Dosarul nr.2-20095/19 /2-19164471-12-2-16102019/

Partea introductivă

H O T Ă R Â R E
În numele Legii

09 aprilie 2024 mun. Chişinău

Judecătoria Chișinău (sediul Central)
în componenţa:
preşedintele şedinţei, judecătorul Sergiu Suvac
grefier Adelina Țușca, Daniela Mihailov

examinând în ședință publică cauza civilă la cererea de chemare în judecată depusă de Daniela Dutca împotriva Băncii Comerciale „OTP Bank" Societate pe Acțiuni cu privire la anularea ordinului cu privire la încetarea contractului individual de muncă, constatarea faptului discriminării pe criterii de vârstă și sex, încasarea salariului restant pentru perioada de absență forțată de la muncă, încasarea compensației pentru reținerea salariului, încasarea compensației în locul restabilirii la locul de muncă și încasarea prejudiciului moral,

a c o n s t a t a t:

Argumentele participanților la proces:

La 15 octombrie 2019 Daniela Dutca a depus cerere de chemare în judecată împotriva Băncii Comerciale „Mobiasbancă OTP Group" Societate pe Acțiuni cu privire la anularea ordinului cu privire la încetarea contractului individual de muncă, încasarea salariului restant pentru perioada de absență forțată de la muncă, încasarea compensației în locul restabilirii la locul de muncă, încasarea prejudiciului moral și a cheltuielilor de judecată.

În motivarea acțiunii a indicat că la 10 noiembrie 2017, între Daniela Dutca, în calitate de salariat, și Banca Comercială „Mobiasbancă OTP Group" Societate pe Acțiuni, în calitate de angajator, a fost încheiat contractul individual de muncă nr. 437.

Notează că potrivit pct. 1.1, 1.2, 1.7 al contractului nr. 437, reclamanta a fost angajată în funcția de Șef Secție Piața Clienți Persoane Fizice, Departamentul Strategie și Marketing, Devizia Retail Banking, pe o perioadă determinată, până la revenirea d-nei Ursachila E., pentru un salariu lunar de 20 000,00 lei.

Menționează că, aflându-se în concediu de boală la data de 01 iulie 2019, reclamanta s-a prezentat la serviciu, unde i-a fost comunicat în mod verbal că a fost concediată din funcție, fără a-i aduce la cunoștință careva ordine și/sau acte cu privire la încetarea raporturilor de muncă, menționând doar faptul ca din concediu a revenit la 1 iulie 2019 dna Ursachila.

Ulterior la data de 15 iulie 2019, reclamanta ieșind din concediu, i s-a adus la cunoștință ordinul nr. 656 p din 01 iulie 2019 cu privire la încetarea raporturilor de muncă, care a fost semnat de către directorul financiar, Suruceanu A., fără de a deține astfel de împuterniciri.

Accentuează că, deși angajatorul cunoștea despre revenirea la serviciu a dnei Ursachila E. în legătură cu expirarea concediului ultimei, nu a anunțat-o pe reclamantă în acest sens, având în vedere că reclamanta nici nu cunoștea ziua expirării concediului persoanei date pe motiv că acest termen nici nu a fost indicat în contractul individual de muncă nr. 437 din 10.11.2017.

Considera reclamanta că încetarea relațiilor de muncă cu pârâta contravin legii, iar ordinul nr.656-p din 01 iulie 2019 urmează a fi anulat, cu recuperarea prejudiciului material prin achitarea sumei în mărimea salariului funcției de 20 000 lei pentru întreaga perioadă de lipsă forțată de la locul de muncă și a contribuțiilor la Casa Națională de Asigurări Sociale, Casa Națională de Asigurări în Medicină, Inspectoratul Fiscal.

Accentuează că, în rezultatul emiterii actelor de încetare a raporturilor de muncă cu pârâta, în urma unui comportament discriminatoriu, reclamanta a suportat un disconfort moral, i-a fost lezată reputația profesională în fața colegilor de serviciu, aducându-i un prejudiciu moral apreciat la suma de 20 000 lei.

Menționează că în urma stării de tensiune morală pe care a suportat-o, ultima nu mai dorește să revină la serviciul anterior ocupat, solicitând în baza prevederilor art.90 alin.(3) din Codul Muncii încasarea de la pârât a compensației suplimentare în mărime de 5 salarii medii lunare.

În drept, și-a întemeiat pretențiile în baza prevederilor art. 10, 83, 90, 329, 354, 355 Codul muncii.

Solicită reclamanta admiterea cererii de chemare în judecată; anularea ordinului Băncii Comerciale „Mobiasbancă OTP Group” Societate pe Acțiuni nr.656-p din 01 iulie 2019, privind încetarea relațiilor de muncă cu Daniela Dutca; încasarea din contul Băncii Comerciale „Mobiasbancă OTP Group” Societate pe Acțiuni a salariului pentru toată perioada de lipsă forțată de la locul de muncă în mărime de 20 000 lei, cu achitarea de către Banca Comercială „Mobiasbancă OTP Group” Societate pe Acțiuni a contribuțiilor respective la Casa Națională de Asigurări Sociale, Casa Națională de Asigurări în Medicină, Inspectoratul Fiscal; încasarea din contul Băncii Comerciale „Mobiasbancă OTP Group” Societate pe Acțiuni a unei despăgubiri în mărime de 5 salarii medii lunare ale salariatei în locul restabilirii sale la locul de serviciu; încasarea din contul Băncii Comerciale „Mobiasbancă OTP Group” Societate pe Acțiuni a prejudiciului moral suportat în legătură cu concedierea sa în mărime de 20 000 lei, precum și încasarea cheltuielilor de judecată. *(Vol. I, f.d. 2-5)*

La 16 decembrie 2019, reprezentantul pârâtei Banca Comercială „Mobiasbancă OTP Group” Societate pe Acțiuni – angajatul Nicu Ilie, a depus referința prin care a solicitat respingerea acțiunii ca fiind depusă cu omiterea termenului de prescripție, precum și respingerea cererii ca fiind neîntemeiată. *(Vol.I, f.d. 23-24)*

Deoarece cererile privind ridicarea excepției de tardivitate au fost examinate separat, în condițiile art. 186[1] Codul de procedură civilă, în continuare vor fi redate, respectiv, examinate, explicațiile și argumentele părților ce se referă la fondul cauzei.

Astfel, în conținutul referinței a indicat că la 07 octombrie 2019 reclamanta a expediat în adresa pârâtei o cerere prealabilă prin care și-a exprimat dezacordul cu prevederile ordinului de încetare a relațiilor de muncă, nr.656-p din 01 iulie 2019, solicitând anularea acestuia.

Ulterior, la 11 octombrie 2019 în adresa reclamantei a fost expediat un răspuns la solicitarea din 7 octombrie 2019 prin care partea pârâtă a explicat poziția față de divergențele apărute, fiind informată despre toate circumstanțele în legătură cu încetarea raporturilor de muncă cu reclamanta.

Menționează reprezentantul pârâtei că răspunsul la solicitarea din 07 octombrie 2019, a fost remis în termenul solicitat de reclamantă, fiind recepționată la data de 22 octombrie 2019 de către Dutca Eduard, fapt confirmat prin avizul de recepție.

Declară că reclamanta cunoaște despre faptul că, contractul individual de muncă nr.437 din 10 noiembrie 2017 a fost încheiat pe un termen determinat de timp și că la expirarea termenului contractului survin consecințele art.82 lit. f) din Codul muncii.

Mai mult ca atât, ordinul nr. 656-p din 01 iulie 2019 este vizat de reclamantă cu data de 15 iulie 2019, cu mențiunea „Mi s-a adus la cunoștință la 15 iulie 2019”, fără ca aceasta să-și exprime dezacordul în formă scrisă vizavi de ordinul dat.

Deși în cerere reclamanta menționează că a fost eliberată de la serviciu în timpul când se afla în concediu medical, potrivit art.2 alin.(4) a Legii privind indemnizațiile pentru incapacitatea temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale nr.289 din 22 iulie 2004, în cazul persoanelor angajate în baza contractului individual de muncă pe durată determinată, precum și în cazul lichidării unității, dreptul la prestații încetează la data încetării contractului.

Menționează că la dată încetării acțiunii contractului de muncă, reclamanta a refuzat să semneze actele aferente procesului de încetare a relațiilor de muncă, fapt care a fost constatat printr-un proces-verbal.

Accentuează că reclamanta a fost informată prin intermediul poștei electronice de către persoana responsabilă din cadrul subdiviziunii de resurse umane despre ultima zi de muncă și despre ulterioarele acțiuni, fapt desprins chiar din anexele prezentate de către reclamantă la cererea de chemare în judecată.

Susține că Banca deține probe video care confirmă prezența reclamantei la data de 01.07.2019 la locul de muncă.

Relatează că, deși reclamanta pretinde la cauzarea unui prejudiciu moral, ultima nu a probat faptul că a fost brutalizată și înjosită în fața colegilor de muncă, motiv pentru care nu pot fi reținute pretențiile privind suferirea unui prejudiciu moral.

Reiterează partea pârâtă că atât timp cât ordinul de eliberare din serviciu nu a fost contestat de reclamantă pe partea persoanei responsabile de semnarea acestuia, el se consideră perfect valabil, nefiind afectat de niciun viciu care ar duce la nulitatea acestuia.

Solicită reprezentantul Băncii Comerciale „Mobiasbancă OTP Group" Societate pe Acțiuni respingerea cererii de chemare în judecată înaintate de reclamantă ca fiind una neîntemeiată. *(Vol. I, f.d. 23-24)*

La 27 ianuarie 2020 prin intermediul grefei Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din partea reprezentantului reclamantei, avocat Adrian Grosu, a fost depusă cererea cu privire la concretizarea pretențiilor solicitând anularea ordinului de eliberare 656-p din 01 iulie 2019, ca fiind contrar prevederilor legale; constatarea nulității absolute a clauzei 1.2 din contractul individual de muncă nr.437 din 10 noiembrie 2017, încheiat între Banca Comercială „Mobiasbancă OTP Group" Societate pe Acțiuni și Daniela Dutca, cu declararea nulității subsecvente a ordinului de eliberare nr.656-p din 01 iulie 2019, în calitate de act juridic accesoriu; constatarea faptului discriminării salariatei Daniela Dutca, pe criterii de vârstă și sex de către Banca Comercială „Mobiasbancă OTP Group" Societate pe Acțiuni; încasarea din contul Băncii Comerciale „Mobiasbancă OTP Group" Societate pe Acțiuni în beneficiul Danielei Dutca a salariului restant pentru perioada de absență forțată 01 iulie 2019 – 01 februarie 2020 în mărime de 140 000,00 lei; încasarea din contul Băncii Comerciale „Mobiasbancă OTP Group" Societate pe Acțiuni în beneficiul Danielei Dutca a compensației legale pentru reținerea ilegală a salariului, suma căreia urmează a fi concretizată pe parcursul examinării cauzei; încasarea din contul Băncii Comerciale „Mobiasbancă OTP Group" Societate pe Acțiuni în beneficiul Danielei Dutca a compensației legale în locul restabiliri la locul de muncă în mărime de 5 salarii medii, în total suma de 100 000,00 lei; încasarea din contul Băncii Comerciale „Mobiasbancă OTP Group" Societate pe Acțiuni în beneficiul Danielei Dutca a prejudiciului moral în sumă de 100 000,00 lei și a cheltuielilor de judecată sub formă de cheltuieli de asistență juridică, sumă care urmează a fi concretizată ulterior. *(Vol. I, f.d. 53-63)*

În susținerea poziției sale, reprezentantul reclamantei a indicat că, conform pct. 1.2 din contract, durata contractului de muncă a fost stabilită pe o perioadă determinată (pe perioada CLD al dnei Ursachila E.).

Accentuează că, contractul individual de muncă încheiat între reclamantă și pârâtă nu conține temeiul legal al încheierii acordului dat pe o perioadă determinată, fapt ce contravine prevederilor imperative ale Codului muncii.

Consideră că lipsa indicării temeiului legal al încheierii contractului individual de muncă pe o perioadă determinată, a dus în eroare reclamanta, în ceea ce privește durata angajării sale în cadrul Societății pe Acțiuni „Mobiasbancă OTP Group", motiv pentru care este necesară constatarea nulității absolute a clauzei 1.2 din contractul individual de muncă nr.437 din 10 noiembrie 2017, încheiat între Banca Comercială și Daniela Dutca, cu declararea nulității subsecvente a ordinului de eliberare nr.656-p din 01 iulie 2019.

În susținerea ilegalității ordinului de eliberare din 01.07.2019, a menționat că: la data eliberării, reclamanta se afla în concediu medical; ordinul de eliberare este semnat de directorul financiar al pârâtului, dnul Andrei Suruceanu, contrar faptului că, conducător al

Societății pe Acțiuni „Mobiasbancă OTP Group” figurează dnul Dionisi Laszlo; pârâta nu a prezentat nicio probă care să demonstreze faptul revenirii la serviciu a dnei Ursachila E. în condițiile în care art. 83 alin. (3) Codul muncii condiționează încetarea contractului, anume cu revenirea la muncă a salariatului plecat în concediu.

Cu referire la discriminarea reclamantei, a notat că în perioada de referință 10 noiembrie 2017 – 01 iulie 2019, angajatorul reclamantei a efectuat mai multe angajări de persoane, de sex masculin și feminin, care sunt mai tinere ca reclamanta, fapt care poate fi ușor demonstrat prin compararea statelor de personal din anul 2017, 2018, 2019.

Punctează că, contrar faptului că reclamanta era angajată pe o perioadă determinată, angajatorul acesteia nu și-a îndeplinit obligația pozitivă prevăzută la art. 55^1 Codul muncii și nu a informat reclamanta despre funcțiile vacante, prin care a admis discriminarea acesteia. Și-a întemeiat pretenția data în baza prevederilor art. 5, 8, 10, 54, 55, 55^1 Codul muncii.

Cu referire la repararea prejudiciului material și moral, a făcut trimitere la prevederile art. 9, 10, 90, 327, 328, 329, 330 Codul muncii.

Notează că având în vedere eliberarea ilegală din serviciu a reclamantei, dar și discriminarea ivită în legătură cu promovarea reclamantei într-o funcție permanentă, pârâta urmează să achite reclamantei prejudiciul material sub formă de salariul restant de la data de 1 iulie 2019 până la ziua pronunțării hotărârii judecătorești; să achite reclamantei o compensație legală, conform art. 330 alin. (2) Codul muncii pentru perioada reținerii ilegale a salariului, suma căreia urmează a fi concretizată pe parcursul examinării cauzei; în locul restabiliri la locul de muncă, să achite o compensație legală în mărime de 5 salarii medii, în total suma de 100 000,00 lei; să achite prejudiciul moral în sumă de 100 000,00 lei. *(Vol. I, f.d. 53-63)*

Pe parcursul examinării cauzei de către reprezentantului reclamantei, Daniela Dutca, – avocatul, Adrian Grosu, au fost depuse cererile privind concretizarea pretențiilor din 21.09.2023, 12.12.2023 și din 28.03.2024. *(Vol. II, f.d. 220-221, 244-245, Vol. III, f.d. 21-22)*

Astfel, reieșind din ultima cerere de concretizare, reprezentantul reclamantei a solicitat: anularea ordinului de eliberare nr. 656-p din 01 iulie 2019, ca fiind emis contrar prevederilor legale; constatarea faptului discriminării reclamantei pe criterii de vârstă și sex de către Banca Comercială „OTP Bank” Societate pe Acțiuni; încasarea din contul Băncii în beneficiul Danielei Dutca a salariului restant pentru perioada de absență forțată 01 iulie 2019 – 20 martie 2024 (56 luni) în mărime de 1 120 000,00 lei; încasarea din contul Băncii în beneficiul Danielei Dutca a compensației legale pentru reținerea ilegală a salariului, în mărime de 2 243 400,00 lei; încasarea din contul Băncii în beneficiul Danielei Dutca a compensației legale în locul restabilirii la locul de muncă, în mărime de 5 salarii medii, în sumă totală de 100 000,00 lei; încasarea din contul Băncii în beneficiul Danielei Dutca a prejudiciului moral în sumă de 100 000,00 lei. *(Vol. III, f.d. 21-22)*

La 16 februarie 2023, reprezentantul pârâtei, Banca Comercială „OTP Bank” Societate pe Acțiuni, – avocatul, Victor Burac, a depus referință prin care a solicitat respingerea acțiunii în integralitate ca neîntemeiată. *(Vol. II, f.d. 119-123)*

La 14 noiembrie 2023, reprezentantul pârâtei, Banca Comercială „OTP Bank" Societate pe Acțiuni, – avocatul, Valeriu Cernei, a depus o nouă referință pe marginea cererii de concretizare a pretențiilor din 21.09.2023, prin care a solicitat, atât respingerea cererii de chemare în judecată, cât și a cererii de concretizare a pretențiilor ca fiind neîntemeiate. *(Vol. II, f.d. 232-239)*

În susținerea poziției sale a menționat că reclamanta nu este în drept să solicite încasarea salariului restant. Or, potrivit prevederilor pct. 1.2 din contractul individual de muncă nr. 437 din 10 noiembrie 2017, durata contractului este una determinată.

Notează că, caracteristic contractului individual de muncă încheiat pe o perioadă determinată este faptul că acesta încetează de drept în ziua reîntoarcerii la lucru a salariatului care s-a aflat în concediu. Părțile acestuia încă de la data încheierii contractului înțeleg că prestarea muncii și, respectiv, achitarea salariului va avea loc pe o perioadă limitată.

Prin urmare, consideră că nu poate fi încasat salariu restant pentru perioada de după încetarea contractului cu reclamanta, din moment ce atare salariu în orice caz nu ar fi fost achitat de către Bancă. Asta deoarece contractul expres prevede durata acestuia, iar la expirarea duratei, aceste obligații încetează de drept.

Cu referire la prevederile art. 128 alin. (1) Codul muncii, susține că reclamanta nu a prestat muncă după data de 01.07.2019 și nici nu urma să presteze careva muncă după această dată. Deci, chiar și în situația în care ordinul de încetare a contractului nr. 656-p din 01.07.2019 ar fi ilegal, contractul în orice caz ar fi încetat de drept. Astfel, nu poate fi imputată Băncii o obligație (de achitare a salariului) ce nu ar fi existat în oricare din ipoteze.

Subliniază că cele anterior enunțate se confirmă și prin prevederile pct. 21 din Hotărârea Plenului Curții Supreme de Justiție privind practica judiciară a examinării litigiilor care apar în cadrul încheierii, modificării și încetării contractului individual de muncă nr. 9 din 22.12.2014, potrivit cărora: „*Restabilirea în funcție a salariatului cu care a fost încheiat un contract individual de muncă pentru o perioadă determinată este posibilă numai în limitele temporale indicate în contract. Dacă la momentul pronunțării hotărârii, termenul de acțiune contractuală a expirat, instanța va dispune modificarea temeiului concedierii și modificarea înscrierii în carnetul de muncă."*

Afirmă că din moment ce restabilirea în funcție are loc numai în limitele temporale indicate în contract, consideră că și achitarea salariului pentru absența forțată de la locul de muncă trebuie să fie limitată la limitele temporale indicate în contract (până la 01.07.2019).

Menționează că este relevantă jurisprudența anexată la referința Băncii la cererea de chemare în judecată, prin care cele indicate mai sus au fost confirmate cu putere de lucru judecat, și anume, prin încheierea nr. 3ra-48/20 instanța de judecată a constatat că: *„în cazul salariatului angajat pe termen nedeterminat, asemenea hotărâre ar fi legală dar în speță intimata a fost angajată pe termen determinat, iar în timpul procesului, contractul individual de muncă încheiat cu aceasta a și expirat. Prin urmare, a considerat că, este vădit arbitrar și ilegal de a încasa salariu, la care intimata nu avea dreptul, în mod previzibil".*

Dacă reclamanta consideră că Banca i-ar fi cauzat un prejudiciu în legătură cu exercitarea obligațiilor sale de muncă, aceasta este în drept să solicite repararea prejudiciului, însă reieșind din circumstanțele speței, acesta nicidecum nu poate fi calificat drept salariu restant pentru absența forțată de la muncă, deoarece lipsește legătura de cauzalitate dintre pretinsul caracter ilegal al ordinului și cerința de încasare a salariului restant, din moment ce contractul a încetat de drept începând cu 01.07.2019, respectiv, salariul pentru perioada ulterioară nu ar fi fost achitat.

Consideră că încasarea de către reclamantă a salariului pentru perioada 01.07.2019 - 20.09.2023 ar reprezenta o îmbogățire fără justă cauză a acesteia.

Mai mult, accentuează că din răspunsul Casei Teritoriale de Asigurări Sociale Buiucani din 02.04.2023 rezultă cert că, începând cu data de 22.07.2019 reclamanta a fost angajată la B.C. „Eximbank" S.A. Prin urmare, este abuzivă solicitarea reclamantei de încasare a salariului pentru perioada 01.07.2019 - 20.09.2023. Or, în așa caz reclamanta ar pretinde la achitarea unui salariu dublu, adică cel achitat de Bancă în temeiul unei eventuale hotărâri judecătorești de admitere a acțiunii și cel achitat de noul angajator.

Referitor la cerința reclamantei de încasare a penalității prevăzute de art. 330 alin.(2) din Codul muncii, de asemenea, o consideră neîntemeiată. Or, penalitatea prevăzută de art.330 alin.(2) din Codul muncii se aplică în cazul în care angajatorul are obligația de plată a unei sume către salariat și acesta reține (nu face) această plată în termen, făcându-se vinovat pentru această reținere.

Susține că în speță, Banca nu avea obligația de plată a salariului către reclamantă din motiv că contractul a încetat. Atâta timp cât nu există obligația de plată a salariului, nu poate fi pusă în discuție executarea sau neexecutarea în termen a acesteia.

În plus, în lumina celor indicate atrage atenția că și în ipoteza dacă Ordinul ar fi fost declarat drept ilegal, acest fapt nu ar afecta încetarea contractului care a avut loc de drept. Așadar, în orice caz nu a existat obligația Băncii de plată a salariului pentru perioada de după 01.07.2019.

Mai mult, constată că prejudiciul pentru privarea ilegală de a munci constă din compensarea salariului, dar nu și din achitarea penalității prevăzute de alin.(2) a art.330, ultima fiind aplicată pentru anumite obligații de plată, dar nu și în cazul reparării prejudiciului cauzat.

Reprezentantul Băncii consideră ca fiind irelevantă jurisprudența invocată de către reclamantă în cererea de concretizare, or: încheierile Curții Supreme de Justiție se referă la inadmisibilitatea recursurilor și nu conțin careva explicații cu privire la instituția penalității prevăzute de art.330 alin.(2) din Codul muncii, astfel că acestea nu pot fi analizate prin comparație cu prezenta cauză; decizia Curții Supreme de Justiție din 15.03.2023 se referă la concedierea unui salariat, și nu la încetarea contractului încheiat pe perioadă determinată. Totodată, în această decizie instanța de recurs nu s-a expus asupra temeiniciei cerinței de încasare a penalității, astfel că, nu poate fi analizată prin comparație cu prezenta cauză; decizia Curții de Apel Chișinău din 21.04.2022 în egală măsură se referă la concedierea unui salariat, și nu la încetarea contractului încheiat pe perioadă determinată.

Solicită, reprezentantul pârâtei, Banca Comercială „OTP Bank” Societate pe Acțiuni, – avocatul, Valeriu Cernei, respingerea cererii de chemare în judecată și a cererii de concretizare a pretențiilor ca fiind neîntemeiate, cu încasarea cheltuielilor de judecată a căror cuantum va fi concretizat ulterior. *(Vol. II, f.d. 232-239)*

Fiind prezent la unele ședințe de judecată fixate în legătură cu examinarea cauzei, reprezentantul reclamantei, Daniela Dutca, – avocatul, Adrian Grosu, a optat pentru admiterea cererii de chemare în judecată, concretizată prin cererea din 28.03.2024, pe motivele de fapt și de drept invocate.

Reprezentantul pârâtei Banca Comercială „OTP Bank” Societate pe Acțiuni, inițial avocatul, Victor Burac, iar ulterior, avocatul Valeriu Cernei, în cadrul ședinței de judecată a solicitat respingerea cererii de chemare în judecată și a cererilor de concretizare depuse de Dutca Daniela ca fiind neîntemeiate, reiterând argumentele desprinse din referințele întocmite.

Aprecierea instanței.

Audiind explicațiile participanților la proces, studiind înscrisurile anexate la materialele cauzei, instanța de judecată apreciază cererea de chemare în judecată ca fiind neîntemeiată și pasibilă respingerii din următoarele considerente.

În conformitate cu art. 239 Cod de procedură civilă, hotărîrea judecătorească trebuie să fie legală şi întemeiată. Instanţa îşi întemeiază hotărîrea numai pe circumstanţele constatate nemijlocit de instanţă şi pe probele cercetate în şedinţă de judecată.

În ședința de judecată instanța a constatat următoarele circumstanțe de fapt.

Reieșind din contractul individual de muncă nr. 437 din 10 noiembrie 2017, încheiat între Banca Comercială „Mobiasbancă – Groupe Societe Generale” Societate pe Acțiuni (cu denumirea ulterioară Banca Comercială „OTP Bank” Societate pe Acțiuni), în calitate de angajator, și salariata, Daniela Dutca, ultima a fost angajată în calitate de Șef secție, Secția Piața Clienți Persoane Fizice, Departamentul Strategie și Marketing, Devizia Retail Banking, pe o perioadă determinată, până la revenirea d-nei Ursachila Ecaterina, pentru un salariu lunar de 20 000,00 lei, fiind emis ordinul cu privire la angajare nr. 1714-p din 10 noiembrie 2017 *(Vol. I, f.d. 7-8, Vol. II, f.d. 134 verso)*

Totodată, instanța reține că Ursachila Ecaterina deținea funcția de Șef secție, Secția Piața Clienți Persoane Fizice, Departamentul Strategie și Marketing, Devizia Retail Banking, iar prin ordinul nr. 1251-p din 2 septembrie 2015, i-a fost acordat concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, începând cu 18 septembrie 2015 până la 1 iulie 2018 inclusiv. *(Vol. I, f.d. 200)*

De asemenea, prin ordinul nr. 925-p din 2 iulie 2018, dnei Ursachila Ecaterina în baza cererii personale, i-a fost acordat concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului de la vârsta de 3 ani, la 4 ani, începând cu 2 iulie 2018, până la 1 iulie 2019, inclusiv. *(Vol. I, f.d. 201)*

Materialele cauzei atestă că la 30 iunie 2019, Ursachila Ecaterina a informat angajatorul Banca Comercială „OTP Bank” Societate pe Acțiuni despre faptul revenirii la muncă, solicitând, totodată, acordarea unui concediu din cont propriu în perioada 2-14 iulie 2019. *(Vol. I, f.d. 202, 204)*

Astfel, potrivit ordinului nr. 349-c din 1 iulie 2019 dnei Ursachila Ecaterina i-a fost acordat concediu suplimentar neplătit din motive familiale pentru perioada 02.07.2019-14.07.2019. *(Vol. I, f.d. 205)*

Într-o altă ordine de idei, potrivit ordinului nr. 656-p din 1 iulie 2019, contractul individual de muncă nr. 437 din 10 noiembrie 2017, încheiat între Banca Comercială „Mobiasbancă – Groupe Societe Generale" Societate pe Acțiuni, în calitate de angajator, și salariata, Daniela Dutca, a încetat în temeiul art. 83 alin. (3) din Codul muncii. *(Vol. I, f.d. 10)*

Potrivit aceluiași ordin, nr. 656-p din 1 iulie 2019, s-a dispus achitarea către Daniela Dutca a indemnizației pentru concediul neutilizat în perioada 10.11.2018-01.07.2019.

Reieșind din procesul-verbal din 01.07.2019 semnat de reprezentantul angajatorului, precum și de reprezentanții salariaților, se confirmă că la 1 iulie 2019, Daniela Dutca a refuzat să confirme prin semnătură comunicarea ordinului nr. 656-p din 1 iulie 2019 cu privire la încetarea contractului individual de muncă, cu toate că în adresa ultimei a fost expediat mesaj de informare, precum și s-a încercat apelarea salariatei, însă fără răspuns. *(Vol. I, f.d. 11, 12).*

În acest sens, instanța reține că Daniela Dutca a semnat ordinul nr. 656-p din 1 iulie 2019 tocmai la 15 iulie 2019, fapt confirmat prin mențiunea de pe ordinul dat.

De asemenea, la materialele cauzei a fost prezentat un certificat de concediu medical eliberat pe numele Danielei Dutca, pentru perioada 1 iulie 2019 – 12 iulie 2019. *(Vol. I, f.d. 9).*

În continuare, instanța atestă că la 7 octombrie 2019, reclamanta, Daniela Dutca, a depus cerere prealabilă în adresa Băncii Comerciale „Mobiasbancă – OTP Group" Societate pe Acțiuni, prin care a solicitat anularea ordinului nr. 656-p din 1 iulie 2019 cu privire la încetarea contractului individual de muncă, în scopul evitării adresării în instanța de judecată. *(Vol. I, f.d. 13)*

Prin răspunsul Băncii din 11 octombrie 2019 la cererea prealabilă a reclamantei, ultimei i-a fost refuzat în satisfacerea cerinței. (*(Vol. I, f.d. 21)*

Constată instanța că, în lipsa unui consens în vederea soluționării amiabile a situației create, reclamanta s-a adresat cu prezenta cerere de chemare în judecată.

Conform art. 45 Codul muncii, contractul individual de muncă este înţelegerea dintre salariat şi angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcţie, să respecte regulamentul intern al unităţii, iar angajatorul se obligă să-i asigure condiţiile de muncă prevăzute de prezentul cod, de alte acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum şi să achite la timp şi integral salariul.

Potrivit art. 54 alin. (1), (2) Codul muncii, contractul individual de muncă se încheie, de regulă, pe durată nedeterminată. (2) Contractul individual de muncă poate fi încheiat şi pe o durată determinată, ce nu depăşeşte 5 ani, în condiţiile prevăzute de prezentul cod. Temeiul legal al încheierii contractului individual de muncă pe durată determinată se indică în contract.

Reieșind din prevederile art. 55 alin. (1) lit. a) Codul muncii, contractul individual de muncă poate fi încheiat pe durată determinată, conform art.54 alin.(2), în următoarele

cazuri: a) pentru perioada îndeplinirii obligaţiilor de muncă ale salariatului al cărui contract individual de muncă este suspendat (cu excepţia cazurilor de aflare a acestuia în grevă) sau pentru perioada în care el se află în unul din concediile prevăzute la art.112, 120, 123, 124, 126, 178, 299 şi 300 ori pentru perioada în care el absentează din alte motive.

Articolul 81 alin. (1) și (3) Codul muncii prevede că, contractul individual de muncă poate înceta: a) în circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor (art.82, 305 şi 310); a[1]) prin acordul scris al părţilor (art.82[1]); b) la iniţiativa uneia dintre părţi (art.85 şi 86). (3) Contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărîrii) angajatorului, care se aduce la cunoştinţa salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepţionării/înştiinţării, cel tîrziu la data eliberării din serviciu, cu excepţia cazului în care salariatul nu lucrează pînă în ziua eliberării din serviciu (absenţă nemotivată de la serviciu, privaţiune de libertate etc.). Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) angajatorului cu privire la încetarea contractului individual de muncă trebuie să conţină referire la articolul, alineatul, punctul şi litera corespunzătoare din lege.

Articolul 82 Codul muncii prevede cazurile încetării contractului individual de muncă în circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor.

Astfel, în condițiile art. 82 alin. (1) lit. f) Codul muncii, contractul individual de muncă poate înceta în caz de expirare a termenului contractului individual de muncă pe durată determinată – de la data prevăzută în contract, cu excepţia cazului cînd raporturile de muncă continuă de fapt şi nici una dintre părţi nu a cerut încetarea lor, precum şi a cazului prevăzut la art.83 alin.(3);

Art. 83 alin. (3) Codul muncii, prevede că, contractul individual de muncă pe durată determinată încheiat pentru perioada îndeplinirii obligaţiilor de muncă ale salariatului al cărui contract individual de muncă este suspendat sau care se află în concediul respectiv (art.55 lit.a)) încetează în ziua reîntoarcerii acestui salariat la lucru.

Cu referire la normele enunțate, instanța reiterează că reclamanta, Daniela Dutca, a fost angajată potrivit contractului individual de muncă nr. 437 din 10 noiembrie 2017, pe o perioadă determinată, și anume, până la revenirea dnei Ursachila Ecaterina din concediu pentru îngrijirea copilului.

Așadar, reîntoarcerea dnei Ursachila Ecaterina la locul de muncă, duce la încetarea de drept a contractului individual de muncă nr. 437 din 10 noiembrie 2017, încheiat între Banca Comercială „Mobiasbancă – Groupe Societe Generale” Societate pe Acțiuni, în calitate de angajator, și salariata, Daniela Dutca.

Astfel, în cumulul circumstanţelor constatate şi expuse supra prin prisma normelor enunțate, instanța concluzionează că temeiuri pentru anularea ordinului de eliberare nr. 656-p din 01 iulie 2019, lipsesc.

Cât privește argumentele invocate de partea reclamantă în susținerea pretențiilor formulate, referitor la faptul încetării contractului individual de muncă în perioada în care reclamanta, Daniela Dutca, se afla în concediu medical, precum și lipsa unei preavizări prealabile potrivit art. 184 Codul muncii, acestea nu pot fi reținute de către instanță pentru anularea ordinului contestat.

Or, contractul individual de muncă nr. 437 din 10 noiembrie 2017 încheiat cu reclamanta, Daniela Dutca, a încetat de drept în condițiile art. 83 alin. (3) Codul muncii, odată cu revenirea salariatei, Ursachila Ecaterina, din concediu pentru îngrijirea copilului, astfel încât garanțiile salariatei în sensul pretins, se aplică doar în cazul încetării contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului, fiind o obligație a celui din urmă pentru cazurile în care se atestă intenţia sa de a desface contractul individual de muncă (de ex. concediere în legătură cu lichidarea unităţii sau încetarea activităţii angajatorului persoană fizică, reducerea numărului sau a statelor de personal la unitate, concediere în legătură cu constatarea îndeplinirii nesatisfăcătoare, în mod repetat, pe parcursul unui an, a indicatorilor de performanţă individuală, concediere din motivul deţinerii de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă.

Prin urmare, încetarea de drept a contractului individual de muncă nr. 437 din 10 noiembrie 2017 încheiat pe perioadă determinată, nu este condiționată de aflarea/neaflarea persoanei în concediu medical sau de existența unui preaviz al salariatului.

Altfel zis, faptul că la data încetării contractului de muncă, reclamanta se afla în concediu medical este irelevant, având în vedere că restricția prevăzută în art. 86 alin. (2) Codul muncii, și anume, că nu se admite concedierea salariatului în perioada aflării lui în concediu medical, se aplică doar cazurilor desfacerii contractului de muncă prin concediere în baza vreunui din temeiurile prevăzute în art. 86 alin. (1) Codul muncii, neaplicându-se cazurilor în care contractul de muncă a încetat din motive independente de voința părților.

Cât privește argumentele părții reclamante desprinse din cererea de chemare în judecată, aduse în susținerea poziției de anulare a ordinului de eliberare din funcție, pe motiv că semnatarul ordinului de eliberare nr. 656-p din 01 iulie 2019, Andrei Suruceanu, nu era în drept să semneze așa ordin, nu pot fi reținute de către instanță, având în vedere că prin înscrisurile prezentate și anexate la dosar *(vol. I, f.d. 196-199),* se confirmă contrariul, și anume, dreptul persoanei date de a semna ordinul contestat, fiind persoană împuternicită conform legislației în vigoare și reglementările interne ale Băncii.

Referitor la faptul ca salariata, Ursachila Ecaterina, recent revenită la locul de muncă, a demisionat din propria inițiativă începând cu data de 15 iulie 2019 (vol. I, f.d. 207), aceste circumstanțe nu afectează în vreun fel valabilitatea actului contestat.

O altă cerință desprinsă din cererea de chemare în judecată ține de constatarea faptului discriminării reclamantei pe criterii de vârstă și sex.

Astfel, potrivit art. 8 alin. (1) Codul muncii, în cadrul raporturilor de muncă acţionează principiul egalităţii în drepturi a tuturor salariaţilor. Orice discriminare, directă sau indirectă, a salariatului pe criterii de sex, vîrstă, rasă, culoare a pielii, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, domiciliu, dizabilitate, infectare cu HIV/SIDA, apartenenţă sau activitate sindicală, precum şi pe alte criterii nelegate de calităţile sale profesionale, este interzisă.

Art. 10 alin. (2) lit. f^{1}) Codul muncii prevede că angajatorul este obligat să asigure egalitatea de şanse şi de tratament tuturor persoanelor la angajare potrivit profesiei, la

orientare şi formare profesională, la promovare în serviciu, fără nici un fel de discriminare.

Reieșind din prevederile art. 55[1] alin. (1), (3), (5) Codul muncii, nu se admite tratamentul mai puţin favorabil al salariaţilor angajaţi pe o durată determinată în raport cu salariaţii permanenţi care prestează o muncă echivalentă la aceeaşi unitate, dacă un asemenea tratament se bazează exclusiv pe durata raportului de muncă şi nu are o justificare obiectivă. (3) În vederea asigurării accesului egal la locurile de muncă, vechimea în muncă stabilită pentru ocuparea unei funcţii va fi aceeaşi pentru salariaţii angajaţi pe durată nedeterminată şi cei angajaţi pe o durată determinată.

Alin. (5) al aceluiași articol (în redacția în vigoare la momentul desfășurării raporturilor juridice între părți), prevede că angajatorul va informa salariaţii angajaţi pe o durată determinată despre funcţiile vacante apărute în cadrul unităţii, în termen de 5 zile lucrătoare de la data apariţiei lor, astfel ca salariaţii respectivi să poată accede la funcţii permanente în condiţii egale cu ceilalţi salariaţi. Informaţia privind funcţiile vacante va fi adusă la cunoştinţa salariaţilor, precum şi a reprezentanţilor acestora la nivel de unitate, printr-un anunţ public plasat pe un panou informativ cu acces general la sediul unităţii (inclusiv la fiecare din filialele sau reprezentanţele unităţii), precum şi pe pagina web a acesteia, după caz.

Art. 2 din Legea nr. 121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalităţii, definește următoarele noțiuni: *discriminare* – orice deosebire, excludere, restricţie ori preferinţă în drepturi şi libertăţi, interese legitime şi beneficii ale persoanei sau ale unui grup de persoane, precum şi susţinerea comportamentului discriminatoriu bazat pe criteriile protejate, reale sau presupuse, în afară de cazul în care acestea se justifică în mod obiectiv şi rezonabil, printr-un scop legitim şi dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporţionale, adecvate şi necesare; *discriminare directă* – tratare a unei persoane în baza oricăruia dintre criteriile protejate, reale sau presupuse, în manieră mai puţin favorabilă decât tratarea altei persoane într-o situaţie comparabilă, în afară de cazul în care aceasta se justifică în mod obiectiv şi rezonabil, printr-un scop legitim şi dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporţionale, adecvate şi necesare; *discriminare indirectă* – orice prevedere, acţiune, criteriu sau practică aparent neutră care are drept efect dezavantajarea unei persoane faţă de o altă persoană în baza criteriilor protejate, în afară de cazul în care acea prevedere, acţiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv şi rezonabil, printr-un scop legitim şi dacă mijloacele de atingere a acelui scop sînt proporţionale, adecvate şi necesare.

Potrivit art. 7 alin. (2) din Legea nr. 121 din 25.05.2012 (în redacția în vigoare la momentul desfășurării raporturilor juridice între părți), se consideră discriminatorii următoarele acţiuni ale angajatorului: a) plasarea anunţurilor de angajare cu indicarea condiţiilor şi criteriilor care exclud sau favorizează anumite persoane; b) refuzul neîntemeiat de angajare a persoanei; c) refuzul neîntemeiat de admitere a unor persoane la cursurile de calificare profesională; d) remunerarea inegală pentru acelaşi tip şi/sau volum de muncă; e) distribuirea diferenţiată şi neîntemeiată a sarcinilor de lucru, fapt ce rezultă din acordarea unui statut mai puţin favorabil unor persoane; f) hărţuirea; g) orice altă acţiune care contravine prevederilor legale.

În contextul normelor de drept enunţate supra, în cadrul judecării cauzei, din explicațiile participanților la proces, coroborate cu probele administrate, dispozițiile cu privire la aprobarea Statelor de personal *(Vol. II, f.d. 147-189),* inclusiv informația prezentată de Bancă cu referire la vârsta și sexul persoanelor angajate în cadrul Băncii (Vol. II, f.d. 209-213), nu s-a constatat faptul discriminării reclamantei pe criterii de vârstă și sex.

E de subliniat că reclamanta, Daniela Dutca, nu a aplicat cel puțin la vreo funcție vacantă în cadrul Băncii pentru a putea susține că a fost discriminată, iar circumstanțele invocate în sensul pretins de discriminare, nu reprezintă o discriminare în sensul Legii nr. 121 din 25.05.2012.

Din considerentele expuse nu poate fi reținută poziția părții reclamante că, Daniela Dutca a fost discriminată în raport cu alte persoane de către angajatorul, Banca Comercială „OTP Bank" Societate pe Acțiuni.

Astfel, în cumulul circumstanţelor constatate şi expuse supra prin prisma normelor enunțate, instanța concluzionează că temeiuri pentru anularea ordinului de eliberare nr. 656-p din 01 iulie 2019, lipsesc, iar cerințele formulate în acest sens, inclusiv constatarea faptului discriminării pe criterii de vârstă și sex, urmează a fi respinse ca neîntemeiate.

Totodată, în situația în care s-a constatat legalitatea ordinului contestat din 01 iulie 2019, lipsesc temeiuri privind admiterea cerințelor subsecvente cerinței de bază – încasarea salariului restant pentru perioada de absență forțată de la muncă 01 iulie 2019 – 20 martie 2024 în mărime de 1 120 000 lei, încasarea compensației pentru reținerea salariului conform art. 330 Codul muncii în mărime de 2 243 400 lei, încasarea compensației în locul restabilirii la locul de muncă în mărime de 5 salarii medii, ceea ce constituie suma de 100 000,00 lei și încasarea prejudiciului moral în sumă de 100 000 lei.

Or, din moment ce contractul individual de muncă nr. 437 din 10 noiembrie 2017, pe o perioadă determinată, a încetat de drept la 01.07.2019, după această perioadă, la expirarea duratei pentru care a fost încheiat, obligațiile între părți încetează, inclusiv obligația Băncii de a achita un salariu pentru perioada ulterioară.

De asemenea, art. 90 alin. (2), art. 330 Codul muncii, prevede răspunderea angajatorului pentru eliberarea nelegitimă din serviciu, respectiv, obligă angajatorul să repare integral prejudiciul cauzat persoanei în rezultatul privării ilegale de posibilitatea de a munci, în situația când există culpa angajatorului, circumstanțe care nu s-au adeverit în prezenta speță.

Așadar din moment ce Banca nu avea obligația de plată a salariului după încetarea contractului, nici nu poate fi pusă în discuție executarea sau neexecutarea în termen a respectivei obligații pentru a da dreptul reclamantei de a pretinde încasarea salariului restant în mărime de 1 120 000 lei pentru perioada de absență forțată de la muncă 01 iulie 2019 – 20 martie 2024, precum și pentru a calcula penalități în sensul art. 330 Codul muncii în mărime de 2 243 400 lei.

Din aceleași considerente nu poate fi admisă nici pretenția privind încasarea compensației în locul restabilirii la locul de muncă în mărime de 5 salarii medii, ceea ce constituie suma de 100 000,00 lei.

În ce privește faptul compensării prejudiciului moral în sumă de 100 000 lei, pe lângă faptul că nu s-a stabilit la examinarea cauzei circumstanțe care ar justifica anularea ordinului privind încetarea contractului individual de muncă, referirea formală a părții reclamante la pretinsul prejudiciu moral fără a proba prin probe pertinente și concludente suportarea reală a unui prejudiciu moral, nu justifică admiterea cerinței formulată în acest sens

Important este de remarcat şi faptul că, reclamanta, ca rezultat al încetării la 1 iulie 2019 a contractului individual de muncă nr. 437 din 10 noiembrie 2017, în termeni proximi, la 22 iulie 2019 a fost angajată în cadrul unei alte instituții bancare, ceea ce accentuează din nou că pretențiile reclamantei în acest sens sunt nejustificate. (Vol. II, f.d. 214)

Restul argumentelor invocate de partea reclamantă, nu pot fi reţinute de către instanță, întrucât se combat cu constatările și concluziile anterior reliefate, motiv pentru care cererea de chemare în judecată depusă de Daniela Dutca împotriva Băncii Comerciale „OTP Bank" Societate pe Acțiuni cu privire la anularea ordinului cu privire la încetarea contractului individual de muncă, constatarea faptului discriminării pe criterii de vârstă și sex, încasarea salariului restant pentru perioada de absență forțată de la muncă, încasarea compensației pentru reținerea salariului, încasarea compensației în locul restabilirii la locul de muncă și încasarea prejudiciului moral, este neîntemeiată și urmează a fi respinsă.

Partea dispozitivă.

În conformitate cu prevederile art. 238-241, 243 Cod de Procedură Civilă al Republicii Moldova, instanţa de judecată,

H O T Ă R Ă Ş T E :

Cererea de chemare în judecată depusă de Daniela Dutca împotriva Băncii Comerciale „OTP Bank" Societate pe Acțiuni cu privire la anularea ordinului cu privire la încetarea contractului individual de muncă, constatarea faptului discriminării pe criterii de vârstă și sex, încasarea salariului restant pentru perioada de absență forțată de la muncă, încasarea compensației pentru reținerea salariului, încasarea compensației în locul restabilirii la locul de muncă și încasarea prejudiciului moral, se respinge ca fiind neîntemeiată.

Hotărârea este cu drept de apel la Curtea de Apel Chişinău, în termen de 30 zile de la pronunțare, prin intermediul instanței emitente.

Preşedintele şedinţei,
Judecătorul Sergiu Suvac