Dosarul nr. 2-19608/23 /2-23138255-12-2-26092023/

H O T Ă R Î R E
În numele Legii

29 aprilie 2024 mun. Chişinău

Judecătoria Chișinău (sediul Centru),
Instanța compusă din:
Președintele ședinței, judecătorul Angela Ciubotaru,
Grefier Ișhan Artiomov, Ionela Ceborciu
Cu participarea:
Reclamantului Spicica Ion
Reprezentantul pîrîtului Roman Viorel

examinînd în ședință publică cauza civilă la acțiunea înaintată de Spicica Ion împotriva OCN ”Ok Credit” SRL cu privire la anularea ordinului, restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru absența forțată de la serviciu, repararea prejudiciului

a c o n s t a t a t:

Argumentele participanților la proces.

1. La data de 25.09.2023 Spicica Ion a depus cerere de chemare în judecată împotriva OCN ”Ok Credit” SRL cu privire la anularea ordinului, restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru absența forțată de la serviciu, repararea prejudiciului.

2. În motivarea acțiunii, reclamantul a indicat că prin ordinul nr. 08/4 din 01.08.2023 a fost eliberat din funcția de programator IT, ocupată de Spicica Ion începînd cu data de 01.08.2023 conform art. 86 alin.(1) lit.a), h), r) CM. Temeiul concedierii fiind sancțiunea disciplinară nr. 04/2023 din 31.07.2023, lipsa nemotivată de la locul de muncă în perioada 24.07.-31.07.2023 și neprezentarea de către salariat angajatorului, la încheierea contractului individual de muncă, a unor documente (art. 57 alin.(1) fapt confirmat în modul stabilit.

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, restabilirea în funcția anterior deținută, încasarea salariului pentru absența forțată de la serviciu, repararea prejudiciului moral și încasarea cheltuielilor judiciare.

5. Prin cererea suplimentară a solicitat anularea ordinului deciziei de aplicarea mustrării aspre, nr. 04/23 din 21.07.2023, anularea ordinului de

concediere nr. 08/4 din 01.08.2023 ca ilegal, restabilirea în funcția deținută, obligarea pîrîtului la plata salariului pentru perioada absenței forțată de la muncă, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor judiciare.

6. Prezent în ședința de judecată reclamantul a susținut integral acțiunea înaintată și a solicitat admiterea acesteia în sensul formulat.

7. Pîrîtul în ședința de judecată a solicitat respingerea acțiunii pe motivele indicate în referințe, reiterînd faptul că Spicica Ion este și unul dintre asociații OCN ”Ok Credit” SRL.

Aprecierea instanței:

8. 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 acțiunea pentru considerentele ce urmează.

9. În ședința de judecată s-a stabilit că obiectul prezentului litigiu îl constituie legalitatea ordinului de concediere și aplicarea sancțiunii disciplinare.

10. În ședința de judecată s-a stabilit următoarele circumstanțe de fapt: la data de 18.07.2023, în temeiul contractului individual de muncă Spicica Ion a fost angajat în funcția de programator IT, locul de muncă mun. Chișinău, pe o perioadă nedeterminată, fără perioada de probă. /f.d.5/ Drepturile și obligațiile salariatului sunt indicate în contractul individual de muncă. Părțile contractului de muncă au stabilit de comun acord în pct. 14 care este regimul de muncă a și în pct. 12 condițiile de retribuirea muncii. Obligațiile funcționale au fost înserate în fișa postului nr.2./f.d.7/

11. Tot în ședința de judecată s-a stabilit că prin ordinul nr. 10/1 din 01.12.2022 cu privire la concediere OCN ”OK Credit” SRL a dispus eliberarea din funcția de programator IT, ocupată de Spicica Ion începînd cu data de 01.08.2023 conform art. 86 alin.(1) lit.a), h), r) Codul muncii. Temeiul ordinului de concediere a servi sancțiunea disciplinară nr. 04/2023 din 31.07.2023, lipsa nemotivată de la locul de muncă în perioada 24.07.-31.07.2023 și neprezentarea de către salariat angajatorului, la încheierea contractului individual de muncă a unor documente (art. 57 alin.(1), fapt confirmat în modul stabilit. /f.d.29/

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 25.09.2023, termenul prevăzut la art. 355 Codul muncii a fost respectat.

15. Verificînd legalitate ordinului de aplicarea sancțiunii disciplinare și ordinului de concediere, instanța de judecată îl consideră ilegal pentru considerentele ce urmează.

16. 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.

17. 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.

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

19. 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)).

20. 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.

21. 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).

22. 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.

23. 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.

24. În ședința de judecată s-a stabilit că la data de 31.07.2023 OCN OK Credit SRL, urmare unei ședințe organizatorice din 31.07.2023, au constatat neîndeplinirea atribuțiilor funcționale de către salariatul Spicica Ion programator IT al companiei OCN OK Credit SRK și lipsa la locul de muncă./f.d.26/

25. La data de 31.07.2023 a emis decizia de sancționare disciplinară nr. 04/23 și a decis aplicarea sancțiunii disciplinare mustrare aspră pe motivul neîndeplinirii atribuțiilor de muncă specificate în contractul de muncă și fișa postului, conform COD nr. 154 din 28.03.2003, art. 86 alin.(1) a, absența fără mitive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive, art. 86 alin.(1) lit.(h)./f.d.27/

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

27. Or, pîrîtul a omis să justifice prin probe respectarea acestei proceduri.

28. Astfel, s-a stabilit că abaterea disciplinară, așa cum indică pîrîtul în ordinul de concediere, a fost stabilită la data de 31.07.2023, însă un proces verbal, o dovadă nu este, un refuz privind neprezentarea explicației scrise lipsește și se omite că conform pct. 3 al contractului individual de muncă părțile au prevăzut că prestarea muncii are loc atît la distanță cît și la oficiu./f.d.5/

29. 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.

30. 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.

31. În situația în care procedura de aplicarea sancțiunii disciplinare n-a fost respectată, ordinul privind aplicarea sancțiunii disciplinare nr. 04/23 din 31.07.2023 se reține a fi ilegal, motiv din care urmează a fi anulat.

32. Aceste încălcări procedurale admise la emiterea ordinului nr.04/23 din 31.07.2023 nu pot fi ignorate de către instanță, astfel încît, ordinul contestat urmează a fi anulat.

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

34. 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.

35. În acest sens, instanța de judecată reține că pîrîtul nu a justificat că anume prin aplicarea sancțiunii disciplinare mustrare aspră va asigura rolul educativ al salariatului, care este și asociat al persoane juridice.

36. Referitor la ordinul de concediere contestat instanța de judecată reține

37. Prin ordinul nr. 08/4 din 01.08.2023 Spicica Ion a fost eliberat din funcția de programator IT, începînd cu data de 01.08.2023 conform art. 86 alin.(1) lit.a), h), r) CM. Temeiul concedierii fiind sancțiunea disciplinară nr. 04/2023 din 31.07.2023, lipsa nemotivată de la locul de muncă în perioada 24.07.-31.07.2023 și neprezentarea de către salariat angajatorului, la încheierea contractului individual de muncă, a unor documente (art. 57 alin.(1) fapt confirmat în modul stabilit, însă o explicație scrisă lipsește, un proces-verbal de refuz lipsește, ordinul de aplicarea sancțiunii disciplinare este din 31.07.2023 iar de concediere pentruneprezentarea la serviciu din ziua următoare.

38. 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.

39. Astfel, din considerentele menţionate instanţa de judecată concluzionează că este întemeiată şi urmează a fi admisă pretenția reclamantului Spicica Ion cu privire la anularea ordinului nr.08/4 din 01 august 2022 „cu privire la concedierea lui Spicica Ion, cu restabilirea acestuia în funcția deținută.

40. Or, pîrîtul a omis să prezinte probe privind temeinicia ordinului contestat și existența temeiului de drept invocat 86 alin.(1) lit.a), h), r) al Codului muncii.

41. 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.

42. 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.

43. 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.

44. 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.

45. 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 OCN ”Ok Credit” SRL în contul lui Spicica Ion salariul mediu neachitat pentru absența forțată de la serviciu, începînd cu data de 01.08.2023-29.04.2024.

46. Pentru considerentele enunțate, avînd în vedere faptul că Spicica Ion 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 în cuantum de 15 000 lei.

47. 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.

48. 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.

49. 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.

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

51. 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 OCN ”Ok Credit” SRL în contul statului suma de 4350 (patru mii trei sute cincizeci) lei cu titlu de taxă de stat de la care a fost scutit reclamantul prin efectul legii la înaintarea prezentei acțiuni.

52. 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 acțiunea înaintată.

Se anulează ordinul OCN ”Ok Credit” SRL nr.04/23 din 31.07.2023 privind aplicarea sancțiunii disciplinare mustrare aspră dlui Spicica Ion.

Se anulează ordinul OCN ”Ok Credit” SRL nr. 08/4 din 01.08.2023 cu privire la concedierea dlui Spicica Ion în temeiul art. 86 alin.(1) lit.a), h), r) Codul muncii.

Se restabilește Spicica Ion în funcția anterior deținută de programator IT în cadrul OCN ”Ok Credit” SRL.

Se încasează din contul OCN ”Ok Credit” SRL în contul lui Spicica Ion salariul mediu neachitat pentru absența forțată de la serviciu, începînd cu data de 01.08.2023-29.04.2024.

Se încasează din contul OCN ”Ok Credit” SRL în contul lui Spicica Ion, prejudiciul moral în mărimea unui salariu mediu lunar în mărime de 15 000 lei (cincisprezece mii) lei.

Se încasează din contul OCN ”Ok Credit” SRL în contul statului suma de 4350 (patru mii trei sute cincizeci) 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.

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