat informația despre înscrierea la examenul de verificare a cunoștințelor pentru acordarea grupei de securitate electrică.

Astfel, prin răspunsul nr.***** din 19 aprilie 2023 ANRE a informat, că în conformitate cu prevederile pct.32 al Anexei nr.2 din NE1-02:2019 pentru înscrierea la examenul de verificare a cunoștințelor, din partea agentului economic în cadrul căruia activează solicitantul, se va depune o solicitare conform modelului stabilit la Anexa nr.3, procesul de verificare a cunoștințelor pentru acordarea grupei de securitate electrică pentru Victor Pascal va fi posibil după depunerea unei solicitări cu respectarea rigorilor legale și actelor normative aferente procedurii în cauză.

Ținând cont că Victor Pascal a obținut calificativul *nesatisfăcător* și nu a susținut examenul pentru obținerea grupei de securitate electrică III, la 27 aprilie 2023 a fost emis ordinul nr.*****potrivit căruia Victor Pascal a fost rechemat din staționare în care se afla și din data de 28 aprilie 2023 a fost eliberat de la serviciu în temeiul art.86 alin.(1) lit.z) Codul muncii, adică pentru alte motive prevăzute de prezentul cod și de alte acte legislative.

Cu referire la termenul informării privind data desfășurării examenului de obținere a grupei de securitate III, instanța de judecată reține că potrivit pct.28 din Anexa nr.2 la normele de securitate la exploatarea instalațiilor electrice al Hotărârii Consiliului de administrație al ANRE nr.394/2019 din 01 noiembrie 2019 - candidații respinși la examen pot fi admiși pentru o nouă examinare, dar nu mai devreme de 2 săptămâni.

Astfel, se prezumă că timpul necesar unei persoane pentru a se pregăti de susținerea examenelor nu poate fi mai mic de 2 (două) săptămâni.

La caz, se reține că partea reclamantă a fost înștiințată de către angajator la data de 11 aprilie 2023 precum că Comisia de examinare pentru verificarea nivelului cunoștințelor pentru a furniza grupa de securitate electrică III, necesară pentru postul de inginer instrumentare și control se va desfășura vineri, 14 aprilie la ora 11:10, adică cu 3 (trei) zile înainte de desfășurarea examenului, termen insuficient pentru salariat de a se pregăti și susține respectivul examen.

Mai mult ca atât, angajatorul nu a dat dovadă de bună credință și a emis la data de 27 aprilie 2023 ordinul de concediere, or potrivit Hotărârii Consiliului de administrație al ANRE nr.394/2019 din 01 noiembrie 2019 - candidații respinși la examen pot fi admiși pentru o nouă examinare, *drept ce nu i-a fost acordat salariatului.* Or, în această direcție se reține circumstanțele ce se referă la angajarea reclamantului, schimbarea denumirii funcției, ș.a.

În aceeași ordine de idei, se reține că potrivit art.212 alin.(1), (2) Codul muncii, *prin formare profesională se înțelege orice proces de instruire în urma căruia un salariat dobândește o calificare, atestată printr-un certificat sau o diplomă eliberate în condițiile*

legii. Prin formare profesională continuă se înțelege orice proces de instruire în cadrul căruia un salariat, având deja o calificare ori o profesie, își completează cunoștințele profesionale prin aprofundarea cunoștințelor într-un anumit domeniu al specialității de bază sau prin deprinderea unor metode sau procedee noi aplicate în cadrul specialității respective.

Conform art.213 alin.(1), (2) Codul muncii, *angajatorul este obligat să creeze condițiile necesare și să favorizeze formarea profesională și tehnică a salariaților care urmează instruirea în producție, se perfecționează sau studiază în instituții de învățământ, fără scoatere din activitate. În cadrul fiecărei unități persoană juridică, angajatorul, în comun cu reprezentanții salariaților, întocmește și aprobă anual planurile de formare profesională.*

Instanța de judecată reține că potrivit pct.1.3 din fișa postului, testarea cunoștințelor pe siguranța electrică se efectuează de 2 ori pe an.

În acest sens, angajatorul în conformitate cu prevederile pct.32 al anexei nr.2 din NE1-02:2019 pentru înscrierea la examenul de verificare a cunoștințelor, urma să prezinte ANRE o solicitare conform modelului stabilit la Anexa nr.3.

Însă din materialele cauzei rezultă faptul că din momentul angajării (26 iulie 2021) lui Victor Pascal în funcția de electrician aparate măsură și control (*ulterior prin acordul nr.2 fiind modificată denumirea funcției în inginer aparate de măsură, control și automatică în electronică*) și până la ziua înmânării fișei postului (01 martie 2023), acestuia nu i s-a solicitat actul ce confirmă deținerea grupei III de securitate electrică.

Mai mult ca atât, nu este anexat vreun înscris ce confirmă că angajatorul a depus vreo solicitare în perioada 26 iulie 2021 – 01 martie 2023 către ANRE pentru a-l înscrie pe Victor Pascal la examenul de verificare a cunoștințelor (potrivit pct.32 al Anexei nr.2 din NE1-02:2019 obligație ce-i revine angajatorului), deși potrivit fișei postului testarea cunoștințelor pe siguranța electrică se efectuează de 2 ori pe an.

Astfel, în conformitate cu prevederile art.117 alin.(1) 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.*

Potrivit articolului 118 alin.(1) Cod de procedură civilă, *fiecare parte trebuie să dovedească circumstanțele pe care le invocă drept temei al pretențiilor și obiecțiilor sale dacă legea nu dispune altfel.*

Conform articolului 121 Cod de procedură civilă, *instanța judecătorească reține spre examinare și cercetare numai probele pertinente care confirmă, combat ori pun la îndoială concluziile referitoare la existența sau inexistența de circumstanțe, importante pentru soluționarea justă a cazului.*

Potrivit articolului 130 alin.(1) Cod de procedură civilă, *instanța 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.*

În conformitate cu prevederile art.239 Cod de procedură civilă, *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 art.240 alin.(1) Cod de procedură civilă, *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.*

Se constată că angajatorul nelegitim a emis la 27 aprilie 2023 ordinul de concediere a părții reclamante Victor Pascal în temeiul art.86 alin.(1) lit.z) Codul muncii, fapt ce generează dreptul părții reclamante de a fi restabilită în funcție.

Potrivit talonului de autorizare nr.***** din 09 iunie 2023 se confirmă obținerea grupei de securitate electrică III a lui Victor Pascal *(f.d.44),* act ce îi acordă dreptul acestuia de a-și îndeplini atribuțiile de serviciu în funcția de inginer aparate de măsură, control și automatică în electronică.

Referitor la cerința privind anularea ordinului nr.***** din 26 iunie 2023 privind refuzul de a satisface cererea depusă de Victor Pascal prin care s-a solicitat anularea ordinului de concediere, instanța o consideră neîntemeiată și pasibilă de a fi respinsă, or angajatorul este în drept să ofere răspuns/emită ordin la cererea depusă de Victor Pascal în măsura în care consideră necesar de a o face și în felul cum consideră de cuviință.

Or, odată ce a fost admisă cerința privind anularea ordinului de concediere din 27 aprilie 2023, cerința privind anularea ordinului nr.***** din 26 iunie 2023 nu-și mai găsește raționament.

Prin urmare, conform art.89 alin.(1) 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 hotărâre a instanţei de judecată.

Instanța reiterează că, este întemeiată și urmează a fi admisă și cerința reclamantului cu privire la încasarea salariului pentru absența forțată de la serviciu.

Or, potrivit art.90 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 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.

Potrivit 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 obligaţie survine, în particular, în caz de: eliberare ilegală din serviciu sau transfer ilegal la o altă muncă.*

Astfel, instanța consideră necesar de a încasa din contul SRL Cartnord în beneficiul lui Victor Pascal salariul cuvenit pentru absența forțată de la serviciu, pentru perioada cuprinsă între 28 aprilie 2023 și până la 23 noiembrie 2023, calcularea sumelor respective pentru perioada absenței forțate de la muncă urmând a fi efectuată de către angajator, însă nu va depăși suma solicitată în mărime de 52 361 lei.

Cât privește cerința părții reclamante cu privire la încasarea prejudiciului moral în mărime de 50 000 lei, se impun a fi concretizate următoarele aspecte.

În temeiul art.5 lit.k) Codul muncii, printre principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, ce reies din normele dreptului internaţional şi din cele ale Constituţiei Republicii Moldova, include şi principiul - obligativitatea reparării integrale de către angajator a prejudiciului material şi a celui moral cauzate salariatului în legătură cu îndeplinirea obligaţiilor de muncă.

La fel, principiul respectiv este regăsit și în prevederile art.9 lit.n), art.10 lit.p) Codul muncii, dreptul de bază a salariatului la repararea prejudiciului material şi a celui moral cauzat în legătură cu îndeplinirea obligaţiilor de muncă şi obligaţia angajatorului să repare prejudiciul material şi cel moral cauzat salariaţilor în legătură cu îndeplinirea obligaţiilor de muncă, care îşi găseşte concretizare în normele Titlului XI, Capitolele I şi II ale Codului muncii.

Conform art.90 alin.(2) lit.c) Codul muncii, *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 instanţa de judecată, ţinându-se cont de aprecierea dată acţiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decât un salariu mediu lunar al salariatului.*

Articolul 327 alin.(1) Codul muncii, stabilește că, *partea contractului individual de muncă (angajatorul sau salariatul) care a cauzat, în legătură cu exercitarea obligaţiilor sale de muncă, un prejudiciu material şi/sau moral celeilalte părţi repară acest prejudiciu conform prevederilor codului muncii şi altor acte normative.*

În acest context, se reţine faptul că, coroborat cu normele generale prevăzute din Codul civil, care prevăd repararea prejudiciului moral, conform cărora obligaţia de a repara prejudiciul moral survine în cazurile stipulate de lege, norma legală prevede o astfel de obligaţie doar pentru angajator, nu şi pentru salariat.

De asemenea, conform art.329 alin.(1)-(2) 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.*

Din sensul normelor citate, urmează că, întinderea prejudiciului reprezintă vătămarea adusă dreptului subiectiv al persoanei care a suferit pierderea vieţii sau sănătăţii, lezarea unor interese materiale sau morale, ori efectele negative patrimoniale, ca urmare a faptei ilicite săvârșite de altă persoană sau a faptei unor lucruri sau fiinţe pentru care acesta poartă răspundere în condiţiile legii.

Prejudiciul moral poate fi cauzat şi prin vătămarea drepturilor personale nepatrimoniale privind integritatea fizică sau morală a persoanei fizice.

Unul din criteriile orientative generale de apreciere a prejudiciului moral este criteriul echității, care presupune că despăgubirea trebuie să reprezinte o justă şi integrală despăgubire.

În temeiul Convenţiei Europene pentru Apărarea Drepturilor Omului şi a Libertăţilor Fundamentale, acest criteriu se traduce prin necesitatea ca partea vătămată să primească o satisfacție echitabilă pentru prejudiciul moral suferit.

În această speță partea reclamantă indică faptul că prejudiciul moral pretins poate fi atenuat prin încasarea echivalentului în sumă bănească de 50 000 lei, fiind unul justificat și rezonabil, care va asigura o echitate sufletească, pe potriva suferințelor și frustrărilor cauzate, prin lezarea cinstei și demnității, reputației profesionale, formată pe baza mai multor ani de activitate, precum și lipsa de profesionalism de care a dat dovadă angajatorul față de angajat. Cu atât mai mult că actul contestat constituie și o faptă de discriminare a reclamantului Victor Pascal, având la bază criteriul viziunii politice al acestuia.

Instanța atestă că, pe bună dreptate, partea reclamantă își revendică dreptul de a fi despăgubit moral pentru concediere ilegală, ținând cont nu doar de faptul concedierii în sine, ci și de circumstanțele în care a fost concediat.

Cele menționate supra, argumentează în sens pretenția părții reclamante de a fi despăgubită moral.

Astfel, luându-se în considerație caracterul şi gravitatea suferinţelor psihice suportate de partea reclamantă (concedierea ilegală), măsura în care partea reclamantă și-a argumentat prejudicierea morală, precum și raportul juridic material litigios în ansamblu, instanţa de judecată consideră necesar de a admite parțial cerința părții reclamante și de a încasa din contul părții pârâte în beneficiul părții reclamante prejudiciul moral în mărime de 10 000 lei, ca fiind unul echivalent prejudiciului adus acesteia prin acțiunile părții pârâte.

În conformitate cu art.94 alin.(1) Codul de procedură civilă, *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.*

Potrivit cu art.82 Codul de procedură civilă, *cheltuielile de judecată se compun din taxa de stat şi din cheltuielile de judecare a cauzei.*

Astfel, potrivit copiei autentificate a bonului fiscal din 04 august 2023, Victor Pascal a achitat serviciile pentru traducere *(f.d.143),* sumă ce urmează a fi încasată din contul părții pârâte în beneficiul reclamantului cu titlu de cheltuieli pentru traducere, în mărime de 2 200 lei.

În conformitate cu art.96 alin.(1) și (1^1) Cod de procedură civilă, *instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să compenseze părţii care a avut cîştig de cauză cheltuielile ei de asistenţă juridică, în măsura în care acestea au fost reale, necesare şi rezonabile. Cheltuielile menţionate la alin.(1) se compensează părţii care a avut cîştig de cauză dacă aceasta a fost reprezentată în judecată de un avocat.*

Pornind de la practica CEDO, cheltuielile pentru asistenţa juridică trebuie să fie necesare, realmente angajate şi rezonabile ca mărime. Pentru dovada cheltuielilor suportate, prin prisma practicii CEDO, se evidenţiază necesitatea prezentării de către partea care pretinde compensarea cheltuielilor a următoarelor documente: *dovada*

achitării onorariilor avocaţilor (copii de pe dispoziţiile de plată prin virament sau bonurile de plată); copia de pe facturile de strictă evidenţă, emisă pentru clienţi-persoane juridice şi în alte cazuri stabilite de legislaţie; listă detaliată a actelor/acţiunilor efectuate de avocat şi orarul timpului aferent acestora.

Instanța atestă că, interesele părții reclamante au fost reprezentate de avocatul Alexandr Tvicenco, fapt ce se confirmă prin mandatul de avocat nr.***** din 10 iulie 2023 (*f.d.144*).

Reprezentantul părții reclamante pretinde încasarea cheltuielilor pentru asistenţă juridică în sumă de 5 000 lei, făcând trimitere la bonul de plată Seria EZ ********** din 10 iulie 2023 anexat la materialele cauzei (copia autentificată) (*f.d.76).*

Prin urmare, instanța consideră necesar de a admite cerința privind încasarea cheltuielilor de asistență juridică în sumă de 5 000 lei, ca fiind reale, necesare și rezonabile.

Referitor la cerințele privind constatarea faptului că au fost încălcate drepturile și libertățile fundamentale ale reclamantului prin prisma art.8 CEDO și constatarea faptului discriminării reclamantului în sfera câmpului muncii pe criteriu de opinie sau orice alt criteriu, contrar art.8 în congruență cu art.14 CEDO, instanța de judecată le consideră neîntemeiate și pasibile de a fi respinse. Or, nu au fost identificate suficiente argumente pentru a concluziona necesitatea admiterii cerințelor respective, iar aceste cerințe au fost epuizate prin admiterea solicitării de restabilire în funcție.

Din considerentele reflectate supra, instanța de judecată concluzionează necesitatea admiterii în parte a cererii de chemare în judecată.

În conformitate cu art.236, art.238-241 Cod de procedură civilă, instanța de judecată

h o t ă r ă ș t e:

Se admite în parte cererea de chemare în judecată.

Se anulează ordinul SRL Cartnord nr.*****din 27 aprilie 2023.

Se restabilește Victor Pascal (*IDNP* *****) în funcția de inginer aparate de măsură, control și automatică în electronică în cadrul SRL Cartnord (*IDNO* *****).

Se încasează din contul SRL Cartnord (*IDNO* *****) în beneficiul lui Victor Pascal (*IDNP* *****) salariul cuvenit pentru absența forțată de la serviciu, pentru perioada cuprinsă între 28 aprilie 2023 și până la 23 noiembrie 2023, calcularea sumelor respective pentru perioada absenței forțate de la muncă urmând a fi efectuată de către angajator, însă nu va depăși suma solicitată în mărime de 52 361 lei (*cincizeci şi două mii trei sute şaizeci şi unu lei*).

Se încasează din contul SRL Cartnord (*IDNO* *****) în beneficiul lui Victor Pascal (*IDNP* *****) suma de 10 000 lei (*zece mii lei*) cu titlu de prejudiciu moral.

Se încasează din contul SRL Cartnord (*IDNO* *****) în beneficiul lui Victor Pascal (*IDNP* *****) suma de 5 000 lei (*cinci mii lei*) cu titlu de cheltuieli pentru asistența juridică și suma de 2 200 lei (*două mii două sute lei*) cu titlu de cheltuieli pentru traducere.

În rest, cerințele formulate se resping ca neîntemeiate.

În partea restabilirii în funcție și încasării unui salariu mediu lunar pentru absența forțată de la lucru, hotărârea se execută imediat.

Hotărârea poate fi atacată cu apel la Curtea de Apel Chișinău în termen de 30 zile de la data pronunțării dispozitivului hotărârii, prin intermediul Judecătoriei Chișinău, sediul Centru.

Președintele ședinței,
Judecător (*semnătură*) Andrei Ojoga
Copia corespunde originalului,
Judecător *Andrei Ojoga*