Dosarul nr.2-14275/2024
2-24106065-12-2-20092024

H O T Ă R Â R E
În numele Legii

11 februarie 2025 mun.Chișinău

Judecătoria Chișinău, sediul Centru
Instanța de judecată compusă din:
Președintele ședinței, judecător Andrei Ojoga
Grefier Elena-Crăița Costin

examinând în ședință publică cauza civilă la cererea de chemare în judecată depusă de Alexandra Maevschi împotriva SRL Rodals privind anularea ordinului, încasarea sumei în locul restabilirii în funcție, încasarea prejudiciului material, moral, indemnizației și cheltuielilor de judecată,

c o n s t a t ă:

La 20 septembrie 2024, Alexandra Maevschi a depus cerere de chemare în judecată împotriva SRL Rodals, solicitând anularea ordinului, încasarea sumei în locul restabilirii în funcție, încasarea prejudiciului material, moral, indemnizației și cheltuielilor de judecată.

Potrivit fișei de repartizare din 20 septembrie 2024, cererea a fost repartizată prin intermediul Programului Integrat de Gestionare a Dosarelor judecătorului Marina Tilipeț (Judecătoria Bălți, sediul Central).

Prin încheierea Judecătoriei Bălți, sediul Central din 23 septembrie 2024, cererea de chemare în judecată a fost acceptată spre examinare (f.d.45).

Prin încheierea Judecătoriei Bălți, sediul Central din 15 octombrie 2024 s-a dispus strămutarea cauzei civile spre judecare la Judecătoria Chișinău (f.d.55-56).

Potrivit fișei de repartizare din 29 octombrie 2024, cauza a fost repartizată prin intermediul Programului Integrat de Gestionare a Dosarelor judecătorului Andrei Ojoga (f.d.73).

Prin încheierea Judecătoriei Chișinău, sediul Centru nr.2-14275/24 din 31 octombrie 2024, s-au convocat participanții la proces în ședință de pregătire a cauzei pentru dezbateri judiciare (f.d.74).

Argumentele participanților la proces
Argumentele părții reclamante

La 01 septembrie 2022, a fost încheiat contractul individual de muncă nr.***** prin care Maevschi Alexandra a fost angajată la SRL Rodals în calitate de brutar. Potrivit p.D

a contractului nominalizat supra, locul de activitate se desfășoară în cadrul companiei SRL Rodals, Metro, Bălți.

Locul de muncă a fost în mun.Bălți magazinul Metro. În acest context indică la faptul că între SRL Rodals și ÎCS Metro ***** SRL Bălți din str.*****, magazinul Metro Bălți, a fost încheiat un contract de arendă până la data de 15 mai 2024.

La finisarea termenului de arendă a spațiului comercial și anume 16 mai 2024 atât Maevschi Alexandra cât celălalt brutar ***** au spălat tot inventarul și l-au predat angajatorului. Totodată angajatorul SRL Rodals prin intermediul contabilei, șefului resurse umane insistau ca reclamanta să depună o cerere de demisie din propria inițiativă, însă ultima a refuzat indicând la faptul că este disponibilizată din inițiativa angajatorului și există o altă procedură.

În perioada de referință 16 mai 2024 – 07 august 2024 au fost purtate un șir de convorbiri telefonice cu diferiți reprezentanți ai SRL Rodals pe care Maevschi Alexandra le-a înregistrat la dictafon înțelegând că a apărut situația de conflict.

Conform convorbirilor purtate se atestă că începând cu 16 mai 2024 Maevschi Alexandra era intimidată de angajator în vederea acceptării și depunerii unei cereri de demisie în caz contrar va suporta consecințe nefaste pentru sine. La insistența reprezentanților angajatorului pentru depunerea cererii de demisie Maevschi Alexandra și-a exprimat dezacordul, ulterior nefiind adus la cunoștința sa modalitatea în care urmează să fie încetate raporturile de muncă.

Astfel, ultima la data de 16 mai 2024 a depus la IM de Stat al Muncii Inspecția teritorială de Muncă Chișinău o petiție privind încălcarea legislației muncii admisă de SRL Rodals în privința sa, la care a primit răspunsul intermediar nr.***** din 17 iunie 2024 prin care a fost informată doar despre prelungirea termenului de examinare a plângerii.

Abia la data de 21 iunie 2024 prin scrisoarea nr.***** Inspectoratul de Stat al Muncii ITM Chișinău a informat petiționara despre emiterea de către SRL Rodals a ordinului nr.********** din 24 mai 2024 privind încetarea contractului individual de muncă nr.***** semnat între Maevschi Alexandra și SRL Rodals în temeiul art.86 alin.(1) lit.h) Codul Muncii (absența neîntemeiată la locul de lucru mai mult de 4 ore consecutive) de asemenea procedura în temeiul căreia și anume art.art.354-355 Codul muncii urmează a fi contestat ordinul de eliberare.

Nefiind de acord cu un astfel de răspuns al organului abilitat în constatarea încălcării legislației muncii, Maevschi Alexandra la data de 18 iulie 2024 a depus cerere prealabilă către IS al Muncii prin care a fost contestată inacțiunea instituției.

Doar la data 07 august 2024 reprezentantul IS al Muncii a expediat prin poșta electronică ***** răspunsul la cererea prealabilă și actele anexe. Anume din aceste acte reclamanta s-a documentat în privința modalității în care a fost concediată și s-a cunoscut cu ordinul de eliberare. Doar la 07 august 2024 Maevschi Alexandra a primit de facto ordinul de eliberare nr.********** din 24 mai 2024. Până la această dată angajatorul nu a informat-o despre emiterea unui ordin de eliberare, temeiurile și ordinea de contestarea în caz de dezacord precum și nu l-a înmânat acesteia sau expediat la adresa de domiciliu.

Potrivit ordinului nr.********** din 24 mai 2024 cu privire la concediere este indicat că, Maevschi Alexandra este concediată din funcția brutăreasă, conform art.86 alin.(1) lit.h) Codul muncii (în legătură cu absenta salariatului fără motive întemeiate de la lucru mai mult de 4 ore consecutive în timpul zilei de muncă) din compania SRL Rodals din 24 mai 2024. Este de menționat că în pct.2 și 3 al ordinului contestat nu este indicată nici o prevedere legală despre modalitatea și termenul de contestare a acestui ordin de și ultimul reprezintă un ordin de sancționare disciplinară prin aplicarea concedierii.

Familiarizându-se cu procesul-verbal ***** din 24 mai 2024 și procesul-verbal ***** din 23 mai 2024 nu corespund situației faptice.

În primul rând, angajatorul contrar prevederilor legale, cunoscând faptul că în ziua de 17 mai 2024, 20 mai 2024, 21 mai 2024 și 22 mai 2024 de pe teritoriul magazinului Metro Bălți, SRL Rodals a eliberat spațiul comercial închiriat, iar salariata era în imposibilitate de a-și îndeplini în continuare atribuțiile de serviciu la locul de muncă indicat în contractul individual de muncă, neasigurându-i un alt loc de muncă a emis un ordin ilegal prin care a concediat-o pe ultima pe motiv inventat - lipa nemotivată a acesteia de la locul de muncă.

În al doilea rând, lecturând textul procesului-verbal ***** din 23 mai 2024 și raportând cu situația de fapt se atestă că potrivit procesului-verbal angajatorul constată refuzului semnării ordinului de concediere datat cu 24 mai 2024 de către Maevschi Alexandra la 23 mai 2024, adică cu o zi înainte de a fi emis însuși ordinul de concediere, acest lucru sugerează că ordinul a fost emis cu o dată anterioară având un caracter ilegal.

La fel, angajatorul în situația constatării presupusei lipse nemotivate a salariatului la locul de muncă nici nu a încercat să solicite o explicație din partea acesteia, sau să constate aceste circumstanțe prin alte date obiective.

Tot la acest aspect este de menționat că SRL Rodals la data de 16 mai 2024 face calculul pentru concediul de odihnă nefolosit angajatei Maevschi Alexandra până la data de 16 mai 2024, dar ultima nu a fost în concediu anual pe întreaga perioadă de activitate la SRL Rodals, 01 septembrie 2022 – 16 mai 2024 deși încă la data de 01 aprilie 2024 a solicitat un concediu plătit pentru 14 zile. La eliberare s-a efectuat un calcul eronat privind achitarea indemnizației pentru concediu doar pentru 8 zile calendaristice de și urma să achite indemnizația pentru 56 de zile de concediu nefolosit, care constituie suma de 180,76 * 56 = 10 122,56 lei. Conform informațiilor privind calcularea salariului se atestă că salariul mediu a reclamantei a constituit suma de 5 200 lei.

Fiind depuse cereri prealabile către angajator în vederea soluționării extrajudiciare a litigiului apărut precum și înmânarea ordinului de eliberare precum și a altor acte ce confirmă absența la locul de muncă, informația privind încetarea sau rezilierea contractului de locațiune cu magazinul Metro Bălți, dar la care spre regret ultimul nu a reacționat în nici un mod deși a recepționat cererile.

Situația incertitudinii în care s-a aflat reclamanta din data de 16 mai 2024 – 07 august 2024 a influențat grav asupra stării de sănătate a acesteia. În primul rând reclamanta a fost lipsită de posibilitatea de a munci, de posibilitatea legală a fi concediată în legătură cu reducerea unității care la rândul său prevedea unele garanții acestei

persoane. Toate în ansamblu a dus la apariția unor maladii pe fon de nervozitate și necesitatea de a se trata. Deoarece a fost încetat ilegal contractul individual de muncă cu Maevschi Alexandra aceasta a fost privată și de garanția pe care o avea ca persoană angajată de asigurarea medicală astfel suportând cheltuieli pe care le cataloghează ca prejudiciu material și moral care urmează a fi recuperat de angajator.

Consideră că acțiunile ilegale a angajatorului privind concedierea salariatului, privarea acesteia de indemnizația în legătură cu reducerea unității în mărime de 3 salarii, privarea de dreptul de a munci au condus la faptul că Maevschi Alexandra la data de 17 iulie 2024 a fost încadrată în grad de dizabilitate respectiv consideră că a fost cauzat un prejudiciu moral care se estimează în mărime de 3 salarii – 5 200 * 3 = 15 600 lei. La fel și un prejudiciu material care se estimează în mărime de 3 salarii medii 5 200 * 3 = 15 600 lei.

În drept își întemeiază pretenția în baza art.81 alin.(3), art.89 alin.(1), art.90 art.206 alin.(1), art.209 alin.(1), art.210 alin.(1), (2) și (3), art.329, art.332 alin.(1), art.354-355 Codul muncii, art.94 alin.(1) și art.96 alin.(1) și (1^1) Cod de procedură civilă.

Cere partea reclamantă:

- admiterea cererii de chemare în judecată;
- anularea drept ilegală a ordinului nr.********** din 24 mai 2024 cu privire la concedierea Alexandrei Maevschi din funcția de brutar;
- încasarea de la partea pârâtă în beneficiul părții reclamante a trei salarii medii, în sumă de 15 600 lei, în locul restabilirii reclamantei în funcția de brutar;
- încasarea prejudiciului moral în mărime de trei salarii medii și anume a sumei de 15 600;
- încasarea prejudiciului material în mărime de trei salarii medii și anume a sumei de 15 600;
- încasarea indemnizației pentru concediu nefolosit pentru perioada 01 septembrie 2024 – 16 mai 2024, suma de 10 122,56 lei;
- încasarea cheltuielilor de judecată, mărimea cărora va fi atestată ulterior.

Argumentele participanților expuse în ședința de judecată

În cadrul ședințelor de judecată, reprezentanta părții reclamante – avocata Tatiana Guțu, împuternicită în baza mandatului seria MA nr.***** din 19 septembrie 2024 (f.d.2) și reclamanta Alexandra Maevschi, au susținut acțiunea în sensul formulat și au solicitat admiterea acesteia, reiterând argumentele expuse în scris. În ultima ședință de judecată, unde a avut loc examinarea cauzei în fond, acestea au solicitat examinarea cauzei în lipsă, avocata anexând pledoariile în scris (f.d.108).

Reprezentantele pârâtului SRL Rodals, avocata Carolina Chebeș, împuternicită în baza mandatului seria MA nr.***** din 20 noiembrie 2024 (f.d.81) și avocata stagiară Alina Mihaliuc, împuternicită în baza mandatului seria ***** din 20 noiembrie 2024 (f.d.83), au solicitat respingerea acțiunii ca fiind tardivă și neîntemeiată. Totodată, partea pârâtă a depus pledoariile și în scris. În același context, instanța nu va lua în considerare referința acestora, ce este cusută la materialele cauzei, ori aceasta a fost depusă peste termenul stabilit de instanța de judecată prin încheierea din 23 septembrie 2024 (f.d.45).

Aprecierea instanței de judecată

Audiind explicațiile participanților la proces, examinând materialele cauzei, în raport cu norma legală aplicabilă speței, instanța constată următoarele.

Potrivit articolului 117 alin.(1) Cod de procedură civilă, *probe în cauze civile sînt elementele de fapt, dobîndite în modul prevăzut de lege, care servesc la constatarea circumstanțelor ce justifică pretențiile și obiecțiile părților, precum și altor circumstanțe importante pentru justa soluționare a cauzei.*

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

Potrivit articolului 130 alin.(1) Cod de procedură civilă, *instanța judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multiaspectuală, completă, nepărtinitoare și nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul și interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege.*

În conformitate cu prevederile art.239 Cod de procedură civilă, *hotărîrea judecătorească trebuie să fie legală și întemeiată. Instanța își întemeiază hotărîrea numai pe circumstanțele constatate nemijlocit de instanță și pe probele cercetate în ședință de judecată.*

Potrivit art.240 alin.(1) Cod de procedură civilă, *la deliberarea hotărîrii, instanța judecătorească apreciază probele, determină circumstanțele care au importanță pentru soluționarea cauzelor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părți, legea aplicabilă soluționării cauzei și admisibilitatea acțiunii.*

Inițial cu titlul de principiu, Curtea Constituțională a RM în hotărârea nr.8 din 11 mai 2015 a statuat că dreptul la muncă reprezintă un drept social economic complex, garantat de articolul 43 din Constituție. Potrivit alineatului (1) al acestui articol, orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă, precum și la protecția împotriva șomajului.

De asemenea, dreptul la muncă este consfințit la nivel de principiu și în Declarația Universală a Drepturilor Omului (art.23 pct.1). În același timp, Curtea a subliniat angajamentele Republicii Moldova în calitatea sa de membru al Organizației Internaționale a Muncii, conform cărora statul urmează să formuleze și să aplice o politică activă, care să urmărească promovarea ocupării depline a forței de muncă în scop productiv și în condiții de liberă alegere a muncii, în vederea stimulării creșterii și dezvoltării economice, ridicării nivelului de trai, satisfacerii necesităților de forță de muncă și rezolvării problemei șomajului și subocupării forței de muncă.

Curtea a reținut că, oricum s-ar exercita dreptul la muncă, exigențele și condițiile legale ce conferă titularului dreptul la muncă nu pot fi ignorate. Aceste condiții, de regulă, direcționează capacitatea persoanei de a deveni salariat într-un anumit domeniu și/sau pe o anumită durată. Prin urmare, dreptul la muncă trebuie exercitat în condițiile legii. Nerespectarea prevederilor legale are drept consecință imposibilitatea desfășurării unui gen de activitate sau a ocupării unei anumite funcții. În aceste condiții, totalitatea

raporturilor individuale și colective de muncă, controlul aplicării reglementărilor din domeniul muncii, jurisdicția muncii, precum și alte condiții legate nemijlocit de raporturile de muncă sunt reglementate de Codul muncii și alte legi, care vin să detalieze prevederile constituționale. Curtea relevă că, potrivit art.6 din Codul muncii, orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă, a profesiei, meseriei sau activității sale. Nimeni, pe toată durata vieții sale, nu poate fi obligat să muncească sau să nu muncească într-un anumit loc de muncă sau într-o anumită profesie, oricare ar fi acestea. Curtea constată însă că această libertate nu poate fi absolută și nelimitată. Legislația muncii condiționează încadrarea în câmpul muncii de întrunirea anumitor condiții, la fel, stabilește situațiile de încetare a raporturilor de muncă.

Cu privire la anularea ordinului nr.******** din 24 mai 2024**

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

În accepțiunea art.45 din Codul muncii, *contractul individual de muncă este înțelegerea dintre salariat și angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcție, să respecte regulamentul intern al unității, iar angajatorul se obligă să-i asigure condițiile de muncă prevăzute de prezentul cod, de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum și să achite la timp și integral salariul.*

Potrivit art.354 alin.(1) lit.f) din Codul muncii, *se consideră litigii individuale de muncă divergențele dintre salariat și angajator privind anularea ordinului (dispoziției, deciziei, hotărîrii) de angajare în serviciu, emis conform art.65 alin.(1).*

În cadrul examinării cauzei s-a constatat cu certitudine că potrivit contractului individual de muncă nr.***** din 01 septembrie 2022, Alexandra Maevschi a fost angajată pentru o perioadă de 12 luni în cadrul companiei SRL Rodals, Metro, Bălți (f.d.12-15).

Potrivit scrisorii nr.***** din 17 iunie 2024, Inspectoratul de Stat al Muncii a informat reclamanta despre prelungirea termenului de examinare a plângerii acesteia din 16 mai 2024 prin care Alexandra Maevschi a sesizat încălcări ale legislației muncii din partea SRL Rodals (f.d.21).

Prin scrisoarea nr.***** din 21 iunie 2024, Inspectoratul de Stat al Muncii a informat petenta despre emiterea de către SRL Rodals a ordinului nr.********** din 24 mai 2024 privind încetarea contractului individual de muncă nr.***** semnat între D-na Maevschi Alexandra și SRL Rodals în temeiul art.86 alin.(1) lit.h) Codul muncii (absența neîntemeiată la locul de lucru mai mult de 4 ore consecutive) de asemenea procedura în temeiul căreia urmează a fi contestat ordinul de eliberare (f.d.22).

Prin notificarea nr.***** din 25.07.2024, Inspectoratul de Stat al Muncii a respins cererea prealabilă depusă de Maevschi Alexandra, privind anularea ordinului de concediere emis de SRL Rodals în baza art.86 alin.(1) lit.h) din Codul muncii, invocând lipsa competenței legale de a soluționa astfel de litigii. ISM a precizat că litigiile individuale de muncă trebuie examinate de instanțele de judecată, iar controlul efectuat

anterior a vizat doar statutul incert al petentei la acel moment, nu legalitatea concedierii. Astfel, ISM a considerat cererea ca fiind inadmisibilă și neîntemeiată, menționând că petenta poate contesta ordinul de concediere în termen de 30 de zile la Judecătoria Chișinău (f.d.23).

Potrivit cererii depuse de Maevschi Alexandra din 16 iulie 2024, aceasta solicită eliberarea unor informații esențiale de la SRL Rodals, privind încetarea raporturilor de muncă, despre care a aflat din răspunsul emis de Inspectoratul de Stat al Muncii. În mod special, ea cere să-i fie comunicate temeiurile legale și justificarea eliberării sale din funcția de brutar în baza art.86 alin.(1) lit.h) din Codul muncii, precum și să-i fie prezentate copii ale actelor care confirmă această decizie, inclusiv ordinul de concediere și alte documente aferente (f.d.24).

Potrivit cererii prealabile din 23 august 2024, depuse de Maevschi Alexandra către administratorul SRL Rodals, solicitanta contestă legalitatea ordinului de concediere emis pe 24 mai 2024, prin care i-au fost încetate raporturile de muncă în baza art.86 alin.(1) lit.h) din Codul muncii, invocă faptul că actul a fost emis cu încălcarea procedurilor legale, fără a fi stabilită absența sa nejustificată de la locul de muncă și fără a i se comunica documentele justificative, a aflat despre concediere dintr-un răspuns al Inspectoratului Teritorial de Muncă și nu direct de la angajator. Respectiv, solicită anularea ordinului de concediere și repararea prejudiciului material, a prejudiciului moral. Cererea prealabilă a fost recepționată de fostul angajator (f.d.25-26).

Potrivit Ordinului nr.********** emis la 24 mai 2024 de către administratorul SRL Rodals, doamna Maevschi Alexandra a fost concediată din funcția de brutăreasă în temeiul art.86 alin.(1) lit.h) din Codul muncii, motivul invocat fiind absența nemotivată de la locul de muncă pentru mai mult de patru ore consecutive în timpul unei zile de lucru. Ordinul prevede ca serviciul contabilitate să efectueze achitarea drepturilor salariale conform legislației în vigoare (f.d.28).

Prin procesul-verbal ***** din 24 mai 2024, s-a consemnat constatarea unei abateri disciplinare comise de angajata Maevschi Alexandra, care deține funcția de brutăreasă la SRL Rodals. Potrivit documentului, aceasta a absentat nemotivat de la locul de muncă pe întreaga durată a programului de lucru în zilele de 17, 20, 21 și 22 mai 2024. Absența consecutivă nemotivată pentru mai mult de patru ore pe zi se încadrează ca abatere disciplinară în conformitate cu legislația muncii. Faptele au fost confirmate prin semnătură de către reprezentanții angajatorului (f.d.29).

Potrivit procesului-verbal ***** din 23 mai 2024, s-a constatat refuzul salariatului Maevschi Alexandra, angajată în funcția de brutăreasă la SRL Rodals, de a confirma prin semnătură comunicarea ordinului de concediere nr.********** din 24 mai 2024. Refuzul de a semna a fost determinat de lipsa fizică a salariatului la locul de muncă la momentul comunicării ordinului (f.d.30).

Conform dispozițiilor art.81 alin.(1) lit.b) din Codul muncii, *contractul individual de muncă poate înceta: la inițiativa uneia dintre părți (art.85 și 86).*

Potrivit art.81 alin.(3) din Codul muncii, *contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziției, deciziei, hotărîrii) angajatorului, care se aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea*

recepționării/înștiințării, cel tîrziu la data eliberării din serviciu, cu excepția cazului în care salariatul nu lucrează pînă în ziua eliberării din serviciu (absență nemotivată de la serviciu, privațiune de libertate etc.). Ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) angajatorului cu privire la încetarea contractului individual de muncă trebuie să conțină referire la articolul, alineatul, punctul și litera corespunzătoare din lege.

Conform art.86 alin.(1) lit.h) al Codului muncii RM, *concedierea – desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinate se admite pentru următoarele motive: h) absența fără motive întemeiate de la locul de lucru timp de cel puțin 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă – în cazul salariaților cu durata zilnică a timpului de muncă de minim 8 ore pe zi, sau timp de cel puțin jumătate din durata zilnică a timpului de muncă – în cazul salariaților cu durata zilnică a timpului de muncă mai mică sau mai mare de 8 ore pe zi.*

Potrivit art.89 alin.(2) din Codul muncii, *la examinarea litigiului individual de muncă de către instanța de judecată, angajatorul este obligat să dovedească legalitatea și să indice temeiurile transferării sau eliberării din serviciu a salariatului. În cazul contestării de către salariatul membru de sindicat a ordinului de concediere, instanța de judecată va solicita opinia consultativă a organului (organizatorului) sindical privind concedierea salariatului respectiv.*

Conform art.201 Codul muncii, *disciplina muncii reprezintă obligația tuturor salariaților de a se subordona unor reguli de comportare stabilite în conformitate cu prezentul cod, cu alte acte normative, cu convențiile colective, cu contractele colective și cu cele individuale de muncă, precum și cu actele normative la nivel de unitate, inclusiv cu regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator.*

În temeiul art.202 din Codul muncii, *disciplina de muncă se asigură în unitate prin crearea de către angajator a condițiilor economice, sociale, juridice și organizatorice necesare prestării unei munci de înaltă productivitate, prin formarea unei atitudini conștiente față de muncă, prin aplicarea de stimulări și recompense pentru munca conștiincioasă, precum și de sancțiuni în caz de comitere a unor abateri disciplinare.*

În corespundere cu prevederile art.206 alin.(1) și (5) din Codul muncii, *pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice față de salariat următoarele sancțiuni disciplinare: a) avertismentul; b) mustrarea; c) mustrarea aspră; d) concedierea (în temeiurile prevăzute la art.86 alin.(1) lit.g)-r)). La aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul trebuie să țină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise și de alte circumstanțe obiective*.

Conform art.207 alin.(1) din Codul muncii, *sancțiunea disciplinară se aplică de organul căruia i se atribuie dreptul de angajare (alegere, confirmare sau numire în funcție) a salariatului respectiv.*

Articolul 208 din Codul muncii prevede că, *până 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. În funcție de gravitatea faptei comise de salariat, angajatorul este în drept să organizeze și o anchetă de serviciu, a cărei durată nu poate depăși o lună. În cadrul anchetei, salariatul are dreptul să-și explice atitudinea și să prezinte persoanei abilitate cu efectuarea anchetei toate probele și justificările pe care le consideră necesare.

Potrivit art.209 alin.(1) din Codul muncii, *sancțiunea 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.*

Dispoziția art.210 alin.(1) Codul muncii reglementează că, *sancțiunea disciplinară se aplică prin ordin (dispoziție, decizie, hotărâre), în care se indică în mod obligatoriu: a) temeiurile de fapt și de drept ale aplicării sancțiunii; b) termenul în care sancțiunea poate fi contestată; c) organul în care sancțiunea poate fi contestată.*

Prin urmare, instanța de judecată constată că contrar obligațiilor procedurale prevăzute expres de art.208 din Codul muncii, angajatorul nu a respectat cerința imperativă privind solicitarea unei explicații scrise salariatului înainte de aplicarea sancțiunii disciplinare. Deși SRL Rodals a invocat absența nemotivată a salariatei în zilele de 17, 20, 21 și 22 mai 2024, nu a fost prezentată nicio dovadă concludentă că Maevschi Alexandra a fost informată despre presupusa abatere și că i s-a oferit posibilitatea de a se apăra, aspect esențial în orice procedură disciplinară conform principiilor dreptului muncii și garanțiilor procedurale minime.

Un alt element esențial îl constituie incongruența cronologică dintre data emiterii ordinului de concediere și data întocmirii procesului-verbal prin care s-ar fi constatat refuzul reclamantei de a semna acest ordin. Astfel, procesul-verbal ***** din 23 mai 2024 menționează expres că Maevschi Alexandra ar fi refuzat să semneze ordinul de concediere nr. **********. Însă, conform actelor din dosar, ordinul respectiv a fost emis abia în ziua următoare, adică la 24 mai 2024. Astfel, instanța va aprecia critic acest proces-verbal, chiar și dacă reprezentantele părții pârâte au indicat că este o eroare tehnică în condițiile în care această eroare tehnică nu a fost corectată pe parcurs, nefiind prezentată nici o dovadă în acest sens.

Această inadvertență temporală evidentă denotă faptul că fie procesul-verbal a fost antedatat, fie ordinul a fost întocmit ulterior doar formal pentru a acoperi o decizie deja luată, în lipsa actului juridic necesar. Oricare dintre aceste variante arată că angajatorul a eludat procedura legală și a viciat mecanismul concedierii.

De asemenea, din răspunsul Inspectoratului de Stat al Muncii rezultă că salariata a aflat despre concediere abia la 21 iunie 2024, iar ordinul i-a fost comunicat efectiv doar la 07 august 2024 (f.d.36). Această întârziere în informarea salariatei constituie o încălcare a art.81 alin.(3) din Codul muncii, care impune obligația angajatorului de a aduce la cunoștință ordinul de concediere cel târziu la data eliberării din funcție, sub semnătură sau prin alt mijloc de comunicare ce permite confirmarea recepționării. Totodată, în conformitate cu art.89 alin.(2) din Codul muncii, angajatorul are obligația legală expresă de a dovedi legalitatea și temeinicia măsurii de eliberare din serviciu. Nu este suficientă

simpla emitere a unui ordin de concediere, angajatorul trebuie să probeze în mod convingător existența unui temei legal și faptic, precum și respectarea procedurii.

Totodată, potrivit extrasului din contul curent al persoanei asigurate, eliberat de CNAS în baza dării de seamă prezentate de angajator, pentru luna mai 2024 statutul de asigurare al Alexandrei Maevschi este divizat în două perioade distincte. Astfel, în intervalul 01 mai 2024 – 16 mai 2024, aceasta este reflectată cu categoria 101, corespunzătoare persoanei angajate pe bază de contract individual de muncă, ceea ce indică faptul că era declarată ca activă în câmpul muncii. Începând cu data de 17 mai 2024 și până la 24 mai 2024, Maevschi Alexandra apare cu categoria 160, care conform clasificatorului aprobat de Ministerul Finanțelor reprezintă o persoană aflată în concediu ordinar plătit. Această reflectare este reglementată prin modificările operate în Clasificatorul categoriilor persoanelor asigurate, tocmai pentru a delimita distinct perioadele de concediu de activitatea curentă, în scopul evitării erorilor la stabilirea altor indemnizații și pentru a nu permite cumularea nelegală a salariului cu alte prestații. Așadar, declarația angajatorului către CNAS confirmă că în perioada 17–24 mai 2024, reclamanta se afla în concediu legal de odihnă, fiind reflectată ca atare în sistemul de evidență oficial, ceea ce exclude caracterul nejustificat al absenței sale din acele zile (f.d.111-112).

Având în vedere ansamblul circumstanțelor analizate și probele administrate în cauză, instanța reține că ordinul de concediere nr.********** din 24 mai 2024 a fost emis cu încălcarea normelor imperative ale Codului muncii, atât sub aspect procedural, cât și sub aspect material. Lipsa solicitării unei explicații scrise din partea salariatei, necomunicarea ordinului în termenul legal prevăzut la art.81 alin.(3), incongruențele temporale dintre actele întocmite de angajator și neprezentarea unor dovezi concludente privind absența nemotivată reclamate justifică în mod deplin constatarea caracterului nelegal al măsurii de concediere. În aceste condiții, instanța apreciază că sunt întrunite temeiurile legale pentru admiterea pretenției formulate cu privire la anularea ordinului de concediere, iar actul contestat urmează a fi anulat.

Tot aici, în condițiile în care referința prezentată de partea pârâtă a fost depusă în afara termenului stabilit prin încheierea din 23 septembrie 2024 conținutul acesteia nu poate fi luat în considerare, iar în cadrul etapei de pregătire a cauzei reprezentantele părții pârâte nu au formulate cerere conform art.186[1] Cod de procedură civilă prin care să fie invocată excepția de tardivitate, având în vedere raționamentele expuse în conținutul art.394 Cod civil.

Or, respectivul articol stabilește că acțiunea privind apărarea dreptului încălcat se respinge în temeiul expirării termenului de prescripție extinctivă numai dacă persoana în a cărei favoare a curs prescripția, creditorii persoanei sau oricare altă persoană care are un interes legitim a ridicat excepția de tardivitate conform Codului de procedură civilă.

Cu privire la încasarea sumei de 15 600 lei, echivalentul a trei salarii medii, în locul restabilirii în funcție

Conform art.89 alin.(1) din 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 instanței de judecată.

Potrivit art.90 alin.(4) din Codul muncii*, în locul restabilirii la locul de muncă, părțile pot încheia o tranzacție de împăcare, iar în caz de litigiu - instanța de judecată poate încasa de la angajator, cu acordul salariatului, în beneficiul acestuia, o compensație suplimentară la sumele indicate la alin.(2) în mărime de cel puțin 3 salarii medii lunare ale salariatului.*

Prin urmare, deși reclamanta, prin cererea de chemare în judecată, a indicat expres că solicită încasarea sumei de 15 600 lei, echivalentul a trei salarii medii, în locul restabilirii în funcția de brutar, instanța reține că nu a fost posibilă restabilirea efectivă în muncă, întrucât s-a dovedit că SRL Rodals nu mai desfășoară activitate în cadrul magazinului Metro Bălți, iar locul de muncă în care activase reclamanta nu mai există în fapt. În absența posibilității reale de restabilire, o astfel de compensație nu poate fi dispusă automat, întrucât acest mecanism legal este conceput ca o alternativă la restabilirea efectivă, și nu ca o formă separată de reparare a prejudiciului.

Totodată, instanța reține că, în temeiul art.90 alin.(2) lit.a) și c) din Codul muncii, a solicitat separat repararea prejudiciului.

În consecință, instanța de judecată va dispune respingerea acestei pretenții ca fiind neîntemeiate.

Cu privire la încasarea prejudiciului material și moral

Conform art.90 alin.(1)-(3) din Codul muncii, *în cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia. Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în: a) plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă într-o mărime nu mai mică decît salariul mediu al salariatului pentru această perioadă; b) compensarea cheltuielilor suplimentare legate de contestarea transferului sau a eliberării din serviciu (consultarea specialiștilor, cheltuielile de judecată etc.); c) compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului. Mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanța de judecată, ținîndu-se cont de aprecierea dată acțiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decît un salariu mediu lunar al salariatului.*

Potrivit art.329 din Codul muncii, *angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material şi cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligațiilor de muncă, în cazul discriminării salariatului la locul de muncă sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci, dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel. Prejudiciul moral se repară în formă bănească sau într-o altă formă materială determinată de părți. Litigiile și conflictele apărute în legătură cu repararea prejudiciului moral se soluționează de instanța de judecată, indiferent de mărimea prejudiciului material ce urmează a fi reparat.*

La rândul său, în conformitate cu art.2036 din Codul civil, se stabilește că *în cazul în care persoanei i s-a cauzat un prejudiciu moral prin fapte ce atentează la drepturile ei personale nepatrimoniale, precum și în alte cazuri prevăzute de lege, instanța de*

judecată are dreptul să oblige persoana responsabilă la reparația prejudiciului prin plata de despăgubiri. Prejudiciul moral se repară indiferent de existența și întinderea prejudiciului patrimonial. Reparația prejudiciului moral se face și în lipsa vinovăției autorului, faptei ilicite în cazul în care prejudiciul este cauzat prin condamnare ilegală, atragere ilegală la răspundere penală, aplicare ilegală a arestului preventiv sau a declarației scrise de a nu părăsi localitatea, aplicarea ilegală în calitate de sancțiune administrativă a arestului, muncii neremunerate în folosul comunității și în alte cazuri prevăzute de lege. Dacă legea nu prevede altfel, simpla constatare a încălcării unui drept sau interes recunoscut de lege fără plata de despăgubiri oferă satisfacție echitabilă persoanei vătămate doar când aceasta corespunde cu natura dreptului sau interesului recunoscut de lege încălcat și persoana vătămată astfel va putea obține o valoare nepatrimonială superioară prejudiciului moral suferit. Dreptul la despăgubire pentru atingerile aduse drepturilor personale nepatrimoniale poate fi cesionat numai în cazul în care a fost stabilit printr-o tranzacție sau printr-o hotărâre judecătorească definitivă.

Potrivit dispozițiilor art.2037 alin.(1) Cod civil, *mărimea compensației pentru prejudiciu moral se determină de către instanța de judecată în funcție de caracterul și gravitatea suferințelor psihice sau fizice cauzate persoanei vătămate, de gradul de vinovăție al autorului prejudiciului, dacă vinovăția este o condiție a răspunderii, și de măsura în care această compensare poate aduce satisfacție persoanei vătămate.*

În prezenta cauză, reclamanta a solicitat încasarea din contul SRL Rodals a sumei de 15 600 lei cu titlu de prejudiciu moral, precum și a altei sume identice, 15 600 lei, cu titlu de prejudiciu material, ambele echivalente cu trei salarii medii lunare.

În susținerea acestor pretenții, reclamanta a invocat suferințele psihice și dificultățile personale generate de situația de incertitudine profesională și lipsa de venit, fiind anexate în acest sens certificatul de încadrare în grad de dizabilitate, precum și extrase medicale relevante (f.d.37-39).

În ceea ce privește prejudiciul material, instanța a reținut că reclamanta a fost lipsită nelegitim de posibilitatea de a munci, ceea ce a condus la pierderea unor venituri certe. Pe lângă pierderea venitului salarial, reclamanta a fost nevoită să suporte din mijloace proprii cheltuieli legate de îngrijirea sănătății, întrucât, prin încetarea ilegală a raportului de muncă, a fost lipsită de dreptul la asigurare medicală obligatorie.

Reclamanta a indicat cuantumul prejudiciului la suma de 15 600 lei, echivalentul a trei salarii medii lunare, care conform Acordului adițional ***** la Contractul individual de muncă nr.***** din 01 septembrie 2023 este de 5 200 lei (f.d.18), respectiv, această sumă solicitată, instanța o consideră rezonabilă având în vedere perioada în care a fost lipsită de venit și cheltuielile ocazionate de contestarea concedierii.

În aceeași ordine de idei, analizând circumstanțele, a considerat suma de 10 000 lei justificată și proporțională, dispunând admiterea parțială a pretenției privind prejudiciul material, din următoarele considerente.

Este de menționat faptul că, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a făcut o serie de aprecieri notabile în ceea ce privește proba prejudiciului moral, constatând în repetate rânduri că, proba faptei ilicite este suficientă, urmând ca prejudiciul și raportul de cauzalitate să fie prezumate. Astfel, instanțele urmează să deducă producerea

prejudiciului moral din simpla existență a faptei ilicite de natură să producă un asemenea prejudiciu și a împrejurărilor în care a fost săvârșită, soluția fiind determinată de caracterul subiectiv, intern al prejudiciului moral, proba sa directă fiind practic imposibilă *(cauza A. contra Norvegiei, nr.28070/06, 09 aprilie 2009)*, iar în cauzele Danev contra Bulgariei și Iovtchev contra Bulgariei, Curtea Europeană a reținut în esență încălcarea Convenției, după ce a considerat că abordarea formalistă a instanțelor naționale, care atribuiseră reclamantului obligația de a dovedi existența unui prejudiciu moral cauzat de fapta ilegală, prin dovezi susceptibile să confirme manifestări externe ale suferințelor lui fizice sau psihologice, avuseseră ca rezultat privarea reclamantului de despăgubirea pe care ar fi trebuit să o obțină.

Ținând cont de criteriile de stabilire a cuantumului prejudiciului moral ale CtEDO, instanța va ține cont de efectul compensatoriu al despăgubirii pentru reclamant.

În toate cazurile, instanța de judecată se va baza pe principiile compensării rezonabile și echitabile a prejudiciului moral.

În cazul din speță, este indubitabil că reclamantei i-au fost cauzate sentimente de anxietate, stres, neliniște, perturbare a vieții, disconfort.

În cadrul ședinței de judecată, reclamanta a explicat că suferințele morale au fost generate de mai mulți factori: a rămas fără un salariu, are la întreținere copil minor, nu a avut nicio sancțiune disciplinară până la concediere.

Astfel, pentru toate considerentele anterior reținute, instanța de judecată ajunge la concluzia că suma de 10 000 lei va constitui o satisfacție echitabilă pentru reclamantă.

Pentru considerentele care precedă, instanța de judecată va dispune încasarea din contul SRL Rodals în beneficiul Alexandrei Maevschi suma de 10 000 lei cu titlu de prejudiciu moral.

În partea ce ține de prejudiciul material în sumă de 15 600 lei, instanța reține că deși în cauză s-a constatat caracterul nelegal al concedierii reclamantei Maevschi Alexandra și, în mod obișnuit, măsura reparatorie firească ar fi fost restabilirea acesteia în funcția deținută anterior, în speță, această măsură nu mai poate fi aplicată, întrucât locul de muncă în care aceasta activa nu mai există în fapt.

Din probele administrate în cauză rezultă cu claritate că angajatorul – SRL Rodals – nu mai desfășoară activitate în incinta magazinului Metro din municipiul Bălți, locația unde își desfășura activitatea reclamanta în calitate de brutar. Contractul de arendă dintre SRL Rodals și ÎCS Metro ***** SRL a fost denunțat la data de 15 mai 2024, iar din data de 16 mai 2024 spațiul a fost eliberat, astfel încât nu mai există în prezent o poziție disponibilă pentru ocuparea funcției respective.

În aceste condiții, restabilirea în funcție nu mai este posibilă, fiind lipsită de suport faptic și executorie în mod real, motiv pentru care instanța de judecată a reținut necesitatea aplicării unei compensații bănești corespunzătoare prejudiciului material cauzat prin încetarea ilegală a raporturilor de muncă.

Angajatorul este obligat să repare prejudiciul material cauzat prin eliberarea nelegitimă din serviciu, iar reparația prejudiciului material se face integral, în funcție de venitul pierdut și alte efecte patrimoniale negative suferite de salariat.

În speță salariul mediu lunar al reclamantei a fost stabilit prin acordul adițional la contractul individual de muncă la suma de 5 200 lei. Perioada de absență forțată, în care reclamanta nu a putut munci și nu a beneficiat de venit salarial, acoperă cel puțin 3 luni de la data încetării raporturilor de muncă până la data în care a fost în măsură să obțină informația privind concedierea și să întreprindă măsuri de protecție a drepturilor sale. Această perioadă corespunde, în mod rezonabil, unei pierderi financiare directe cuantificabile la 3 salarii medii lunare, respectiv 15 600 lei.

Instanța a apreciat această sumă ca fiind justificată, proporțională și compensatorie, în contextul în care lipsa locului de muncă face imposibilă repararea prejudiciului prin restabilire, iar reclamanta a fost pusă în imposibilitatea de a-și asigura venituri, fără a-i fi oferită o alternativă reală de reîncadrare în muncă de către angajator.

În temeiul celor expuse, instanța va admite capătul de cerere privind încasarea prejudiciului material în mărime de 15 600 lei, reprezentând echivalentul a trei salarii medii lunare.

Cu privire la încasarea indemnizației pentru concediu nefolosit

Potrivit art.119 din Codul muncii, *în caz de suspendare (art.76 lit.e) și m), art.77 lit.d) și e) și art.78 alin.(1) lit.a) și d)) sau încetare a contractului individual de muncă, salariatul are dreptul la compensarea tuturor concediilor de odihnă anuale nefolosite. În baza unei cereri scrise, salariatul poate folosi concediul de odihnă anual pentru un an de muncă, cu suspendarea sau încetarea ulterioară a contractului individual de muncă, primind compensația pentru celelalte concedii nefolosite. În perioada valabilității contractului individual de muncă, concediile nefolosite pot fi alipite la concediul de odihnă anual sau pot fi folosite aparte (în întregime sau fracționat, conform art.115 alin.(5)) de către salariat în perioadele stabilite prin acordul scris al părților.*

Reclamanta a solicitat încasarea din contul SRL Rodals în beneficiul Alexandrei Maevschi a indemnizației pentru concediu nefolosit pentru perioada 01 septembrie 2024 – 16 mai 2024, a sumei de 10 122,56 lei.

La 01 aprilie 2024, Alexandra Maevschi a solicitata acordarea concediului anual plătit cu durata de 14 zile (f.d.28). La materialele cauzei nu a fost anexat un ordin prin care această cererea a fost acceptată.

Potrivit calculului indemnizației pentru concediul anual de odihnă al angajatei Alexandra Maevschi, se atestă că salariul mediu pentru o zi al reclamantei este de 180,76 lei, acesteia i s-a calculat o indemnizație de 1 446, 08 lei pentru 8 zile, însă pentru celelalte zile nu a fost calculată îndemnizația.

Având în vedere că salariul mediu zilnic al reclamantei era de 180,76 lei, iar numărul de zile de concediu neachitat este de 56, rezultă că suma restantă pentru indemnizația de concediu este de 10 122,56 lei. Totodată, se atestă că reclamantei i-a fost achitată suma de 1 446,08 lei (f.d.31).

Astfel, prin scăderea sumei deja achitate de 1 446,08 lei din totalul indemnizației datorate de 10 122,56 lei, rezultă o diferență restantă de achitat în favoarea reclamantei în cuantum de 8 676,48 lei.

Prin urmare, instanța constată că cererea privind încasarea indemnizației pentru concediul de odihnă anual nefolosit este întemeiată și urmează a fi admisă parțial, cu încasarea sumei de 8 676,48 lei.

Cu privire la încasarea cheltuielilor de judecată

În conformitate cu art.94 alin.(1) Cod de procedură civilă, *instanța judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească, la cererea părții care a avut cîștig de cauză cheltuielile de judecată. Dacă acțiunea reclamantului a fost admisă parțial, acestuia i se compensează cheltuielile de judecată proporțional părții admise din pretenții, iar pîrîtului – proporțional părții respinse din pretențiile reclamantului.*

Potrivit art.90 lit.i) Cod de procedură civilă, *din cheltuielile de judecare a cauzei fac parte și cheltuielile de asistență juridică.*

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

La caz, reclamanta Alexandra Maevschi a fost reprezentată avocata Tatiana Guțu, împuternicită în baza mandatului seria MA nr.***** din 19 septembrie 2024 (f.d.2).

Totodată, potrivit bonului de plată seria ***** (f.d.100), Alexandra Maevschi a achitat pentru serviciile de asistență juridică suma de 10 000 lei.

Conform normelor legale indicate supra, pentru recuperarea cheltuielilor de asistență juridică urmează ca partea să fi fost asistată de un avocat, iar cheltuielile invocate să fie reale, necesare și rezonabile.

Pornind de la practica CtEDO, soluționând cererile de compensare a cheltuielilor pentru asistență juridică acordată în cadrul proceselor civile, instanțele trebuie să rețină dacă pretinsele cheltuieli au fost necesare, realmente angajate și rezonabile ca mărime.

Astfel, pentru dovada cheltuielilor suportate se evidențiază necesitatea prezentării de către partea care pretinde compensarea acestora a următoarelor documente: dovada achitării onorariilor avocaților (copii de pe dispozițiile de plată prin virament sau bonurile de plată); copia de pe facturile de strictă evidență, emisă pentru clienți-persoane juridice și în alte cazuri stabilite de legislație; lista detaliată a actelor/acțiunilor efectuate de avocat și a timpului aferent acestora (cu tariful și orarul).

Cu referire la prevederile normei enunțate supra și având în vedere că cererea de chemare în judecată a fost admisă parțial, instanța concluzionează necesitatea de a admite parțial cerința cu privire la încasarea cheltuielilor pentru asistența juridică, cu încasarea din contul SRL Rodals în beneficiul Alexandrei Maevschi a sumei de 8 000 lei cu titlu de cheltuieli pentru asistența juridică, ce reprezintă cuantumul real, necesar și rezonabil.

În aceeași ordine de idei, conform art.90 alin.(1) lit.d) din Codul de procedură civilă, *din cheltuielile de judecare a cauzei fac parte cheltuielile de transport şi de cazare suportate de părți și de alți participanți la proces în legătură cu prezentarea lor în instanță.*

Potrivit bonurilor de plată anexate la materialele cauzei (f.d.101) pentru ședințele din 04 decembrie 2024 și 10 decembrie 2024, avocata a prezentat câte un bon a câte 500 de lei fiecare.

Cu privire la ședința din 04 decembrie 2024, instanța reține că aceasta fusese stabilită exclusiv pentru deliberare și pronunțarea dispozitivului hotărârii, etapă procedurală la care, prezența părților și a apărătorilor nu este obligatorie, nefiind prevăzute activități procesuale. Mai mult, ședința respectivă nu a avut loc în forma planificată, întrucât a fost reluată examinarea cauzei în fond și stabilită o nouă ședință de judecată pentru examinare.

Prin urmare, chiar dacă avocata s-a deplasat de la Bălți, instanța apreciază că doar cheltuiala de transport aferentă ședinței din 10 decembrie 2024, în cadrul căreia a avut loc participarea activă la examinarea cauzei, este justificată în sensul art.90 alin.(1) lit.d) din Codul de procedură civilă.

În consecință, instanța admite parțial cererea privind compensarea cheltuielilor de transport și dispune încasarea sumei de 500 lei, iar diferența de 500 lei urmează a fi respinsă ca neîntemeiată.

Suplimentar, în conformitate cu anexa nr.2, pct.1.1.1 al Legii taxei de stat nr.213 din 31 iulie 2023, *se scutesc de taxa de stat în instanțele de judecată: persoanele fizice – în acțiunile privind reintegrarea în serviciu, revendicarea sumelor de retribuire a muncii și alte revendicări legate de raporturile de muncă.*

Conform art.98 alin.(1) Cod de procedură civilă, *cheltuielile aferente judecării pricinii, suportate de instanța judecătorească, precum și taxa de stat, de a căror plată reclamantul a fost scutit, se încasează la buget de la pârât proporțional părții admise din acțiune dacă pârâtul nu este scutit de plata cheltuielilor de judecată.*

Instanța reține că, relevante speței sunt prevederile Legea taxei de stat și astfel, pornind de la faptul admiterii parțiale a pretențiilor reclamantului, din contul pârâtului urmează să fie încasată în bugetul de stat suma de 1 271,02 lei cu titlu de taxă de stat.

Față de cele ce preced, instanța de judecată ajunge la concluzia de a admite parțial acțiunea.

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

h o t ă r ă ș t e:

Se admite în parte cererea de chemare în judecată.

Se anulează ordinul SRL Rodals nr.********** din 24 mai 2024 cu privire la concedierea Alexandrei Maevschi din funcția de brutar.

Se încasează din contul SRL Rodals (*IDNO* *****) în beneficiul Alexandrei Maevschi (*IDNP* *****) suma de 10 000 lei (*zece mii lei*) cu titlu de prejudiciu moral; suma de 15 600 lei (*cincisprezece mii șase sute lei*) cu titlu de prejudiciu material; suma de 8 676,48 lei (*opt mii șase sute șaptezeci și șase lei, patruzeci și opt bani*) cu titlu de indemnizație pentru concediul nefolosit în perioada 01 septembrie 2022 – 16 mai 2024; suma de 8 000 lei (*opt mii lei*) cu titlu de cheltuieli pentru asistența juridică și suma de 500 lei (*cinci sute lei*) cu titlu de cheltuieli pentru transport.

În rest, cerințele formulate se resping ca neîntemeiate.

Se încasează din contul SRL Rodals (*IDNO* *****) în beneficiul statului suma de 1 271,02 lei (*o mie două sute șaptezeci și unu lei, doi bani*) cu titlu de taxă de stat.

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

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