Dosarul nr.2-21605/2022

H O T Ă R Î R E
În numele Legii

20 decembrie 2024 mun. Chișinău

Judecătoria Chișinău sediul Centru

Instanţa de judecată în componenţa:

Preşedintele şedinţei, judecătorul ȚONOV Irina

Grefier, TODOSÎ Nicolae

cu participarea reclamantului Popov Alexandru și reprezentantului său, avocatul Rotaru Vitalie,

examinînd în şedinţă de judecată, publică, cauza civilă intentată la cererea de chemare în judecată înaintată de Popov Alexandru către SRL „Cebacot” cu privire la constatarea faptului concedierii contrar prevederilor legii, anularea ordinului de concediere, încasarea plăților salariale, a compensației, prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată, instanța de judecată

c o n s t a t ă:

La 29 septembrie 2022 Popov Alexandru a înaintat cerere de chemare în judecatăcătre SRL „Cebacot” cu privire la constatarea faptului concedierii contrar prevederilor legii; anularea ordinului nr.*****, emis de SRL „Cebacot” în partea încetării contractului individual de muncă încheiat cu Popov Alexandru, ca fiind emis contrar prevederilor legii; încasarea de la SRL „Cebacot” în folosul reclamantului Popov Alexandru despăgubirea sub forma tuturor plăților salariale cuvenite și neîncasate care s-ar fi calculat pentru toată perioada absenței forțate de la locul de muncă începînd cu data de ***** pînă la emiterea hotărîrii judecătorești cu salariu de funcție de 7000 lei conform contractului individual de muncă nr.***** din *****; încasarea compensației conform art.330 alin.(2) din Codul muncii, prejudiciului moral în sumă de 10000 lei și compensarea cheltuielilor de judecată.

În motivarea cererii de chemare în judecată reclamantul indică următoarele circumstanțe. La data de ***** a fost angajat în calitate de recepționer la SRL „Cebacot” cu salariul de 7000 lei, lunar, în baza ordinului nr.***** din *****. Susține reclamantul că a executat obligațiile contractuale fără abateri. La momentul încadrării în cîmpul muncii angajatorul nu i-a eliberat contractul individual de muncă nici fișa de post și etc, dar în primele zile de lucru angajatorul l-a obligat să semneze un document a cărui conținut nu i l-a adus la cunoștință. La moment reclamantul susține că nu deține nici un act care ar confirma angajarea sa legală în cîmpul muncii.

Recunoaște reclamantul că salariul pentru luna noiembrie l-a primit în luna decembrie în cuantum de 3800 lei, contrar prevederilor contractului de 7000 lei. Iar

pentru luna decembrie și ianuarie nu a primit salariul deaceea a hotărît să demisioneze. Dar directorul a refuzat să-i primească cererea de demisie. Deaceea la 27 decembrie 2020 a expediat prin intermediul poștei electronice cererea de demisie.

Relatează reclamantul că la data de 01 februarie 2022 el a primit citația cu un set de acte, prin care SRL „Cebacot" s-a adresat împotriva sa și altor angajați al magazinului alimentar „La carne" cu privire la încasarea prejudiciului. Atunci a aflat despre ordinul de desfacere a contractului individual de muncă conform art.86 alin.(1) lit.n) din Codul muncii, cît și despre existența contractului individual de muncă.

Accentuează reclamantul că la data de 01 februarie 2022 a făcut cunoștință cu ordinul privind încadrarea în cîmpul muncii nr.***** din ***** și cu ordinul cu privire la desfacerea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului. Notează reclamantul că angajatorul nu a respectat termenii obligatorii de avizare și nu i-a achitat salariul pentru munca în contunuare, nu i s-a adus la cunoștință despre emiterea ordinului de concediere, angajatorul nu i-a achitat concediile nefolosite și nu a efectuat un recalcul al salariului pentru lunile de activitate, nu i-a achitat indemnizația de concediere. Din aceste considerente reclamantul susține că concedierea sa este ilegală și solicită de a anula această concediere și de a fi restabilit în funcția deținută. Enumerînd motivele numite, comportamentul nefiresc din partea pîrîtului față de reclamant, Popov Alexandru a decis de a nu prelungi relațiile de muncă cu pîrîtul. Respectiv reclamantul s-a adresat cu cerere către pîrît în privința achitării sumei restante a salariului, dar pîrîtul a ignorat cerințele reclamantului încălcînd prevederile art.143 și art.9, din Codul muncii.

Accentuiează reclamantul că angajatorul nu i-a cerut o explicație scrisă privind fapta comisă. Or, pîrîtul în cazul neprezentării slariatului la locul de muncă urma să expedieze la adresa de domiciliu a acestuia o scrisoare într-u solicitarea comunicării motivului neprezentării la serviciu la datele respective.

În continuare reclamantul relatează că el, mai solicită compensația pentru reținerea plăților în caz de neachitare a salariului. Nerespectarea de către angajator a obligației privind achitarea la timp a drepturilor salariale a generat pentru Popov Alexandru o stare de stres. Subliniază că la originea litigiului se află fapta ilicită a angajatorului, legătura cauzală între fapta ilicită a angajatorului și prejudiciul suferit de reclamant. Copiind conținutul art.90 și 2036 din Codul civil, reclamantul consideră că în astfel de situație este întemeiată pretenția de încasare de la SRL „Cebacot" în folosul reclamantului a prejudiciului moral în mărime de 100000 lei.

Solicită Popov Alexandru constatarea faptului concedierii contrar prevederilor legii;

anularea ordinului nr.***** emis de SRL „Cebacot” în partea încetării contractului individual de muncă încheiat cu Popov Alexandru ca fiind emis contrar prevederilor legii;

încasarea de la SRL „Cebacot” în folosul reclamantului Popov Alexandru despăgubirea sub forma tuturor plăților salariale cuvenite și neîncasate care s-ar fi calculat pentru toată perioada absenței forțate de la locul de muncă începînd cu data de ***** pînă la emiterea hotărîrii judecătorești cu salariu de funcție de 7000 lei conform contractului individual de muncă nr.***** din *****; încasarea compensației conform art.330 alin.(2) din Codul muncii, prejudiciului moral în sumă de 10000 lei și compensarea cheltuielilor de judecată.

În ședința de judecată Popov Alexandru și reprezentantul său, avocatul Rotaru Vitalie au susținut cererea de chemare în judecată, reiterînd argumentele expuse în acțiune.

În același timp, reclamantul în ședința de judecată nu a concretizat zilele în care a absentat de la lucru, mărimea salariului, calculul penalităților solicitate cu indicarea perioadei, nu a prezentat dovada că s-ar fi adresat cu cerere de demisie precum afirmă în acțiune, nu a putut explica de ce solicită anularea ordinului de concediere în timp ce refuză să fie restabilit în funcție, nu a vrut să prezinte calculul plăților pe care le solicită cu indicarea zilelor în care a lipsit ori a lucrat în situația în care nu recunoaște graficul întocmit de angajator.

De asemenea reclamantul nu a putut explica de ce nu s-a prezentat la sediul angajatorului să facă explicații pentru lipsa de la locul de muncă, chiar și atunci cînd a fost invitat de angajator prin scrisoare cu aviz de recepție. Reclamantul nu a prezentat dovada aflării sale în concediu medical, nu a prezentat dovada că a comunicat angajatorului că deține un cont bancar unde să-i fie transferată restanța la salariu, nu a combătut circumstanța relatată de angajator că reclamantul a refuzat să vină la locul de muncă să primească salariul din casieriea angajatorului în situația cînd nu deține cont bancar, nu a prezentat dovada că ar fi depus cerere de demisie.

Reclamantul Popov Alexandru și reprezentantul său, avocatul Rotaru Vitalie solicită admiterea acțiunii, constatarea faptului concedierii contrar prevederilor legii; anularea ordinului nr.*****, emis de SRL „Cebacot” în partea încetării contractului individual de muncă încheiat cu Popov Alexandru, ca fiind emis contrar prevederilor legii; încasarea de la SRL „Cebacot” în folosul reclamantului Popov Alexandru despăgubirea sub forma tuturor plăților salariale cuvenite și neîncasate care s-ar fi calculat pentru toată perioada absenței forțate de la locul de muncă începînd cu data de ***** pînă la emiterea hotărîrii judecătorești cu salariu de funcție de 7000 lei conform contractului individual de muncă nr.***** din *****; încasarea compensației conform art.330 alin.(2) din Codul muncii, prejudiciului moral în sumă de 10000 lei și compensarea cheltuielilor de judecată.

În ședința de judecată reprezentantul pîrîtului nu s-a prezentat, dar a depus referința scrisă prin care a cerut respingerea acțiuii ca tardivă.

Prin referința scrisă partea pîrîtă relatează următoarele circumstanțe. La data de ***** SRL „Cebacot”, în calitate de angajator, și Popov Alexandru, în calitate de salariat, au încheiat contractul individual de muncă nr. ***** conform căruia reclamantul a fost angajat în calitate de recepționer mărfuri.

La data de 31 decembrie 2020 directorul SRL Cebacot a emis ordinul nr.***** cu privire la desfășurarea anchetei de serviciu în legătură cu neprezentarea la locul de muncă a lui Popov Alexandru începînd cu data de 23.12.2020.

La aceiași dată reprezentatul angajatorului, Ceban Tatiana, și reprezentantul salariaților, Ceban Antonina, au întocmit și semnat procesul-verbal de constatare a absenței nemotivate a angajatului Popov Alexandru la locul de muncă în ziua de 31 decembrie 2020.

Deși, fiind contactat telefonic de mai multe ori Popov Alexandru s-a obligat să se prezinte să ofere explicații în legătură cu ancheta de serviciu inițiată vizavi de absența acestuia la locul de muncă, pe parcursul perioadei 23.12.2020-22.01.2021 SRL „Cebacot” s-a aflat în imposibilitate de a lua explicații de la salariatul absent de la locul de muncă.

Drept urmare, la aceiași dată reprezentantul angajatorului, Ceban Tatiana și reprezentantul salariaților, Ceban Antonina, au întocmit și semnat procesul-verbal privind constatarea faptului imposibilității aducerii la cunoștința salariatului ordinului cu privire la desfășurarea anchetei de serviciu, precum și a luării explicațiilor pe cazul abateri disciplinare.

Ulterior, la data de 22 ianuarie 2021 reprezentatul angajatorului, Ceban Tatiana, și reprezentantul salariaților, Ceban Antonina, au întocmit și semnat procesul-verbal de constatare a absenței nemotivate a salariatului Popov Alexandru la locul de muncă în ziua de 22 ianuarie 2021.

În aceiași zi directorul financiar a încheiat examinarea cazului neprezentării la serviciu a lui Popov Alexandru cu propunerea aplicării sancțiunii disciplinare, concedierea, reieșind din neprezentarea ultimului la locul de muncă începînd cu 23 decembrie 2020 și din cauza faptului că salariatul respectiv nu a fost posibil de contactat telefonic, precum și prin alte mijloace de comunicare.

Astfel, la data de 22 ianuarie 2021 directorul SRL „Cebacot” a emis ordinul nr.***** cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare salariatului Popov Alexandru.

Fiind în imposibilitate de a informa salariatul despre aplicarea sancțiunii disciplinare în privința acestuia, la aceiași dată reprezentatul angajatorului, Ceban Tatiana, și reprezentantul salariaților, Ceban Antonina, au întocmit și semnat

procesul-verbal privind constatarea faptului imposibilității aducerii la cunoștința salariatului a ordinului cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare.

Afirmă pîrîtul că drept urmare a celor relatate, la data de 25 ianuarie 2021 directorul SRL „Cebacot" a emis ordinul cu privire la desfacerea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului nr.*****. Iar, despre emiterea respectivului act Popov Alexandru a fost informat prin intermediul oficiului poștal, recepționînd la data de 09 februarie 2021 scrisoarea nr. 57 din 25.01.2021.

Pîrîtul specifică că Popov Alexandru a absentat fără motive întemeiate de la lucru în perioada 23.12.2020-25.01.2021 și nu a respectat prevederile art.9 alin. (2) lit, q^1) din Codul muncii cu privire la obligația ce revine salariatului de a informa de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit, de imposibilitatea de a se prezenta la serviciu, cu prezentarea documentelor care ar justifica absența.

Menționează pîrîtul că nu există temeiuri întru anularea ordinului nr.***** din 25.01.2021 cu privire la desfacerea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului cu salariatul Popov Alexandru, deoarece examinînd circumstanțele de fapt expuse supra, se observă că SRL „Cebacot" a acționat cu respectarea art. 86 alin.(1) lit. h) Codul muncii, care prevede că, concedierea este desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată minată, se admite pentru absența fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă. În susținerea prezentei poziții, accentuează pîrîtul că drept urmare a desfășurării anchetei de serviciu SRL „Cebacot" nu a identificat vreun motiv întemeiat care ar justifica absența lui Popov Alexandru de la locul de muncă pe perioada destul de îndelungată (23.12.2020-25.01.2021).

Pîrîtul invocă că din lipsă de probe nu poate fi reținut argumentul lui Popov Alexandru potrivit căruia cel din urmă a anunțat despre demisia sa prin expedierea cererii pe adresa de email. La acest aspect, reiterează că art. 85 alin.(1) Codul muncii prevede, salariatul are dreptul la demisie - desfacere a contractului individual de muncă, cu excepția prevederii alin.(4^1), din proprie inițiativă, anunțînd despre aceasta angajatorul, prin cerere scrisă, cu 14 zile calendaristice înainte. Curgerea termenului menționat începe în ziua imediat următoare zilei în care a fost înregistrată cererea.

Precizează pîrîtul că, raportînd normele legale la circumstanțele de fapt ale speței, solicitarea formulată de reclamant este total nefondată, pornind de la concedierea lui Popov Alexandru conform art. 86 alin.(1) lit. h) Codul muncii.

Astfel, reclamantul în perioada 23.12.2020-25.01.2021 nu s-a prezentat la locul de muncă și nu a comunicat motivul absenței sale. Aceste circumstanțe au stat la baza emiterii ordinului nr.***** din 25.01.2021 privind desfacerea contractului individual de muncă cu Popov Alexandru în temeiul art. 86 alin.(1) lit. h) Codul muncii.

Iar, în lipsa constatării ilegalității emiterii ordinului de concediere din 25 ianuarie 2021 în privința reclamantului Popov Alexandru, cerința acestuia cu referire la încasarea de la SRL„Cebacot” în folosul său a salariului lunar pentru perioada de absență de la lucru începînd cu data de ***** pînă la emiterea hotărîrii judecătorești este lipsită de vreun drept.

Cu privire la încasarea salariului restant pentru perioada 11.11.2020-25.01.2021 pîrîtul mai adaugă că, după cum rezultă din pct.12 din contractul individual de muncă nr.18 din ***** salariul de funcție al lui Popov Alexandru este de 7000 lei, se calculează pe baza tabelului de evidență a timpului de muncă și se achită conform timpului efectiv lucrat o dată în lună în ultima zi lucrătoare a lunii, la locul de muncă sau cu acordul scris - prin instituțiile bancare.

Pîrîtul indică că în corespundere cu Evidența de plată nr. 143 a plăților salariale pentru noiembrie 2020 salariatului PopovAlexandru i-a fost achitat salariul în mod integral și la timp pentru luna de activitate noiembrie 2020. În concret, reieșind din numărul zilelor lucrate (14 zile) raportat la salariul funcției de 7000 lei, Popov Alexandru a primit suma de 3675,47 lei.

Pîrîtul specifică că într-adevăr, nu a fost achitat față de reclamant salariul pentru 16 zile lucrate în luna decembrie 2020 și compensația pentru concediul anual de odihnă nefolosit cu durata de 03 zile calendaristice. Dar există explicații în acest sens, SRL „Cebacot” a acționat activ în vederea primirii de către Popov Alexandru la timp a salariului cuvenit pentru luna decembrie 2020 și a compensației pentru concediul anual de odihnă nefolosit. La data de 25.01.2021 SRL „Cebacot” a expediat în adresa lui Popov Alexandru o scrisoare prin care cel din urmă este invitat la oficiul întreprinderii să primească actele și calculele finale cuvenite ca urmare a concedierii acestuia. Deși reclamantul a recepționat scrisoarea respectivă la data de 09 februarie 2021, totuși pînă la momentul actual el nu s-a prezentat la oficiul SRL „Cebacot” pentru a primi drepturile salariale calculate.

Pîrîtul menționează că pentru luna ianuarie 2021 SRL „Cebacot nu poate fi obligată la achitarea salariului față de Popov Alexandru, deoarece cel din urmă nu a activat. După cum rezultă din procesul-verbal de constatare a absenței nemotivate a angajatului de la locul de muncă din 22.01.2021, Popov Alexandru nu a fost prezent la locul de muncă nemotivat în decursul perioadei 23.12.2020-22.01.2021. În scopul identificării motivului absenței reclamantului, SRL Cebacot a desfășurat ancheta de serviciu, astfel încît la 22.01.2021 cea din urmă a constatat absența nemotivată a lui Popov Alexandru pe perioada 23.12.2020- 22.01.2021.

Precizează pîrîtul că Popov Alexandru nu a deținut un card salarial, prin urmare, nu a existat altă oportunitate de achitare decît transmiterea la locul de muncă a salariului pentru 16 zile lucrate în luna decembrie 2020 și compensația pentru concediul anual de odihnă nefolosit cu durata de 03 zile calendaristice.

Pîrîtul invocă că examinînd prevederile inserate la art. 330 Codul muncii, apreciează că suma solicitată de reclamant ca fiind una neîntemeiată, deoarece cel din urmă nu a fost privat ilegal de posibilitatea de a munci, precum și reclamantul a achitat toate drepturile salariale integral și în termen. În particular, analizînd situațiile prevăzute de legiuitor la art. 330 alin.(1) Codul muncii, drept cazuri în care survine obligația angajatorului să compenseze salariatului salariul pe care acesta nu l-a primit, observăm că nici una nu este aplicabilă speței.

Pîrîtul menționează că devine concludentă cazului Recomandarea nr. 66 a Curții Supreme de Justiție cu privire la încasarea prejudiciului moral în litigiile de muncă. Examinînd textul acesteia, accentuează următoarea concluzie: Pentru a angaja răspunderea patrimonială pentru daune morale este necesar să se dovedească elementele răspunderii civile, respectiv fapta ilicită a angajatorului, prejudiciul și legătura de cauzalitate. Adică, angajatorul este obligat, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, să îl despăgubească pe salariat în situația în care acesta a suferit un prejudiciu material sau moral din culpa angajatorului în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci.

Astfel, SRL „Cebacot nu poate fi trasă la răspundere patrimonială, deoarece după cum rezultă din materialele cauzei Popov Alexandru nu a suferit careva prejudicii morale din vina SRL „Cebacot”. Or, reclamantul nu a indicat motivul potrivit căruia nu s-a prezentat la serviciu începînd cu 23.12.2020, precum nu a venit la oficiul SRL „Cebacot” pentru a face cunoștință cu ordinul de concediere, cu materialele anchetei de serviciu, rezultatele inventarierii, primirea actelor și calculelor financiare cuvenite.

Totodată SRL „Cebacot” solicită instanței de judecată în cazul respingerii acțiunii civile înaintate de Popov Alexandru împotriva SRL „Cebacot” compensarea cheltuielilor de asistență juridică suportate căror cuantum va precizat în continuare.

Solicită pîrîtul respingerea cererii de chemare în judecată depusă de Popov Alexandru împotriva SRL „Cebacot” privind anularea ordinului de concediere, repararea prejudiciului material și a celui moral ca fiind neîntemeiată.

Încasarea din contul lui Popov Alexandru în beneficiul SRL „Cebacot” a cheltuirilor de asistență juridică suportate de pîrît ca urmare a intentării respectivului proces civil.

Odată cu depunerea referinței, SRL „Cebacot” a invocat și excepia de tardivitate a acțiunii, menționînd că Popov Alexandru la data de 09 februarie 2021 a primit prin poștă actul de concediere pe care îl contestă, acțiunea a înaintat-o la data de 29 septembrie 2022, contrar prevederilor art.355 alin.(1) lit.a) din Codul muncii (f.d.39-40).

Ascultînd opiniile reclamantului și reprezentantului său, studiind materialele dosarului și referința pîrîtului, instanţa de judecată constată că capătul de cerere cu privire la contestarea anularea ordinului de concediere din 25 ianuarie 2021 urmează a fi respins ca fiind tardiv, iar celelte pretenții urmează a fi respinse ca neîntemeiate, din considerentele ce urmează.

Potrivit art.355 alin.(1) lit.a) din Codum muncii, cererea privind soluţionarea litigiului individual de muncă se depune în instanţa de judecată: în termen de 3 luni de la data cînd salariatul a aflat sau trebuia să afle despre încălcarea dreptului său.

Din materialele cauzei rezultă că reclamantul a fost angajat la SRL „Cebacot" începînd cu data de 11.11.2020 în conformitate cu ordinul nr.***** și contractul individual de muncă din aceeași dată (f.d.13, 14-16).

La data de 09 februarie 2021 reclamantul a recepționat scrisoarea angajatorului prin care a fost informat că angajatorul a desfăcut contractul individual de muncă, reclamantul fiind invitat la sediul angajatorului să facă facă cunoștință cu ordinul de concediere și materialele anghetei de serviciu (f.d.63).

Din explicațiile ambelor părți și materialele cauzei cercette rezultă că reclamantul nu s-a prezentat la sediul angajatorului.

La data de 29 septembrie 2022 reclamantul s-a adresat în instanța de judecată cu prezenta acțiune prin care solicitat anularea ordinului de concediere, cu omiterea termenul de trei luni de la data cînd a aflat despre încălcarea dreptului (f.d.3).

Potrivit art.186[1] din Codul de procedură civilă, (1) cererile depuse în instanţa de judecată peste termenul de prescripţie extinctivă, a căror tardivitate a fost invocată în faza de pregătire a cauzei pentru dezbateri judiciare de partea în proces, persoana în a cărei favoare a curs prescripţia, de creditorul persoanei sau de către oricare altă persoană care are interes legitim, se examinează în fond doar după examinarea de către instanţa de judecată a excepţiei de tardivitate. Dacă reclamantul a solicitat repunerea în termenul de prescripţie sau solicită repunerea odată cu ridicarea excepţiei, instanţa de judecată examinează excepţia de tardivitate concomitent cu cererea de repunere în termen. (2) Excepţia de tardivitate şi, după caz, repunerea în termen se soluţionează în şedinţă de judecată, convocată în faza de pregătire a cauzei pentru dezbateri judiciare. Lipsa participanţilor citaţi legal nu împiedică examinarea cererilor. (3) Dacă nu se dispune repunerea în termen şi/sau se admite excepţia de tardivitate, instanţa de judecată respinge acţiunea ca fiind tardivă printr-o încheiere motivată care poate fi atacată cu recurs.

Deci, în termenul legal de prescripție cuprins între 10 februarie 2021 – 10 mai 2021 reclamantul nu și-a realizat dreptul de a înainta o acțiune în instanța de judecată, cererea de chemare în judecată înregistrată la 29 septembrie 2022 prin care se solicită anularea ordinului de încetare a contractului individual de muncă nr.***** emis de SRL „Cebacot" fiind prescrisă.

Iar fiindcă pîrîtul, în favoarea căruia a curs prescripția, a ridicat excepția de tardivitate, instanța de judecată va respinge capătul de cerere respectiv, ca fiind prescris. Or, termenul de trei luni, stipulat în art.355 alin.(1) li.a) din Codul muncii se referă la un drept de acțiune.

Cu referire la capătul de cerere privind constatarea faptului concedierii reclamantului contrar prevederilor legii, instanța de judecată a stabilit că reclamantul nu motivează faptul încălcării căruiva act normativ concret care ar fi fost încălcat de către angajator.

Mai mult, reclamantul nu contestă rezultatele anchetei de serviciu, nu a probat nici în fața angajatorului, nici în cadrul dezbaterilor judiciare motivul absenței sale de la locul de muncă în perioada 23.12.2020-25.01.2021.

În situația în care salariatul lipsește la locul de muncă pe parcursul a 34 de zile, nu contestă rezultatele anchetei de serviciu, nici nu indică cărei norme de drept contravine concedierea sa, instanța de judecată respinge acest capăt de cerere ca fiind neîntemeiat.

Potrivit art.141 alin.(3) din Codul muncii, plata salariului poate fi efectuată atît în numerar, cît şi prin virament la contul salariatului, deschis la prestatorul de servicii de plată, cu achitarea serviciilor respective din contul angajatorului.

În conformitate cu prevederile art.142 alin.(1) din Codul muncii, (1) 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: a) nu mai rar decît de două ori pe lună pentru salariaţii remuneraţi pe unitate de timp sau în acord; b) nu mai rar decît o dată pe lună pentru salariaţii remuneraţi în baza salariilor lunare ale funcţiei.

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

Referitor la capătul de cerere privind încasarea plăților salariale pentru perioada 11.11.2020 pînă la emiterea hotărîrii judecătorești, instanța de judecată a stabilit că reclamantul nu poate pretinde plăți salariale după concedierea sa. Deasemenea reclamantul nu este în drept să pretindă plăți salariale pentru zilele în care a lipsit nemotivat de la locul de muncă în perioada 23.12.2020-25.01.2021. Iar pentru timpul efectiv lucrat în luna noiembrie 2020 reclamantul a primit salariul, fapt pe care dînsul îl recunoaște. În rest, pentru 16 zile lucrate în luna decembrie 2020 și compensația pentru concediul anual nefolosit cu durata de 3 zile

calendaristice reclamantului i s-au calculat plățile salariale și a fost invitat să le ridice, însă reclamantul deși a recepționat scrisoarea respectivă la data de 09 februarie 2021, totuși pînă la momentul actual el nu s-a prezentat la sediul angajatorului pentru a primi drepturile salariale calculate.

În cazul în care angajatorul îl invită pe salariat să facă cunoștință cu ancheta de serviciu, să primească ordinul de concediere, să primească plățile salariale restante pentru 16 zile lucrătoare, iar PopovAlexandru nu s-a dus să ridice salariul și plățile pentru concediul de 3 zile, instanța de judecată constată că cerința reclamantului prin care solicită aceste plăți nu poate fi admisă.

Datorită acestui refuz al salariatului de a ridica din caserieria angajatorului suma bănescă la care pretinde, dar nici nu a depus cerere să-i fie transferată suma bănească la un cont bancar, instanța de judecată constată că suntem în prezența refuzului reclamantului să ridice banii. Deci, nu există refuzul angajatorului, nu există litigiu, suntem în prezența unui caz în care însăși creditorul ignoră obligația de a primi ceea ce îi aprține.

Situația respectivă nu se încadrează în obiectul material al unui litigiu în care debitorul ar fi refuzat să-și execute obligația de plată, deaceea capătul respectiv de cerere urmează a fi respins ca fiind cerință neîntemeiată.

Totodată instanța de judecată menționează că nici pe parcursul procesului din luna septembrie 2022 pînă la 20 decembrie 2024 reclamantul nu s-a dus să ridice salariul. Popov Alexandru pînă în prezent pretinde la un salariu care se extinde peste durata concedierii sale, pretenție care este neîntemeiată.

Conform art.330 alin.(2) și (3) din Codul muncii stipulează că, (1) 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: a) refuz neîntemeiat de angajare; b) eliberare ilegală din serviciu sau transfer ilegal la o altă muncă în condiţiile art.90 alin.(2) lit.a); c) staţionare a unităţii din vina angajatorului, cu excepţia perioadei şomajului tehnic (art.80); e) reţinere a plăţii salariului; f) reţinere a tuturor plăţilor sau a unora din ele în caz de eliberare din serviciu; g) răspîndire, prin orice mijloace (de informare în masă, referinţe scrise etc.), a informaţiilor calomnioase despre salariat; h) neîndeplinire în termen a hotărîrii organului competent de jurisdicţie a muncii care a soluţionat un litigiu (conflict) avînd ca obiect privarea de posibilitatea de a munci. (2) 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.

Respingerea pretenției reclamantului privind încasarea forțată a salariului și refuzul acestuia de a primi banii care i-au fost calculați pentru zilele lucrate efectiv

și trei zile de concediu, exclude posibilitatea aplicării consecințelor prevăzute de art.330 din Codul muncii. La caz, este prezentă vina salariatului, totodată lipsește vina angajatorului.

Deaceea capătul de cerere privind încasarea de la pîrît a unei compensați conform art.330 alin.(2) din Codul muncii, se respinge ca fiind neîntemeiată.

Așadar, la caz, lipsește culpa angajatorului în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă de către reclamant, deasemenea reclamantul nu a fost privat ilegal de posibilitatea de a munci, salariatul pur și simplu a încetat de a merge la serviciu și de a răspunde la apelurile angajatorului.

Iar fiindcă în cadrul dezbaterilor judiciare s-a constatat că pîrîtul nu a încălcat nici unul din drepturile salariatului Popov Alexandru, instanța de judecată a stabilit că reclamantului nu i s-a cauzat prejudiciu moral, deaceea capătul de cerere privind încasarea de la pîrît a sumei de 100000 lei cu titlu de prejudiciu moral se respinge ca neîntemeiat.

Cît privește capătul de cerere privind compensarea cheltuielilor de judecată, instanța de judecată a stabilit că reclamantul a pierdut procesul, de aceea nu are dreptul să pretindă la compensarea cheltuielilor de judecată, care de altfel, nici nu au fost probate.

Totodată partea pîrîtă, prin referință a cerut compensarea cheltuielilor de judecată, pe care nu le-a concretizat și nu a prezentat probe care ar demonstra suportarea cărorva cheltuieli, mărimea acestora, din care considerente capătul de cerere privind compensarea cheltuielilor de judecată suportate de partea pîrîtă la felm se respinge ca fiind neîtemeiat.

În conformitate cu prevederile art. art.238-241 din Codul de procedură civilă, instanţa de judecată

h o t ă r ă ș t e:

Se respinge, ca fiind neîntemeiată, cererea de chemare în judecată înaintată de Popov Alexandru către SRL „Cebacot” cu privire la constatarea faptului concedierii contrar prevederilor legii, anularea ordinului nr.*****, emis de SRL „Cebacot” în partea încetării contactului individual de muncă încheiat cu Popov Alexandru, încasarea despăgubirii sub forma tuturor plăților salariale cuvenite și neîncasate care s-ar fi calculat pentru toată perioada absenței forțate de la locul de muncă începînd cu data de ***** pînă la emiterea hotărîrii judecătorești cu salariu de funcție de 7000 lei conform contractului individual de muncă nr.***** din *****, încasarea compensației conform art.330 alin.(2) din Codul muncii, încasarea prejudiciului moral în sumă de 100000 lei și compensarea cheltuielilor de judecată.

Hotărîrea este cu drept de atac în ordine de apel la Curtea de Apel Chișinău în termen de 30 de zile de la pronunțare, prin intermediul Judecătoriei Chișinău, sediul Centru.

Președintele ședinței, judecătorul ȚONOV Irina