Dosarul nr. 2-6981/23 /2-23050574-12-2-05042023/

H O T Ă R Î R E

În numele Legii

16 octombrie 2023 mun. Chişinău

Judecătoria Chișinău (sediul Centru),
Instanța compusă din:
Președintele ședinței, judecătorul Angela Ciubotaru,
Grefier Işhan Artiomov, Aida Badurchina
Cu participarea:
Avocatul reclamantului Gheorghe Sorici

examinînd în ședință publică cauza civilă la acțiunea înaintată de Labuneț Petru împotriva SRL ”Sofilarex” cu privire la anularea ordinului , restabilirea în funcția deținută, încasarea salariului pentru absența forțată de la serviciu, repararea prejudiciului moral, acordarea concediului anual de odihnă, încasarea penalității pentru neachitarea sporului la salariu și reținerea plăților salariale.

a c o n s t a t a t:

Argumentele participanților la proces.

1. La data de 04.04.2023 Labuneț Petru a depus cerere de chemare în judecată împotriva SRL ”Sofilarex” cu privire la anularea ordinului , restabilirea în funcția deținută, încasarea salariului pentru absența forțată de la serviciu, repararea prejudiciului moral, acordarea concediului anual de odihnă, încasarea penalității pentru neachitarea sporului la salariu și reținerea plăților salariale.

2. În motivarea acţiunii, reclamantul a indicat că prin ordinul ***** din ***** a fost desfăcut contractul individual de muncă cu Labuneț Petru începînd cu ***** în legătură cu absența fără motive întemeiate de la lucru mai mult de 4 ore consecutive în timpul zilei de muncă în perioada 01.09.2022-***** conform art. 86 alin.(1) lit.h) Codul muncii.

3. Consideră reclamantul ilegal și abuziv ordinul enunțat, afectat de erori discreționare și vicii fundamentale, care nu pot fi corectate decît prin anularea acestuia.

4. Cere, reclamantul anularea ordinului de concediere ***** din *****, restabilirea în funcția anterior deținută, încasarea salariului pentru absența forțată de la serviciu, repararea prejudiciului moral în sumă de 150 000 lei, încasarea penalității de întîrziere pentru neachitarea în termen a salariului, penalității pentru condiții nocturne și încasarea cheltuielilor judiciare.

5. Present în ședința de judecată avocatul reclamantului Gheorghe Sorici a susținut integral acțiunea înaintată și a solicitat admiterea acesteia în sensul formulat.

6. Pîrîtul în ședința de judecată nu s-a prezentat, însă în prezența datelor privind citarea legală, instanța de judecată a dispus examinarea acțiunii în lipsa acestuia./f.d.18/

Aprecierea instanței:

7. Audiind opinia participanților la proces, examinând probele administrate pentru dovedirea celor invocate și raportându-le, per ansamblu, la prevederile legale ce guvernează spața, instanța de judecată conchide de a admite parțial pentru considerentele ce urmează.

8. În ședința de judecată s-a stabilit că obiectul prezentului litigiu îl constituie legalitatea ordinului de concediere și apărarea drepturilor ce decurg din relațiile de muncă.

9. În ședința de judecată s-a stabilit următoarele circumstanțe de fapt: La data de 16.08.2021, în temeiul contractului individual de muncă Labuneț Petru a fost angajat în funcția de manager în transport, locul de muncă internațional, pe o perioadă nedeterminată, perioada de probă 1 lună. /f.d.23/ Drepturile și obligațiile salariatului sunt indicate în contractul individual de muncă. Părțile contractului de muncă au stabilit de comun acord că regimul de muncă a salariatului se stabilește cu o durată redusă a timpului de 40 de ore pe săptămînă, durata săptămînii 6 zile luni-sîmbătă, durata zilnică a timpului 7 ore pe zi pînă vineri, sîmbătă 5 ore cu o oră repaus, salariului se acordă lunar brut în mărime de 49950,05 lei, etc.

10. Tot în ședința de judecată s-a stabilit că prin ordinul ***** din ***** cu privire la concedierea salariatului în temeiul art. 86 alin.(1) lit.h) Codul muncii, a fost desfăcut contractul individual de muncă cu Labuneț Petru începînd cu ***** în legătură cu absența fără motive întemeiate de la lucru mai mult de 4 ore consecutive în timpul zilei de muncă în perioada 01.09.2022-***** conform art. 86 alin.(1) lit.h) Codul muncii./f.d.7/

11. Copia ordinului de concediere a fost comunicat la data de 04.01.2023./f.7/

12. Conform art. 210 alin. (3) Codul muncii, ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) de sancţionare poate fi contestat de salariat în instanţa de judecată în condiţiile art.355.

13. Art. 355 alin. (1) Codul muncii prevede că cererea privind soluţionarea litigiului individual de muncă se depune în instanţa de judecată: a) în termen de 3 luni de la data cînd salariatul a aflat sau trebuia să afle despre încălcarea dreptului său; 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.

14. Avînd în vedere că reclamantul s-a adresat cu prezenta cerere de chemare în judecată la 04.04.2023, termenul prevăzut la art. 355 Codul muncii a fost respectat.

15. Verificînd legalitate ordinului de concediere, instanța de judecată îl consideră ilegal pentru considerentele ce urmează. Potrivit art. 201 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.

16. Potrivit art. 202 Codul muncii, disciplina de muncă se asigură în unitate prin crearea de către angajator a condiţiilor economice, sociale, juridice şi organizatorice necesare prestării unei munci de înaltă productivitate, prin formarea unei atitudini conştiente faţă de muncă, prin aplicarea de stimulări şi recompense pentru munca conştiincioasă, precum şi de sancţiuni în caz de comitere a unor abateri disciplinare.

17. Sancțiunile, în caz de comitere a unor abteri disciplinare sunt exhaustiv prevăzute la art. 206 Cod muncii.

18. Conform art. 206 alin.(1) Codul muncii, pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice faţă de salariat următoarele sancţiuni disciplinare: a) avertismentul; b) mustrarea; c) mustrarea aspră; d) concedierea (în temeiurile prevăzute la art.86 alin.(1) lit.g)-r)).

19. Conform alin.(5) al aceluiași articol, la aplicarea sancţiunii disciplinare, angajatorul trebuie să ţină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise şi de alte circumstanţe obiective.

20. Art. 207 alin.(1) şi (2) Codului muncii prevede că, sancţiunea disciplinară se aplică de organul căruia i se atribuie dreptul de angajare (alegere, confirmare sau numire în funcţie) a salariatului respectiv. (2) Salariaţilor care poartă răspundere disciplinară conform statutelor sau regulamentelor disciplinare şi altor acte normative li se pot aplica sancţiuni disciplinare şi de organele ierarhic superioare celor indicate la alin.(1).

21. Conform art. 209 alin.(1) Codul muncii, sancţiunea disciplinară se aplică, de regulă, imediat după constatarea abaterii disciplinare, dar nu mai tîrziu 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.

22. Iar potrivit alin.(2) al aceluiași articol, 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.

23. În ședința de judecată s-a stabilit că abaterea disciplinară imputată lui Labuneț Petru a avut loc în perioada 01.09.2022-*****.

24. Ca urmare, conchide instanța de judecată lui Labuneț Petru i se impută drept abatere disciplinară neprezentarea la serviciu mai mult de 4 ore consecutiv.

25. Conform ordinului de concediere drept temei angajatorul a invocat prevederile art. 9 alin.(2) lit.d), art. 10 alin.(10 lit.d), 201, 202, 206-211 Codul muncii.

26. Astfel, Labuneț Petru a fost concediat pentru faptul că a comis abaterea disciplinară ce rezidă în faptul neprezentării la locul de muncă în perioada 01.09.2022-***** fără a informa conducătorul nemijlocit confirmat prin procesul-verbal nr. 1 din 12.09.2022 întocmit de ***** și *****. Tot ordinul de concediere atestă că în explicația verbală Labuneț Petru nu aduce argumente exoneratoare de răspundere, iar explicația scrisă lipsește pe motivul neprezentării în această perioadă la locul de muncă.

27. Respectiv, instanța de judecată constată că procedura de concediere n-a fost respectată art. 208-209 Codul muncii.

28. Or, pîrîtul a omis să justifice prin probe respectarea acesteia.

29. Astfel, s-a stabilit că abaterea disciplinară, așa cum indică pîrîtul în ordinul de concediere, a fost stabilită la data de 12.09.2022 prin procesul-verbal nr. 1 întocmit de Crujca Vitali și *****, însă sancțiunea disciplinară a fost aplicată abia la *****, cu mult peste termenul stabilit în art. 209 Codul muncii, un refuz privind neprezentarea explicației scrise lipsește.

30. Conform art. 208 alin.(1) 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.

31. Iar, potrivit alin.(2) al aceluiași articol, 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.

32. În situația în care procedura de aplicarea sancțiunii disciplinare n-a fost respectată, ordinul privind concedierea se reține a fi ilegal, motiv din care urmează a fi anulat.

33. Codul muncii impune, sub sancțiunea decăderii din dreptul tragerii la răspundere disciplinară a salariatului, ca sancțiunea disciplinară să fie aplicată în interiorul termenului legal.

34. În acest sens, pentru respectarea acestui principiu, necesită a se face distincție între noţiunea de „comitere a abaterii disciplinare” şi noțiunea de „constatare a abaterii disciplinare”. Astfel, acestea au repere de timp succesive, comiterea abaterii disciplinare fiind precedată de constatarea acestei abateri.

35. În ipoteza aserţiunilor expuse, după cum anterior s-a menţionat, presupusă abaterea disciplinară a avut loc în perioada 01.09.2022-*****, a fost constatată la data de 12.09.2022 (că n-a venit la serviciu în decembrie 2022), respectiv, sancțiunea disciplinară, urma să fie aplicată numai tîrziu de 12.10.2022.

36. Aceste încălcări procedurale admise la emiterea ordinului ***** din ***** nu pot fi ignorate de către instanță, astfel încît, ordinul contestat urmează a fi anulat.

37. În acest sens, în situația în care ordinul contestat urmează a fi anulat pentru încălcări procedurale.

38. Or, sancțiunea disciplinară nu poate avea loc în mod arbitrar, ci exclusiv, în funcție de responsabilitatea riguroasă și cumulativă a unor criterii strict stabilite, ciar dacă ține de domeniul privat.

39. Mai mult, organul competent să aplice sancțiunea trebuie să se preocupe de individualizarea sancțiunii, de dozarea ei, deoarece numai o corelare justă a sancțiunii cu gravitatea faptei este de natură să asigure realizarea rolului educativ si preventiv al răspunderii.

40. În acest sens, instanța de judecată reține că pîrîtul nu a justificat că anume prin aplicarea sancțiunii disciplinare concedierea va asigura rolul educativ al salariatului.

41. Se consideră a fi concediat ilegal Labuneț Petru în temeiul art. 86 alin.(1) lit. h) Codul muncii, deoarece în motivarea ordinului se indică că a absentat în perioada 01.09.2022-*****, însă o explicație după ***** scrisă lipsește, iar reclamantul a prezentat probe, extrase ce atestă faptul că discuta cu angajatorul și în perioada vizată se afla la locul de muncă, care în contractul de muncă este indicat ”internațional”.

42. În speță, deși pîrîtului îi revine obligația de a dovedi prezenţa temeiului juridic de concediere, ultimul n-a justificat prin probe pertinente, așa cum o cer prevederile art. 118 CPC, legalitatea ordinului contestat, deși a dispus de termen suficient și a avut posibilitatea să justifice acțiunile contestate.

43. Astfel, din considerentele menţionate instanţa de judecată concluzionează că este întemeiată şi urmează a fi admisă pretenția reclamantului Labuneț Petru cu privire la anularea ordinului ***** din 01 decembrie 2022 „cu privire la concedierea lui Labuneț Petru, cu restabilirea acestuia în funcția deținută.

44. Totodată, reieșind din prevederile art. 256 alin.(1) lit.b) CPC, urmează a fi executate imediat ordonanţa sau hotărîrea judecătorească prin care pîrîtul este obligat la plata unui salariu mediu pentru absenţă forţată de la lucru, în cazul reintegrării în serviciu.

45. Conform art. 90 alin. (1), (2) lit. c) al Codului 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: c) compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului.

46. Alin. (3) al aceluiași articol prevede că 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.

47. În acest sens, din contractul de muncă rezultă cert faptul că salariul lunar brut a lui Labuneț Petru a constituit 49950,05 lei, iar conform extrasului din cont, salariul achitat lunar este de 40 000 lei (f.d.56-66)

48. În acest sens, articolul 330 alin. (1) lit. b) al Codului muncii prevede în mod expres 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.

49. Prin urmare, instanţa de judecată reţine că, prin prisma art. 90, alin. (1), (2) lit. c) şi alin. (3) al Codului muncii, urmează a fi admisă şi cerința reclamantului în partea încasării din contul SRL ”Sofilarex” în beneficiul lui Labuneț Petru salariul mediu neachitat pentru absenţa forţată de la serviciu, începînd cu data de 01.09.2022-16.10.2023, în cuantum de 520 000 (cinci sute douăzeci de mii) lei.

50. Pentru considerentele enunțate, avînd în vedere faptul că Labuneț Petru a fost concediat ilegal, a fost privat de dreptul de a munci, instanța de judecată conchide a fi întemeiată pretenția reclamantului privind repararea prejudiciului moral, doar că suma solicitată de 150 000 lei este exagerată.

51. În acest sens, instanța notează că dauna morală constă în atingerea adusă valorilor care definesc personalitatea umană, valori ce se referă la existenţa fizică a omului, sănătatea şi integritatea corporal, la cinste, demnitate, onoare, prestigiu profesional şi alte valori similar.

52. Pentru ca instanţa de judecată să poată aplica aceste criterii apare necesitatea ca cel ce pretinde daune morală să producă un minim de argumente şi indici, din care să rezulte în ce măsură drepturile personale nepatrimoniale i-au fost afectate şi pe cale de consecinţă să poate proceda la o eventuală despăgubire ce urmează să compenseze prejudiciul.

53. Respectiv, fiecare persoană care pretinde că a suferit este în drept să-şi estimeze prejudiciul adus, dar numai instanţa de judecată este împuternicită să aprecieze cuantumul prejudiciului moral, conducîndu-se de noţiunea reparării rezonabile, de circumstanţele cazului concret.

54. Aşa cum la caz, reclamantul Labuneț Petru solicită repararea prejudiciului moral în cuantum de 150 000 lei, însă n-a prezentat nici un argument întemeiat și nici o dovadă în sensul art.118 CPC, instanța de judecată, reieșind din prevederile art. 90 alin.(3) Codul muncii, conchide de a admite parțial pretenția reclamantului cu privire la repararea prejudiciului moral și a încasa de la SRL ”Sofilarex” în beneficiul lui Labuneț Petru, prejudiciul moral în mărimea unui salariu mediu lunar în mărime de 40 000 lei (patruzeci mii) lei.

55. În rest, pretenția privind repararea prejudiciului moral se respinge ca fiind neîntemeiată.

56. Referitor la pretenția reclamantului cu privire la încasarea penalităților la salariul reținut în conformitate cu art. 330 alin.(2) Codul muncii, instanța de judecată o consideră neîntemeiată și pasibilă de a fi respinsă pentru considerentele următoare.

57. Potrivit art. 330 alin.(2) Codul muncii, în caz de reţinere, din vina angajatorului, a salariului (art.142), a indemnizaţiei de concediu (art.117), a plăţilor în caz de eliberare (art.143) sau a altor plăţi (art.123, 124, 127, 139, 186, art.225 alin.(8) etc.) cuvenite salariatului, acestuia i se plătesc suplimentar, pentru fiecare zi de întîrziere, 0,3 la sută din suma neplătită în termen.

58. Potrivit reglementărilor art.330 alin.(2) Codul muncii, penalitatea ce rezultă din întîrzierea achitării se vacalcula din momentul de la care suma datorată a devenit certă, exigibilă şi scadentă.

59. Pentru angajarea răspunderii angajatoriului în condițiile art. 330 alin.(2) Codul muncii sunt necesare următoarele condiții: vina angajatorului și sumele să nu fie contestate.

60. În speță, s-a stabilit că vina angajatorului în reținerea plăților salariale, așa cum reclamă art. 143 Codul muncii nu a fost stabilită, sumele încasate prin prezenta hotărîre cu titlu de salariu neachitat pentru privarea ilegală de dreptul de a munci nu sunt certe, considerent din care, consideră instanța de judecată prevederile art. 330 alin.(2) Codul muncii nu sunt aplicabile speței, motiv din care pretenția reclamantului în acest sens, se respinge ca fiind neîntemeiată.

61. Se reține a fi neîntemeiată și pretenția reclamantului privind acordarea concediului anual de odihnă pentru perioada ***** pînă la ziua emiterii ordinului de restabilire în funcție, devreme ce norma art. 90 Codul muncii nu prevede o asemenea sancțiune ce poate fi aplicată angajatorului urmare concedierii ilegale, considerent din care se respinge ca fiind neîntemeiată.

62. În conformitate cu art. 82 CPC, cheltuielile de judecată se compun din taxa de stat și cheltuielile de judecarea pricinii.

63. La înaintarea prezentei acțiuni, reclamantul a fost scutit de plata taxei de stat, motiv din care, prin prisma art. 94 CPC, aceasta se încasează din contul SRL ”Sofilarex” în contul statului suma de 15800 (cincisprezece mii opt sute) lei cu titlu de taxă de stat de la care a fost scutit reclamantul prin efectul legii la înaintarea prezentei acțiuni.

64. Totodată, hotărîrea în partea restabilirii la lucru şi încasării unui salariu mediu lunar pentru absenţă forţată de la lucru, se execută imediat, în ordinea art. 256 CPC.

Partea dispozitivă.

În conformitate cu prevederile art. art.94, 96, 236-241, CPC, instanța de judecată,

H O T Ă R Ă Ş T E :

Se admite parțial acțiunea înaintată de Labuneț Petru.

Se anulează ordinul ***** din 01 decembrie 2022 cu privire la concedierea salariatului Labuneț Petru în temeiul art. 86 alin.(1) lit.h) Codul muncii.

Se restabilește Labuneț Petru în funcția anterior deținută manager de transport (naval) în cadrul SRL ”Sofilarex”.

Se încasează din contul SRL ”Sofilarex” în beneficiul lui Labuneț Petru salariul mediu neachitat pentru absenţa forţată de la serviciu, începînd cu data de 01.09.2022-16.10.2023, în cuantum de 520 000 (cinci sute douăzeci de mii) lei.

Se încasează din contul SRL ”Sofilarex” în beneficiul lui Labuneț Petru, prejudiciul moral în mărimea unui salariu mediu lunar în mărime de 40 000 lei (patruzeci mii) lei.

Se încasează din contul SRL ”Sofilarex” în contul statului suma de 15800 (cincisprezece mii opt sute) lei cu titlu de taxă de stat de la care a fost scutit reclamantul prin efectul legii la înaintarea prezentei acțiuni.

Hotărîrea în partea restabilirii la lucru şi încasării unui salariu mediu lunar pentru absenţă forţată de la lucru, se execută imediat.

În rest, acțiunea se respinge ca fiind neîntemeiată.

Hotărîrea cu drept de apel la Curtea de Apel Chișinău, în termen de 30 zile din data pronunțării dispozitivului hotărîrii prin intermediul Judecătoriei Chișinău, sediul Centru.

Președintele ședinței, Angela Ciubotaru
Judecătorul