Dosarul nr. 2-1961/23
2-23160175-28-2-10112023

HOTĂRÎRE
În Numele Legii

08 mai 2024 mun. Edineţ
Judecătoria Edineţ, sediul Central
Instanţa compusă din:
Preşedinte de şedinţă, judecător Prisacari C.
Grefier Jaloba M.

cu participarea reclamantului Organ Ruslan, reprezentantului reclamantului Organ Ruslan, avocatului Juc Ana-Maria și reprezentantului pîrîtului Î.C.S. ”NATUR BRAVO” S.A., Neaga Doina împuternicită în baza procurii din data de 09 ianuarie 2024,

examinînd, în şedinţa de judecată publică, cauza civilă intentată la cererea de chemare în judecată depusă de Organ Ruslan către Î.C.S. ”NATUR BRAVO” S.A. privind încasarea prejudiciului moral, compensației suplimentare și cheltuielilor de judecată,

CONSTATĂ:

Faptele cazului.

La data de 09 noiembrie 2023, reclamantul Organ Ruslan prin intermediul reprezentantului său, avocatului Ana-Maria Juc a formulat o cerere de chemare în judecată către Î.C.S. ”NATUR BRAVO” S.A. privind încasarea prejudiciului moral, compensației suplimentare și cheltuielilor de judecată.

În argumentarea acțiunii depuse, partea reclamantă a invocat că, potrivit contractului individual de muncă 062/2023 din 08 iunie 2023 încheiat între Organ Ruslan şi Î.C.S. ”NATUR BRAVO” S.A., reclamantul a fost angajat de pârât în funcţia de operator în sala de cazane.

Se mai invocă în cererea depusă că, până la acel moment reclamantul era angajat la fabrica de zahăr, dar a fost de acord să se elibereze din funcție, cu scopul de a se angaja la Î.C.S. ”NATUR BRAVO” S.A., deoarece i-au propus o ofertă de salarizare mai bună.

La data de 06 septembrie 2023 prin scrisoare Organ Ruslan a fost informat că contractul de muncă încheiat între reclamant şi pârât va fi desfăcut în baza art. 82^1 Codul Muncii şi pct. 94 alin. (9) al Contractului individual de muncă sus-indicat. Nu a fost de acord cu eliberarea sa din funcție și consideră că eliberarea sa din funcţie este ilegală, deoarece nu a fost întocmit un acord comun între reclamant și pârât, cu privire la eliberare.

Prin Ordinul din 11 septembrie 2023, Î.C.S. ”NATUR BRAVO” S.A. l-a eliberat pe Organ Ruslan din funcţia deținută.

La 12 septembrie 2023, Organ Ruslan s-a prezentat la serviciu, iar secretara directorului l-a informat că, dînsul nu mai este angajat al întreprinderii şi nu i-a fost permis să meargă la locul de muncă.

La 18 septembrie 2023, i-a fost adus la cunoştinţă Ordinul nr. 136-sp din 11 septembrie 2023 de eliberare a sa, Organ Ruslan din funcţie, în baza art. 82^1 Codul Muncii.

La 20 septembrie 2023, reclamantul s-a adresat către pârât cu solicitarea să-i fie achitat prejudiciul material pentru întreaga perioadă de absenţă forţată de la muncă, începând cu 11 septembrie 2023 şi prejudiciul moral provocat în mărime de 50 000 lei, deoarece a considerat că eliberarea sa din serviciu este ilegală.

Prin Ordinul nr. 145-sp din 22 septembrie 2023 emis de administratorul Î.C.S. ”NATUR BRAVO” S.A., a fost anulat Ordinul nr. 136-sp din 11 septembrie 2023 de eliberare a lui Organ Ruslan din funcţie, cu restabilirea sa în funcţie începând cu data de 03 octombrie 2023, fiind dispusă totodată achitarea salariului pentru absenţa forţată de la muncă, începând cu 12 septembrie 2023 până la 02 octombrie 2023, în baza art. 89 pct. 1 Codul Muncii.

La 29 septembrie 2023, reclamantul Organ Ruslan s-a adresat cu o cerere către pârâtul Î.C.S. ”NATUR BRAVO” S.A. prin care, în baza art. 90, 329, 330 Codul Muncii, a solicitat în continuare să-i fie achitat prejudiciul material care constă din plata pentru perioada de absenţă forţată de la muncă într-o mărime nu mai mică decât salariul mediu primit pentru această perioadă, compensarea prejudiciului moral pe care l-a estimat la suma de 50 000 lei, salariul pentru luna precedentă - august 2023 care nu-i fusese achitat, iar conform art. 90 alin. (4) Codul Muncii în locul restabilirii la locul de muncă a solicitat să-i fie achitată o compensaţie suplimentară în mărime de 3 salarii medii lunare, din motiv că dînsul nu are posibilitate să revină la locul de muncă, solicitînd totodată şi compensarea cheltuielilor de asistenţă juridică de care beneficiase la acel moment.

La 02 octombrie 2023, în legătură cu faptul că nu avea posibilitatea să revină la serviciu la Î.C.S. ”NATUR BRAVO” S.A., deoarece în perioada eliberării nelegitime, pentru a se întreţine, și-a găsit alt loc de muncă, în baza art. 85 alin. (1) Codul Muncii, a solicitat desfacerea contractului individual de muncă din proprie iniţiativă, menţinându-și solicitarea de a-i fi compensat prejudiciul material indicat mai sus, prejudiciul moral şi compensaţie suplimentară în mărime de 3 salarii medii lunare.

Ca răspuns la solicitare, pârâtul Î.C.S. ”NATUR BRAVO” S.A. l-a informat pe reclamantul Organ Ruslan că prin Ordinul nr. 148-sp din 03 octombrie 2023 contractul individual de muncă a fost desfăcut, salariul pentru perioada absenţei nemotivate de la lucru din 11 septembrie 2023 până la 02 octombrie 2023, îi va fi returnat, însă prejudiciul moral urmează a fi apreciat de instanţa de judecată. Susține că într-adevăr, salariul pe care nu l-a primit pentru perioada în care a fost

privat de dreptul de a munci, i-a fost achitat. Referitor la compensaţia suplimentară în mărime de 3 salarii medii, pârâtul nu s-a referit.

Reclamantul consideră că, prin eliberarea neligitimă din serviciu, i-a fost cauzat un prejudiciu moral pe care îl estimează la suma de 50 000 lei, deoarece din 06 septembrie 2023 în urma informaţiei că rămâne fără serviciu şi fără sursă de existenţă, a trăit suferinţe psihice manifestate prin nelinişte, stres, frustrări, nedumeriri pentru faptul că își îndeplinea serviciul corespunzător, cu toate acestea, fără un motiv a fost eliberat din serviciu, iar în locul restabilirii la locul de muncă, pretinde o compensaţie suplimentară în mărime de 3 salarii medii lunare ale sale, care conform contractului individual de muncă, constituie 8 000 lei lunar, în total - 24 000 lei.

Reieşind din cele expuse mai spus, în baza art.art. 90, 329, 332, 354-356 Codul Muncii, şi art.art. 166, 167 Cod de Procedură Civilă solicită:

- încasarea din contul Î.C.S. ”NATUR BRAVO” S.A. în beneficiul lui Organ Ruslan, prejudiciul moral în sumă de 50 000 lei;

- încasarea din contul Î.C.S. ”NATUR BRAVO” S.A. în beneficiul lui Organ Ruslan, compensaţia în locul restabilirii la locul de muncă în mărime de 3 salarii medii ceea ce constituie 24 000 lei;

- încasarea cheltuielilor de judecată din contul Î.C.S. ”NATUR BRAVO” S.A. în beneficiul lui Organ Ruslan.

La data de 10 noiembrie 2023, cererea de chemare în judecată formulată de Organ Ruslan către Î.C.S. ”NATUR BRAVO” S.A., a fost repartizată prin intermediul PIGD judecătorului Judecătoriei Edineț, sediul Central, Dragulean Irina (f.d. 20).

Prin Încheierea judecătoriei Edineț, sediul Central din data de 14 noiembrie 2023, nu s-a dat curs cererii de chemare în judecată depusă de Organ Ruslan către Î.C.S. ”NATUR BRAVO” S.A. privind încasarea prejudiciului moral, compensației suplimentare și cheltuielilor de judecată (f.d. 21-23).

La data de 23 noiembrie 2023, reclamantul Organ Ruslan a înlăturat neajunsurile stabilite prin încheierea din 14 noiembrie 2023 (f.d. 26-40), astfel încît, prin încheierea judecătorului din data de 24 noiembrie 2023, s-a accesptat în procedură cererea de chemare în judecată depusă de Organ Ruslan către Î.C.S. ”NATUR BRAVO” S.A. privind încasarea prejudiciului moral, compensației suplimentare și cheltuielilor de judecată (f.d. 41-42).

La data de 10 ianuarie 2024, reprezentantul pârâtului Î.C.S. ”NATUR BRAVO” S.A., directorul general Galaev Mukhmad a formulat o referință asupra cererii de chemare în judecată depusă de Organ Ruslan către Î.C.S. ”NATUR BRAVO” S.A. (f.d. 47-49).

În argumentarea referinței depuse reprezentantul pârâtului invocă că, luând act de pretenţiile înaintate şi de probele anexate în susţinerea acestora, Î.C.S.

”NATUR BRAVO” S.A. consideră că cererea de chemare în judecată este una neîntemeiată şi urmează a fi respinsă din motivele care succed.

Așadar, menționează reprezentantul pîrîtului că, la data de 08 iunie 2023, Î.C.S. ”NATUR BRAVO” S.A. a semnat cu Organ Ruslan contractul individual de muncă nr. 062/2023 prin care ultimul a fost angajat în calitate de operator în sala de cazane.

La data de 06 septembrie 2023, în conformitate cu prevederile art. 9.4 al contractului individual de muncă nr. 062/2023 potrivit cărora ”*Părţile contractante au ajuns la comun acord, că prezentul Contract individual de muncă poate înceta din iniţiativa oricărei părţi în orice moment cu condiţia notificării în scris a celeilalte părţi cu 5 (cinci) zile înainte, sub semnătură celeilalte părţi, cu specificarea datei de reziliere a contractului*”, angajatului Organ Ruslan i-a fost înmânată notificarea prin care, începînd cu data de 11 septembrie 2023, contractul individual de muncă încheiat cu acesta, urma a fi reziliat.

Urmare a prezentării notificării despre intenţiile angajatorului, Organ Ruslan a refuzat să o recepţioneze, a refuzat sa semneze că a făcut cunoştinţă cu această notificare, ca rezultat, neprezentându-se la serviciu la data de 11 septembrie 2023.

Î.C.S. ”NATUR BRAVO” S.A. a perceput neprezentarea la serviciu ca acord de reziliere a contractului individual de muncă. La data de 12 septembrie 2023, Î.C.S. ”NATUR BRAVO” S.A. a expediat în adresa lui Organ Ruslan copia Ordinului de eliberare.

La data de 20 septembrie 2023, Î.C.S. ”NATUR BRAVO” S.A. a recepţionat o cerere din parte lui Organ Ruslan prin care ultimul solicită achitarea prejudiciului moral în valoare de 50 000 lei pentru eliberarea ilegală din funcţie. Menționează la acest capitol că, abia la data de 20 septembrie 2023, Organ Ruslan şi-a exprimat dezacordul ce ţinea de eliberarea sa din funcţie.

Luînd în consideraţie această cerere, Î.C.S. ”NATUR BRAVO” S.A. a dispus anularea Ordinului de eliberare a lui Organ Ruslan cu restabilirea acestuia în funcţia anterior deţinută.

La data de 29 septembrie 2023, angajatul Organ Ruslan prin scrisoare a informat Î.C.S. ”NATUR BRAVO” S.A. că nu mai poate reveni la serviciu, deoarece şi-a găsit deja un alt loc de muncă. Susține reprezentantul pîrîtului în referința depusă că, acest fapt, confirmă că iniţial Organ Ruslan a acceptat eliberarea sa din funcţie, din moment ce imediat s-a angajat la o altă companie. Luînd în consideraţie declaraţiile lui Organ Ruslan, la data de 03 octombrie 2023, în baza cererii personale a ultimului, a fost emis Ordinul de eliberare din serviciu începînd cu data de 02 octombrie 2023.

Î.C.S. ”NATUR BRAVO” S.A. consideră că Organ Ruslan, încearcă să ascundă informaţia de la instanţa de judecată precum că nu i s-a achitat salariul

pentru luna august 2023, or, Î.C.S. ”NATUR BRAVO” S.A. i-a achitat lui Organ Ruslan salariul pentru luna august 2023.

La fel, în referința depusă se menționează că, lui Organ Ruslan i s-a achitat salariul mediu pentru perioada absenței sale de la serviciu, ca rezultat al neînţelegerilor de comunicare dintre angajat şi angajator, la fel fiindu-i achitate toate compensaţiile conform legislaţiei in vigoare.

Organ Ruslan nu a depus nici o cerere de chemare în judecată pe faptul eliberării ilegale de la locul de muncă, de aceea pârâtul consideră achitarea a 3 salarii medii pentru eliberarea ilegală nefondată şi fără temei legal.

În continuare, indică reprezentantul pîrîtului în referința depusă că, prin cererea sa adresată Î.C.S. ”NATUR BRAVO” S.A. la data de 02 octombrie 2023, Organ Ruslan a solicitat eliberarea sa din funcție în baza art. 85 alin. (1) Codul Muncii. Conducându-se de recomandările Curţii Supreme de Justiţie nr. 66 din 08.05.2023 cu privire la încasarea prejudiciul moral în litigiile de muncă, consideră achitarea prejudiciului moral neîntemeiată, deoarece Organ Ruslan nu a prezentat dovada că acţiunile angajatorului, pe care le consideră ilegale, au generat o stare de frustare a acestuia sau au afectat poziţia salariatului în colectiv (f. d. 47-49).

Prin Încheierea președintelui interimar al Judecătoriei Edineț, sediul Central, din 19 martie 2024, s-a dispus redistribuirea aleatorie repetat prin intermediul PIGD a dosarelor, judecătorilor din cadrul Judecătoriei Edineț, sediul Central și judecătorului specializat în materie de insolvabilitate, cauzele civile și penale aflate în procedura judecătorului Dragulean Irina (f.d. 64-66)

La aceiași dată, cauza civilă intentată la cererea de chemare în judecată depusă de Organ Ruslan către Î.C.S. ”NATUR BRAVO” S.A. privind încasarea prejudiciului moral, compensației suplimentare și cheltuielilor de judecată, a fost repartizată prin intermediul PIGD, judecătorului Prisacari Cristina (f.d. 63).

Prin Încheierea judecătorului din data de 26 martie 2024, s-a acceptat spree examinare, în procedură contencioasă, cererea de chemare în judecată depusă de Organ Ruslan către Î.C.S. ”NATUR BRAVO” S.A. privind încasarea prejudiciului moral, compensației suplimentare și cheltuielilor de judecată (f.d. 67).

Poziția participanților expusă în ședința de judecată.

Reclamantul Organ Ruslan în ședința de judecată a solicitat admiterea cererii de chemare în judecată pe motivele de fapt și de drept invocate în acțiunea depusă.

Reprezentantul reclamantului, avocatul Juc Ana-Maria, în ședința de judecată a susținut cererea de chemare în judecată pe motivele de fapt și drept invocate, solicitând admiterea ei. Suplimentar, a afirmat că Organ Ruslan a fost

angajat la serviciu de către pârâtul Î.C.S. ”NATUR BRAVO” S.A. la data de 08 iunie 2023, în baza contractului individual de muncă, în funcție de operator în sala de cazane. La data de 06 septembrie 2023, Organ Ruslan a fost informat despre faptul că, contractul individual de muncă încheiat între el și Î.C.S. ”NATUR BRAVO” S.A., va fi desfăcut. Prin urmare reclamantul nefiind de acord cu rezilierea unilaterală a contractului, și-a exprimat dezacordul printr-o notificare scrisă expediată în adresa pârâtului Î.C.S. ”NATUR BRAVO” S.A. Reclamantul Organ Ruslan nu este de acord cu desfacerea contractului individual de muncă, în mod unilateral, de către angajator or, prevederile contractuale semnate la data de 08 iunie 2023, prevăd expres desfacerea contractului individual de muncă încheiat între părți, doar prin acordul ambelor părți. Cu toate acestea, la data de 11 septembrie 2023 pîrîtul a emis Ordinul de eliberare din funcție a reclamantului, iar la data de 12 septembrie 2023, cînd s-a prezentat la serviciu, reclamantul a fost informat de secretară precum că, el nu mai activează la Î.C.S. ”NATUR BRAVO” S.A. La data de 18 septembrie 2023 lui Organ Ruslan i-a fost adus la cunoștință Ordinul de eliberare. La data de 20 septembrie 2023, Organ Ruslan s-a adresat cu solicitare către pârât de a-i achita salariul pentru întreaga absență forțată de la muncă începând cu data de 11 septembrie 2023 și prejudiciul moral în mărime de 50 000 lei, pe motiv că nu a fost eliberat legal de la locul de muncă. Prin Ordinul emis de pîrîtul Î.C.S. ”NATUR BRAVO” S.A. la data de 22 septembrie 2023, a fost anulat Ordinul de eliberare din funcție a lui Organ Ruslan, cu restabilirea acestuia în funcția deținută, începând cu 03 octombrie 2023, fiind dispusă și achitarea salariului pentru întreaga absența forțată de la locul de muncă începând cu 12 septembrie 2023 până la data de 02 octombrie 2023 inclusiv. Susține reprezentantul reclamantului că, din moment ce reclamantul Organ Ruslan a fost anunțat despre faptul că deja nu mai activează la Î.C.S. ”NATUR BRAVO” S.A., dânsul și-a găsit un alt loc de muncă, pentru a se întreține, reîntorcându-se la postul anterior de serviciu, de la care s-a eliberat la propunerea Î.C.S. ”NATUR BRAVO” S.A. Tot atunci, a notificat pârâtul despre faptul că, deja este angajat într-un alt loc și nu se mai întoarce la muncă la Î.C.S. ”NATUR BRAVO” S.A., solicitând restituirea prejudiciilor cauzate. Ca răspuns, pârâtul Î.C.S. ”NATUR BRAVO” S.A. i-a achitat doar salariul pentru perioada de absență forțată de la muncă, însă prejudiciul moral nu i la acordat. Prin cererea formulată, Organ Ruslan solicită încasarea prejudiciului moral în sumă de 50 000 lei, din motiv că a avut de suferit enorm în urma circumstanțelor expuse, încasarea compensaţiei în locul restabilirii la locul de muncă în mărime de 3 salarii medii ceea ce constituie 24 000 lei și cheltuielile juridice suportate pentru examinarea prezentei cauze civile în instanța de judecată.

Reprezentantul pârîtului Î.C.S. ”NATUR BRAVO” S.A. – Neaga Doina în ședința de judecată a pledat pentru respingerea cererii formulate de Organ Ruslan,

menționînd că într-adevăr, Organ Ruslan a fost angajat la Î.C.S. ”NATUR BRAVO” S.A. din data de 08 iunie 2023, în baza contractului individual de muncă, în funcție de operator în sala de cazane. În luna septembrie 2023, Î.C.S. ”NATUR BRAVO” S.A. a achiziționat un alt cazan cu o automatizare mai modernă, s-a discutat verbal cu Organ Ruslan și s-a comunicat acestuia că, dânsul, conform calificării deținute, nu va mai face față cerințelor de manevrare a aparatului nou instalat. Menționează că, Organ Ruslan nu și-a dat măcar interesul de a-și perfecta cunoștințele în domeniu. Potrivit contractului individual de muncă semnat la data de 08 iunie 2023, se prevedea că, la rezilierea acestuia, este necesar acordul ambelor părți. Respectiv, Î.C.S. ”NATUR BRAVO” S.A. a expediat o notificare în adresa lui Organ Ruslan prin care îl informează despre rezilierea contractului. În decurs de cinci zile, Organ Ruslan urma să accepte sau să refuze faptul dat. Luând în considerație că, în decurs de cinci zile Organ Ruslan nu a reacționat la notificarea expediată, serviciul personal a emis Ordinul de eliberare. Cînd i-a fost adus la cunoștință angajatului Organ Ruslan Ordinul de eliberare, ultimul nu a fost de acord cu acesta. Respectiv, Î.C.S. ”NATUR BRAVO” S.A. a interpretat greșit tăcerea lui Organ Ruslan asupra faptului nereacționării acestuia la notificarea expediată. Prin urmare, imediat Ordinul de eliberare a fost anulat, iar Organ Ruslan a fost restabilit în funcție și invitat la serviciu. Ca răspuns, dânsul a informat Î.C.S. ”NATUR BRAVO” S.A. că deja activează la un alt loc de muncă. Consideră că Î.C.S. ”NATUR BRAVO” S.A. nu a lezat și nu a încălcat drepturile la muncă a lui Organ Ruslan. Consideră că acțiunile Î.C.S. ”NATUR BRAVO” S.A. nu au provocat suferințe psihologice atît de mari, care ar trebui compensate prin achitarea prejudiciului moral. Or, suferințele psihologice trebuie demonstrate. Solicită respingerea integrală a cererii de chemare în judecată.

Aprecierea instanței:

Audiind participanții la proces, cercetând materialele cauzei instanța de judecată consideră necesar de a respinge ca neîntemeiată, cererea de chemare în judecată formulată de Organ Ruslan către Î.C.S. ”NATUR BRAVO” S.A. privind încasarea prejudiciului moral, compensației suplimentare și cheltuielilor de judecată.

Potrivit prevederilor art. 117 alin. (1), (2) Cod de Procedură Civilă, „*Probe în pricini civile sunt elementele de fapt, dobândite 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 pricinii. În calitate de probe în pricini civile se admit elementele de fapt constatate din explicaţiile părţilor şi ale altor persoane interesate în soluţionarea*

pricinii, din depoziţiile martorilor, din înscrisuri, probe materiale, înregistrări audio-video, din concluziile experţilor."

Potrivit prevederilor art. 118 alin. (1) şi (3) Cod de Procedură Civilă, „*Fiecare parte trebuie să dovedească circumstanţele pe care le invocă drept temei al pretenţiilor şi obiecţiilor sale dacă legea nu dispune altfel. Circumstanţele care au importanţă pentru soluţionarea justă a pricinii sînt determinate definitiv de instanţa judecătorească pornind de la pretenţiile şi obiecţiile părţilor şi ale altor participanţi la proces, precum şi de la normele de drept material şi procedural ce urmează a fi aplicate."*

În conformitate cu prevederile art. 121 Cod de Procedură Civilă, „*Instanţa judecătorească reţine spre examinare şi cercetare numai probele pertinente care confirmă, combat ori pun la îndoială concluziile referitoare la existenţa sau inexistenţa de circumstanţe, importante pentru soluţionarea justă a cazului."*

Conform prevederilor art. 130 alin. (1)-(3) Cod de Procedură Civilă, „*Instanţa judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multiaspectuală, completă, nepărtinitoare şi nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul şi interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege. Nici un fel de probe nu au pentru instanţa judecătorească o forţă probantă prestabilită fără aprecierea lor.Fiecare probă se apreciază de instanţă privitor la pertinenţa, admisibilitatea, veridicitatea ei, iar toate probele în ansamblu, privitor la legătura lor reciprocă şi suficienţa pentru soluţionarea pricinii.*

În conformitate cu 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 şedinţa de judecată*."

În conformitate cu art. 4 Codul Muncii, *Raporturile de muncă şi alte raporturi legate nemijlocit de acestea sînt reglementate de Constituţia Republicii Moldova, de prezentul cod, de alte legi, de alte acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii, şi anume de: a) hotărîrile Parlamentului; b) decretele Preşedintelui Republicii Moldova; c) hotărîrile şi dispoziţiile Guvernului; d) actele referitoare la muncă emise de Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei, de alte autorităţi centrale de specialitate, în limita împuternicirilor delegate de Guvern; e) actele autorităţilor publice locale; f) actele normative la nivel de unitate; g) contractele colective de muncă şi convenţiile colective; precum şi h) de tratatele, acordurile, convenţiile şi alte acte internaţionale la care Republica Moldova este parte.*

Conform art. 10 alin. (2) lit. a) al Codului Muncii, *Angajatorul este obligat să respecte legile şi alte acte normative, clauzele contractului colectiv de muncă şi ale convenţiilor collective.*

În conformitate cu art. 45 al Codului 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, dacă este elaborat şi aprobat de angajator, iar angajatorul se obligă să-i asigure condiţiile de muncă prevăzute de prezentul cod, de alte acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum şi să achite la timp şi integral salariul*.

În conformitate cu art. 128 alin. (1) Codul muncii, *Salariul reprezintă orice recompensă sau cîştig evaluat în bani, plătit salariatului de către angajator în temeiul contractului individual de muncă, pentru munca prestată sau care urmează a fi prestată.*

Potrivit Convenţiei Organizaţiei Internaţionale a Muncii asupra protecţiei salariului nr. 95, adoptată la Geneva la 01 iulie 1949 și ratificată prin Hotărîrea Parlamentului Republicii Moldova la 26.09.1995, *salariul înseamnă, oricare iar fi denumirea sau modul de calcul, remunerarea sau cîştigurile susceptibile de a fi evaluate în bani şi stabilite prin acordul părţilor sau de către legislaţia naţională, pe care cel care angajează le datorează unui lucrător în baza unui contract de muncă, scris sau verbal, fie pentru munca efectuată sau care urmează a fi efectuată, fie pentru serviciile prestate sau care urmează a fi prestate.*

Iar potrivit art. 142 alin. (1) lit. b) Codul muncii, *Salariul se plăteşte periodic, nemijlocit salariatului sau persoanei împuternicite de acesta, în baza unei procuri autentificate, la locul de muncă al salariatului sau se transferă la contul acestuia, deschis la prestatorul de servicii de plată, în zilele de lucru stabilite în contractul colectiv sau individual de muncă, dar: nu mai rar decît o dată pe lună pentru salariaţii remuneraţi în baza salariilor lunare ale funcţiei.*

Potrivit art. 143 Codul Muncii, *(1) Dacă nu se contestă cuantumul tuturor sumelor ce se cuvin salariatului de la unitate, efectuarea achitărilor se face:*

a) în caz de încetare a contractului individual de muncă cu un salariat care continuă să lucreze pînă în ziua eliberării din serviciu – în ziua eliberării;

b) în caz de încetare a contractului individual de muncă cu un salariat care nu lucrează pînă în ziua eliberării din serviciu (concediu medical, absenţă nemotivată de la serviciu, privaţiune de libertate etc.) – cel tîrziu în ziua imediat următoare zilei în care salariatul eliberat a cerut să i se facă achitările;

c) în caz de încetare a contractului individual de muncă prin demisie, înainte de expirarea termenelor indicate la art.85 alin.(1), (2) şi (41) – în ziua eliberării sau la data agreată de părţi, dar nu mai târziu de data achitării salariului pentru luna în care a încetat contractul individual de muncă.

(2) 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.

Potrivit art. 80[1] Codul Muncii, *Contractul individual de muncă poate înceta, în orice moment, prin acordul scris al părţilor.*

Potrivit art. 85 alin. (1) și (3[1]) Codul Muncii *Salariatul are dreptul la demisie – desfacere a contractului individual de muncă, cu excepţia prevederii alin.(4[1]), din proprie iniţiativă, anunţînd despre aceasta angajatorul, prin cerere scrisă, cu 14 zile calendaristice înainte. Curgerea termenului menţionat începe în ziua imediat următoare zilei în care a fost înregistrată cererea. Contractul individual de muncă poate fi desfăcut, prin acordul scris al părţilor, înainte de expirarea termenelor indicate la alin.(1), (2) şi (4[1]).*

Conform art. 90 Codul Muncii, *(1) În cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia. (2) Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în: a) plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absenţă forţată de la muncă într-o mărime care nu va depăşi 12 salarii medii lunare ale salariatului în cazul transferului sau al eliberării nelegitime din serviciu; b) compensarea cheltuielilor suplimentare legate de contestarea transferului sau a eliberării din serviciu (consultarea specialiştilor, cheltuielile de judecată etc.); c) compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului. (3) Mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanţa de judecată, ţinîndu-se cont de aprecierea dată acţiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decît un salariu mediu lunar al salariatului. (4) În locul restabilirii la locul de muncă, părţile pot încheia o tranzacţie de împăcare, iar în caz de litigiu – instanţa de judecată poate încasa de la angajator, cu acordul salariatului, în beneficiul acestuia, o compensaţie suplimentară la sumele indicate la alin.(2) în mărime de cel puţin 3 salarii medii lunare ale salariatului.*

Materialul probator al cauzei denotă faptul că, Organ Ruslan în baza contractului individual de muncă nr. 062 din 08 iunie 2023, a fost angajat la Î.C.S. ”NATUR BRAVO” S.A., în calitate de operator în sala de cazane (f.d. 28-30).

În continuare, instanța reține că, la data de 06 septembrie 2023, directorul executiv al Î.C.S. ”NATUR BRAVO” S.A. Graur Evgheni, a expediat o notificare către Organ Ruslan angajat în funcția de lăcătuș-reparator în cazangerie cu privire la încetarea Contractului Individual de Muncă (f.d. 35).

În notificarea menționată mai sus se informează reclamantul Organ Ruslan că „*În conformitate cu art. 82 din Codul Muncii al Republicii Moldova, cu clauza 9.4 din partea 9 din contractul Individual de Muncă nr. 062 din 08 iunie 2023 (Părțile contractuale au convenit că prezentul contract de muncă poate fi încetat la inițiativa oricăreia dintre părți, în orice moment, cu o notificare scrisă reciprocă cu 5 (cinci) zile înainte, sub semnătura celeilalte părți, cu indicarea datei încetării contractului), vă informăm despre rezilierea viitoare a*

Contractului Individual de Muncă. În baza celor expuse, Contractul Individual de Muncă nr. 162 din 08 iunie 2023, cu Organ Ruslan va fi reziliat la data de 11 septembrie 2023. Vă rugăm să faceți o notă de livrare (să semnați și să indicați data livrării) pe exemplarul doi al acestei notificări."

Potrivit prevederilor pct. 9.4 al Contractului Individual de muncă nr. 062/2023 din 08 iunie 2023 încheiat între Î.C.S. "NATUR BRAVO" S.A. pe de o parte și Organ Ruslan pe de altă parte, "*Părţile contractante au ajuns la comun acord, că prezentul Contract individual de muncă poate înceta din iniţiativa oricărei părţi în orice moment cu condiţia notificării în scris a celeilalte părţi cu 5 (cinci) zile înainte, sub semnătură celeilalte părţi, cu specificarea datei de reziliere a contractului*".

Instanța a reținut, atât din cererea de chemare în judecată cît și din declarațiile participanților la proces, că Organ Ruslan nu a dat un careva răspuns la notificarea expediată de Î.C.S. "NATUR BRAVO" S.A.

Drept urmare, prin Ordinul nr. 136-sp din 11 septembrie 2023, angajatorul Î.C.S. "NATUR BRAVO" S.A. a desfăcut contractul individual de muncă nr. 062/2023 din 08 iunie 2023 încheiat cu operatorul cazangeriei Organ Ruslan din 11 septembrie 2023, conform acordului scris al părților, indicat în pct. 9, clauza 9.4 din Contractul Individual de Muncă și conform art. 82^1 din Codul Muncii (f.d. 31).

Instanța a reținut că la pct. 2 al Ordinul nr. 136-sp din 11 septembrie 2023, s-a făcut mențiunea ca, contabilitatea întreprinderii să efectueze calculele și plățile în conformitate cu legislația în vigoare.

Instanța a mai reținut că, reclamantului Organ Ruslan i-a fost adus la cunoștință Ordinul nr. 136-sp din 11 septembrie 2023, de eliberare a ultimului din funcție, la data de 18 septembrie 2023.

La data de 20 septembrie 2023, Organ Ruslan a formulat o cerere scrisă pe care a expediat-o în adresa pârâtului Î.C.S. "NATUR BRAVO" S.A. cu solicitarea de a-i fi achitat prejudiciul material pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă începând cu data de 11 septembrie 2023 și prejudiciul moral în sumă de 50 000 lei (f.d. 19).

În continuare, instanța reține că, la data de 22 septembrie 2023, Î.C.S. "NATUR BRAVO" S.A. a emis Ordinul nr. 145-sp cu privire la anularea Ordinului de eliberare din serviciu și restabilirea la locul de muncă a operatorului cazanelor de abur Organ Ruslan în baza art. 89 alin. (1) Codul Muncii (f.d. 17; 37).

Potrivit 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 hotărîre a instanţei de judecată.*

Prin urmare instanța a reținut că, prin Ordinul nr. 145-sp din 22 septembrie 2023, s-a anulat Ordinul din 11 septembrie 2023 nr. 136-sp „*Cu privire la eliberarea din serviciu a operatorului cazanelor de abur*”, fiind stipulat în ordinul emis că, Organ Ruslan este admis să îndeplinească atribuțiile de funcție de operator al cazanelor de abur din 03 octombrie 2023, iar Contabilitatea întreprinderii urmează să efectueze plata salariului pentru perioada absenței forțate de la 12 septembrie 2023 până la 02 octombrie 2023 inclusiv.

La data de 25 septembrie 2023, Î.C.S. ”NATUR BRAVO” S.A. a expediat în adresa lui Organ Ruslan o notificare (f.d. 18; 39) prin care informează că, în urma ședinței administrației din 22 septembrie 2023, s-a luat o decizie de invalidare a Ordinului nr. 136-sp din data de 11 septembrie 2023, din cauza necoordonării acestuia cu directorul general și semnarea acestuia de către o persoană neautorizată, astfel încît, în baza art. 89 alin. (1) Codul Muncii, s-a hotărât restabilirea lui Organ Ruslan la locul de muncă în funcția de operator cazane de abur, ultimul urmînd să înceapă a îndeplini atribuțiile de serviciu după semnarea acestei notificări.

În continuare, instanța a reținut că la data de 02 octombrie 2023, Organ Ruslan prin cerere scrisă adresată pârâtului Î.C.S. ”NATUR BRAVO” S.A., aduce la cunoștința ultimului faptului că între timp, s-a angajat la un alt post de muncă, motiv din care nu are posibilitatea de a se întoarce la muncă în cadrul Î.C.S. ”NATUR BRAVO” S.A. (f.d. 12).

Tot prin cererea din 02 octombrie 2023, Organ Ruslan a solicitat de la Î.C.S. ”NATUR BRAVO” S.A. să-i fie achitată o compensație suplimentară formată din 3 salarii medii lunare primite din motivul că nu poate să se întoarcă la serviciu, totodată solicitând și achitarea prejudiciului moral în sumă de 50 000 lei.

Potrivit Ordinului emis de Î.C.S. ”NATUR BRAVO” S.A. cu nr. 148-sp din 03 octombrie 2023 *cu privire la încetarea contractului de muncă cu angajatul*, s-a dispus, în baza art. 85 alin. (1) Codul Muncii și a cererii personale a operatorului cazanelor de abur Organ Ruslan, încetarea contractului individual de muncă nr. 062/2023 din 08 iunie 2023 cu operatorul cazangeriei Organ Ruslan din 02 octombrie 2023 din inițiativa angajatului, contabilitatea întreprinderii urmînd să efectueze calculele și plățile în conformitate cu legislația în vigoare (f.d. 14; 33).

Potrivit certificatului din 06 decembrie 2023, rezultă că Î.C.S. ”NATUR BRAVO” S.A. a transferat (la data de 02 octombrie 2023 și respectiv 25 octombrie 2023) salariul pentru lunile august-octombrie 2023 pe contul lui Organ Ruslan în conformitate cu legislația în vigoare, în sumă totală de 40 728,19 lei (f.d. 52).

Prin acțiunea depusă în instanța de judecată, reclamantul Organ Ruslan invocă că pîrîtul Î.C.S. ”NATUR BRAVO” S.A., l-a privat ilegal de dreptul de a

munci, eliberîndu-l ilegal de la locul de muncă, fapt admis de angajator prin Ordinul nr. 136-sp din 11 septembrie 2023.

Constată instanța greșită o astfel de poziție a reclamantului, or, din materialele cauzei, se stabilește expres faptul că, Ordinul respectiv, ulterior a fost anulat de angajator, reclamantul fiind restabilit la locul de muncă, fiindu-i achitat salariul pentru întreaga perioadă în care ultimul a fost privat de posibilitatea de a munci. Mai mult ca atît, reține instanța că, fiind dispus, prin Ordinul menționat restabilirea reclamantului Organ Ruslan la locul de muncă deținut, ultimul a refuzat, prin cerere scrisă restabilirea în serviciu, solicitînd eliberarea sa din funcție.

Corespunzător, de către angajator a fost emis Ordin privind eliberarea lui Organ Ruslan din funcție în baza cererii personale, conform art. 85 Codul Muncii.

Ca urmare, consideră instanța că, cerința reclamantului privind achitarea compenației suplimentară formată din 3 salarii medii lunare primite (24 000 lei), în locul restabilirii la serviciu, este una neîntemeiată, din motiv ce ultimul a fost eliberat de la locul de muncă în baza cererii persoanle.

Cu referire la solicitarea reclamantului privind achitarea de către pîrît, în calitate de fost angajator a prejudiciului moral cauzat pentru eliberare nelegitimă din serviciu, instanța va constata netemeinicia acesteia, devreme ce Ordinul de eliberare din funcție din data de 11 septembrie 2023, a fost anulat de către angajator, reclamantului fiindu-i oferită oportunitatea de a reveni la locul de muncă, fiindu-i achitat inclusiv salariul pentru întreaga perioadă în care a fost privat de posibilitatea de a munci.

Conform art. 90 Codului Muncii, *(1) În cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat **nelegitim** din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia.*

(2) Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în:

a) plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absenţă forţată de la muncă într-o mărime care nu va depăşi 12 salarii medii lunare ale salariatului în cazul transferului sau al eliberării nelegitime din serviciu;

b) compensarea cheltuielilor suplimentare legate de contestarea transferului sau a eliberării din serviciu (consultarea specialiştilor, cheltuielile de judecată etc.);

c) compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului.

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

(4) În locul restabilirii la locul de muncă, părţile pot încheia o tranzacţie de împăcare, iar în caz de litigiu – instanţa de judecată poate încasa de la

angajator, cu acordul salariatului, în beneficiul acestuia, o compensaţie suplimentară la sumele indicate la alin.(2) în mărime de cel puţin 3 salarii medii lunare ale salariatului.

Conform art. 329 alin. (1) 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.*

Raportînd prevederile legale menționate supra, la situația din speță, instanța constată că, art.art. 90 și 329 din Codul Muncii, prevăd expres situațiile în care angajatorul este obligat de a repara prejudiciul moral cauzat angajatului, și anume, stipulează expres și indubitabil dreptul angajatului de a cere despăgubiri morale, în cazul eliberării ilegale din serviciu și ca urmare a imposibilității de a munci – circumstanțe care nu sunt aplicabile speței, fapt care dovedește netemeinicia cerinței reclamantului privind încasarea prejudiciului moral.

Or, ținînd cont de toate circumstanțele cauzei, menționate supra, instanța nu a reținut careva ilegalități la eliberarea reclamantului din funcție.

Așadar, instanța a reținut, atît din referința depusă de pîrît, cît și din explicațiile reprezentantul pîrîtului oferite ședința de judecată, circumstanțele emiterii Ordinului inițial de eliberare a reclamantului din funcție. Astfel, Ordinul din 11 septembrie 2023 emis de pîrît, a fost motivat prin prisma acordului comun al părților, făcînd referire la pct. 9.4. din contractul individual de muncă și art. 82^1 din Codul Muncii. Aici urmează a fi reținut faptul că, la momentul emiterii Ordinului de eliberare din funcție, reclamantul nu a notificat angajatorul/pîrît despre refuzul său la desfacerea contractului individual de muncă. Respectiv, instanța va accepta argumentul pîrîtului că, tăcerea reclamantului a fost echivalată cu acceptul său.

Cu toate acestea, imediat ce reclamantul a adus la cunoștina pîrîtului nedorința sa de a desface contractul individual de muncă, pîrîtul și-a anulat Ordinul emis anterior, de eliberare a reclamantului din funcție, dispunînd restabilirea acestuia în funcție, cu achitarea plăților salariale pentru întreaga perioadă de absență de la muncă.

La caz, va reține instanța ca fiind o deficiență de comunicare între reclamant și pîrît, care nicidecum nu poate fi interpretată ca o intenție a angajatorului de a-l elibera pe reclamant de la serciciu, contrar voinței ultimului.

Suplimentar, va reține instanța că, prejudiciul moral, urmează a fi stabilit de instanța de judecată, rezultînd din suferințele psihice, frustările, retrăirile suportate de persoană, la caz, în legătură cu privarea de dreptul de a munci.

Va reține instanța că, în speță, pîrîtul angajator, imediat ce a primit, la data de 20 septembrie 2023 refuzul reclamantului la desfacerea contractului individual

de muncă, a și emis, la data de 22 septembrie 2023 un alt Ordin, prin care și-a anulat Ordinul anterior de eliberare din funcție a angajatului Organ Ruslan.

Mai mult ca atît, angajatul Organ Ruslan, a și refuzat restabilirea sa în funcție, solicitînd prin cerere personală, eliberarea sa din funcție, astfel încît, ulterior, prin Ordinul angajatorului din 03 octombrie 2023, reclamantul a fost eliberat din serviciu în temeiul art. 85 Codul Muncii.

Așadar, instanța nu poate reține care stări de stres, neliniște sau frustări i-au fost cauzate reclamantului Organ Ruslan în legătură cu emiterea Ordinului din 11 septembrie 2023, prin care ultimul a fost eliberat din funcție, devreme ce ultimul personal a refuzat restabilirea sa în serviciu.

Mai mult ca atît, urmează a fi menționat că, reclamantul și-a întemeiat cerința privind încasarea prejudiciului moral prin faptul că a fost lipsit de sursa de existență a sa și a familiei sale, fapt care i-a creat sentimente de frustare, neliniște, anxietate, neîncredere în ziua de mîine.

Cu toate acestea, instanța a reținut în ședința de judecată, că reclamantul a confirmat că, pe perioada eliberării sale de la Î.C.S. ”NATUR BRAVO” S.A., s-a angajat permanent la un alt loc de muncă, realizînd astfel un venit pentru sine și familia sa.

Totodată instanța va reitera faptul că, reclamantului Organ Ruslan nu i-a fost încălcat dreptul la muncă. Or, pârâtul Î.C.S. ”NATUR BRAVO” S.A. a concretizat în ședința de judecată că, a fost interpretat eronat tăcerea lui Organ Ruslan la notificarea inițială expediată în adresa acestuia cu privire la rezilierea Contractului Individual de Muncă nr. 062 din 08 iunie 2023.

Pe linia de argumente expusă, instanța constată netemeinicia cerinței reclamantului Organ Ruslan privind repararea din contul angajatorului/pîrît a prejudiciului moral în mărime de 50 000 lei, motiv din care și respectiva cerință urmează a fi respinsă, ca fiind neîntemeiată.

Cu referire la cheltuielile de judecată pretinse de reclamant a fi încasate de la pîrît, sub forma cheltuielilor suportate pentru asistența juridică, instanța de judecată va reține prevederile art. 96 alin. (1) Cod de Procedură Civilă potrivit cărora, *instanța judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să compenseze părții care a avut câștig de cauză cheltuielile ei de asistență juridică, în măsura în care acestea au fost reale, necesare și rezonabile*, iar art. 96 alin. (1^1) Cod de Procedură Civilă statuează că *cheltuielile menționate la alin. (1) se compensează părții care a avut câștig de cauză dacă aceasta a fost reprezentată în judecată de un avocat.*

Deci, având în vedere că instanța de judecată a ajuns la concluzia de respingere a cererii de chemare în judecată formulată de Organ Ruslan, va respinge, ca fiind subsecventă și cerința ultimului privind încasarea cheltuielilor de asistență juridică suportate.

În baza celor expuse și în conformitate cu prevederile art. 236, 238-241, 362 Cod de Procedură Civilă, instanţa de judecată,

HOTĂRĂŞTE:

Cererea de chemare în judecată depusă de Organ Ruslan către Î.C.S. ”NATUR BRAVO” S.A. privind încasarea prejudiciului moral, compensației suplimentare și cheltuielilor de judecată, ca neîntemeiată, se respinge.

Hotărîrea cu drept de apel la Curtea de Apel Bălţi, în termen de 30 zile din momentul pronunţării dispozitivului, prin intermediul judecătoriei Edineţ.

Preşedinte de şedinţă,
Judecător **Prisacari C.**