Dispozitivul hotărîrii pronunţat public la 05 decembrie 2024

Cererea de apel înregistrată la data de 30 decembrie 2024

Conform art. 236 alin. (6) CPC în cazurile prevăzute la alin.(5), completul de judecată va întocmi hotărîrea integrală în termen de 45 de zile lucrătoare de la data solicitării, atacării sau pronunţării dispozitivului hotărîrii, după caz.

Dosarul nr. 2-9988/2024
Cererea nr. 2-24083119-12-2-26072024

H O T Ă R Î R E
În numele Legii

05 decembrie 2024 mun. Chişinău

Judecătoria Chişinău (sediul Centru)
Instanţa compusă din
Preşedinte de şedinţă, judecător Georgeta Grozav
Grefier Ana Ciobanu

Cu participarea:
R/Reclamantei – avocat Eugeniu Bujoreanu, mandat nr. *****din 18 iulie 2024,
R/pîrîtului – avocat Olga Ursu, mandat nr. ***** din 08 august 2024,

examinînd în şedinţă de judecată publică cererea de chemare în judecată (concretizată) depusă de Juravschi Cristina către SRL „Enwardo Investment Group" privind încasarea prejudiciului moral şi a cheltuielilor de judecată,

a constatat:

La 26 iulie 2024, Juravschi Cristina a înaintat cerere de chemare în judecată către SRL „Enwardo Investment Group" privind anularea ordinului, repunerea în funcţie, încasarea salariului pentru întreaga perioadă de absenţă de la muncă, încasarea prejudiciului moral şi a cheltuielilor de judecată.

În motivarea acțiunii reclamanta a invocat că, la 02 ianuarie 2024 între SRL „Enwardo Investment Group" și Juravschi Cristina a fost încheiat contractul individual de muncă cu nr. 01, iar potrivit pct. 2 al contractului, ultima a fost angajată în calitate de

agent rezervare și vînzare a biletelor avia. Conform pct. 12 al contractului menționat, stabilește condițiile și retribuirea muncii: mărimea salariului de funcție (salariului tarifar) este de 6.000 lei. Iar potrivit pct. 13 al contractului: regimul de muncă - durata timpului de muncă este de 46 ore pe săptămână.

Juravschi Cristina a menționat că, la 28 mai 2024 a fost chemată de către administratorul companiei dl. Eșan Pavel, care a comunicat într-un mod cinic și brutal despre faptul că începînd cu ziua de 28 mai 2024 aceasta nu mai este binevenită în cadrul companiei și că o concediază din motiv că nu execută corespunzător obligațiile de serviciu. Astfel, din 28 mai 2024, de mai multe ori a încercat să obțină un răspuns motivat cu privire la motivele concedierii și să-i prezinte careva documente sau probe care demonstrează că aceasta a încălcat sau/și nu a executat obligațiile de serviciu. Iar, comunicarea a avut loc prin intermediul aplicației WhatsApp, conversația a fost înregistrată, prin răspunsurile oferite de administrator, acesta amenința angajata ca să nu mai scrie acestuia și că nu are dreptul să pretindă la remunerație salarială, care nu îi va fi achitată. Ulterior, la 04 iulie 2024 a primit pe mail o citație de la pârât cu privire la prezentarea la oficiul companiei la data de 05 iulie 2024 ora 10:00. În citație se menționa despre faptul că: „din data de 27 mai 2024 reclamanta nu se prezintă neîntemeiat la serviciu și au întreprins un șir de acțiuni în vederea aflării cauzei neprezentării care nu s-au soldat cu succes".

Reclamanta a susținut că, la data de 05 iulie 2024 a avut loc întrevedere cu reprezentantul pîrîtului în prezența avocatului reclamantei Eugeniu Bujoreanu. În cadrul discuțiilor reprezentantul pîrîtului a propus ca reclamanta benevol să depună cerere de demisie, iar în caz contrar va fi emis ordinul de concediere în privința ei. Ca urmare a întrevederii, părțile nu au găsit numitor comun din motiv că pîrîtul a refuzat să achite salariul reclamantei pentru perioada absenței forțate la locul de muncă. La 12 iulie 2024 prin intermediul poștei electronice a recepționat ordinul nr. 10/07-2024 din 10 iulie 2024. Potrivit ordinului nr. 10/07-2024 din 10 iulie 2024, s-a dispus: „aplicarea față de Juravschi Cristina a sancțiunii disciplinare sub formă de concediere în baza art. 86 alin. 1 lit. (h) Codul Muncii, (absența fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive în timpul zilei de muncă)". Iar, temeiul concedierii a servit faptul că angajata la data de 29 mai 2024 și 06 iunie 2024 a absentat fără motive întemeiate de la locul de muncă mai mult de 4 ore consecutive. Totodată, prin ordinul de concediere din 10 iulie 2024 s-a dispus achitarea concediului nefolosit pentru perioada 02 ianuarie 2024 – 28 mai 2024.

Juravschi Cristina a declarat că, începînd cu data de 28 mai 2024 nu beneficiază de drepturile salariale și nu a primit salariul pentru luna mai, iar ordinul de concediere este emis peste 42 de zile sau o luna și 11 zile după constatarea presupusei abateri disciplinare

din 29 mai 2024. Angajatorul greșit a constatat lipsa angajatei la data de 29 mai 2024 și consideră că acesta începând cu data de 30 mai 2024 pînă la 06 iunie 2024 să emită cel puțin un ordin cu privire la neprezentarea la locul de muncă, ceea ce nu s-a făcut. Astfel că, a fost ilegal concediată în temeiul art. 86 alin. 1 lit. (h) din Codul muncii, în baza ordinului nr. 10/07-2024 din 10 iulie 2024, fiind privată de dreptul de a activa și corespunzător de a fi remunerată în modul prevăzut de lege și contract. Iar, luând în considerație circumstanțele de fapt și de drept indicate supra, pârâtul urmează să achite reclamantei salariul mediu lunar de 6.000 lei pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă începând cu data de 28 mai 2024. Totodată, reclamanta solicită încasarea cu titlu de prejudiciu moral în mărime de 50.000 lei, din motiv că, în urma concedierii vădit ilegale a avut de suportat suferințe morale greu de imaginat și descris. Or, reclamanta la acea etapă era minoră și era prima ei experiență de angajare oficială, iar salariu era sursa de întreținere.

Reclamanta a solicitat anularea ordinului nr. 10/07-2024 din 10 iulie 2024, repunerea în funcţie, încasarea salariului pentru întreaga perioadă de absenţă de la muncă, încasarea prejudiciului moral şi a cheltuielilor de judecată.

În ședința de judecată din 08 august 2024, SRL „Enwardo Investment Group” a depus referință, iar în motivare a menționat că, între SRL ’’Enwardo Investment Group” și Juravschi Cristina, la data de 02 ianuarie 2024, a fost încheiat contractul individual de muncă nr. 01. Conform contractului menționat, Juravschi Cristina a fost angajată în calitate de agent rezervare și vânzare a biletelor avia, cu un salariu de 5.000 lei lunar. De asemenea, alegațiile reclamantei precum că, ”la data de 28 mai 2024 salariata Juravschi Cristina a fost chemată de către administratorul companiei dl. Eșan Pavel, care a comunicat într-un mod cinic și brutal despre faptul că începând cu ziua de 28 mai 2024 aceasta nu mai este binevenită în cadrul companiei și că o concediază din motiv că nu execută corespunzător obligațiile de serviciu”, sînt neîntemeiate. La data de 28 mai 2024 Eșan Pavel nu era administratorul SRL „Enwardo Investment Group”, și mai mult, acesta nici nu se afla pe teritoriul Republicii Moldova. Astfel, cele invocate de reclamantă urmează a fi apreciate critic. Or, Eșan Pavel, fiind fondatorul SRL „Enwardo Investment Group” nu duce discuții cu salariații companiei, nu angajează și nici nu concediază de la locul de muncă.

Pîrîtul a menționat că reclamanta invocă că, „începând cu data de 28 mai 2024 angajata de mai multe ori a încercat să obțină un răspuns motivat cu privire la motivele concedierii și să-l prezinte careva documente sau probe care demonstrează că aceasta a încălcat sau/și nu a executat obligațiile de serviciu”, și aceste alegații sunt neadevărate. Or, acestea sunt niște declarații, prin care reclamanta încearcă să inducă instanța în eroare. Mai mult, reclamanta a fost concediată în temeiul art. 86 alin. 1) lit. h) Codul

Muncii, absența fără motive întemeiate de la locul de muncă, iar din aceste considerente, Juravschi Cristina este unica persoană care ne poate comunica lipsa nemotivată de la locul de muncă.

Avocatul Olga Ursu în interesele pîrîtului SRL „Enwardo Investment Group" a susținut că, prin ordinul nr. ***** din 13 august 2024, a fost anulat ordinul nr. 10/07-2024 din 10 iulie 2024 "cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare salariatului Juravschi Cristina în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul Muncii. Astfel, Juravschi Cristina a fost restabilită în funcția de agent rezervare și vânzarea biletelor avia SRL „Enwardo Investment Group", cu achitarea plăților salariale pentru perioada 29 mai 2024 – 13 august 2024. Iar la 14 august 2024, Juravschi Cristina a cerut demisia sa din funcția de agent rezervare și vânzarea biletelor avia SRL „Enwardo Investment Group" din aceeași data. Astfel, a fost emis ordinul nr. ***** din 14 august 2024 prin care Juravschi Cristina a fost demisionată din funcția agent rezervare și vânzarea biletelor avia SRL „Enwardo Investment Group" din 14 august 2024, cu achitarea tuturor drepturilor salariale. Anularea ordinului de concediere nr. 10/07-2024 din 10 iulie 2024 nu a fost în temeiul circumstanțelor de fapt și de drept invocate de către reclamantă în cererea de chemare în judecată, dar doar din considerentele că ordinul a fost emis cu depășirea termenului stabilit de art. 209 alin. (1) Codul Muncii.

Pîrîtul a indicat că, cerința reclamantei privind repararea prejudiciului moral este absolut neîntemeiată. Or, faptul că Juravschi Cristina nu s-a prezentat la serviciu din motive neîntemeiate nu-i poate fi imputat angajatorului. Tot neîntemeiată este și cerința reclamantei privind compensarea cheltuielilor de judecată legate de plata pentru asistență juridică.

La 21 noiembrie 2024, în cadrul ședințe de judecată, reprezentantul reclamantei Eugen Bujoreanu a depus cererea de chemare în judecată concretizată prin care a solicitat încasarea prejudiciului moral în sumă de 50.000 lei și a cheltuielilor de asistență juridică în sumă de 10.000 lei.

În ședința de judecată, reprezentantul pârâtului Ursu Olga a solicitat respingerea acțiunii ca fiind neîntemeiată (f.d. 71).

Audiind participanții la proces, examinând probele administrate pentru dovedirea celor invocate şi raportându-le, per ansamblu, la prevederile legale ce guvernează speţa, instanța de judecată consideră necesar de a respinge acţiunea înaintată de Juravschi Cristina, reieşind din următoarele considerente.

Conform art. 239 Cod de procedură civilă, hotărârea judecătorească trebuie să fie legală şi întemeiată. Instanţa îşi întemeiază hotărârea numai pe circumstanţele constatate nemijlocit de instanţa şi pe probele cercetate în ședință de judecată.

În conformitate cu prevederile art. 240 alin. (1) şi (3) din Codul de procedură civilă, la deliberarea hotărârii, instanța judecătorească apreciază probele, determină circumstanţele care au importanță pentru soluționarea pricinilor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părţi, legea aplicabilă soluționării pricinii şi admisibilitatea.

Din materialele dosarului s-a constatat că, la 02 ianuarie 2024 între SRL „Enwardo Investment Group" și Juravschi Cristina a fost încheiat contractul individual de muncă cu nr. 01. Potrivit pct. 2 al contractului, Juravschi Cristina a fost angajată în calitate de agent rezervare și vînzare a biletelor avia.

Conform pct. 12 al contractului menționat, stabilește condițiile și retribuirea muncii: mărimea salariului de funcție este de 6000 lei (brutto). Iar potrivit pct. 13 al contractului: regimul de muncă - durata timpului de muncă este de 46 ore pe săptămână (f.d. 15-23).

La 04 iulie 2024, reclamanta a primit pe mail o citație de la pârât cu privire la prezentarea la oficiul companiei la data de 05 iulie 2024 ora 10:00. În citație se menționa despre faptul că: "din data de 27 mai 2024 reclamanta nu se prezintă neîntemeiat la serviciu și au întreprins un șir de acțiuni în vederea aflării cauzei neprezentării care nu s-au soldat cu succes" (f.d. 24).

Prin ordinul nr. 10/07-2024 din 10 iulie 2024, s-a dispus: „aplicarea față de Juravschi Cristina a sancțiunii disciplinare sub formă de concediere în baza art. 86 alin. 1 lit. (h) Codul Muncii, (absența fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive în timpul zilei de muncă)". Iar, temeiul concedierii a servit faptul că angajata la data de 29 mai 2024 pînă pe 06 iunie 2024 a absentat fără motive întemeiate de la locul de muncă mai mult de 4 ore consecutive. Totodată, prin ordinul de concediere din 10 iulie 2024 s-a dispus achitarea concediului nefolosit pentru perioada 02 ianuarie 2024 – 28 mai 2024 (f.d. 25).

Conform art. 9 alin. alin. (1) și (2) lit. f) Cod civil, drepturile şi obligaţiile civile apar în temeiul legii, precum şi în baza actelor persoanelor fizice şi juridice care, deşi nu sînt prevăzute de lege, dau naştere la drepturi şi obligaţii civile, pornind de la principiile legislaţiei civile. Drepturile şi obligaţiile civile apar în urma cauzării de prejudicii unei alte persoane.

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.

Art. 54 alin. (1) şi (2) Codul Muncii contractul individual de muncă se încheie, de regulă, pe durată nedeterminată. 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.

Conform art. 86 Codul Muncii (1) Concedierea – desfacerea din iniţiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată – se admite pentru următoarele motive:

a) rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă (art.63 alin.(2));

b) lichidarea unităţii sau încetarea activităţii angajatorului persoană fizică;

c) reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate;

d) constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcţiei deţinute sau muncii prestate din cauza stării de sănătate, conform documentului medical (certificat/adeverinţă/act etc.), eliberat de autoritatea (instituţia) medicală competentă;

e) constatarea îndeplinirii nesatisfăcătoare, în mod repetat, pe parcursul unui an, a indicatorilor de performanţă individuală. Concedierea poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului conform procedurii de evaluare stabilite prin convenţia colectivă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestora, prin regulamentul intern al unităţii, dacă acesta este elaborat şi aprobat de angajator, în conformitate cu dispoziţiile generale stabilite de prezenta lege, cu condiţia că angajatorul a dat salariatului instrucţiuni corespunzătoare, a transmis un avertisment în scris şi a oferit salariatului o perioadă rezonabilă de timp pentru îmbunătăţire;

f) schimbarea proprietarului unităţii (în privinţa conducătorului unităţii, a adjuncţilor săi, a contabilului-şef);

g) încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligaţiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancţionat disciplinar;

h) absenţa fără motive întemeiate de la locul de lucru timp de cel puţin 4 ore consecutive (fără a ţine cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă – în cazul salariaţilor cu durata zilnică a timpului de muncă de minim 8 ore pe zi, sau timp de cel puţin jumătate din durata zilnică a timpului de muncă – în cazul salariaţilor cu durata zilnică a timpului de muncă mai mică sau mai mare de 8 ore pe zi;

i) prezentarea la lucru în stare de ebrietate alcoolică, în stare cauzată de substanţe stupefiante sau toxice, stabilită în modul prevăzut la art.76 lit.k);

j) săvîrşirea unei contravenţii sau infracţiuni contra patrimoniului unităţii, stabilită prin hotărîrea instanţei de judecată sau prin actul organului de competenţa căruia ţine aplicarea sancţiunilor contravenţionale;

k) comiterea de către salariatul care gestionează nemijlocit mijloace băneşti sau valori materiale ori care are acces la sistemele informaţionale ale angajatorului (sisteme de colectare şi gestiune a informaţiei) sau la cele administrate de angajator a unor acţiuni culpabile, dacă aceste acţiuni pot servi drept temei pentru pierderea încrederii angajatorului faţă de salariatul respectiv;

k[1]) încălcarea obligaţiei prevăzute la art.7 alin.(2) lit.a) din Legea nr.325 din 23 decembrie 2013 privind evaluarea integrităţii instituţionale;

l) încălcarea gravă repetată, pe parcursul unui an, a statutului instituţiei de învăţământ de către un cadru didactic (art.301);

m) comiterea de către salariatul care îndeplineşte funcţii educative a unei fapte imorale incompatibile cu funcţia deţinută;

n) aplicarea, chiar şi o singură dată, de către un cadru didactic a violenţei fizice sau psihice faţă de discipoli (art.301);

o) semnarea de către conducătorul unităţii (filialei, subdiviziunii), de către adjuncţii săi sau de către contabilul-şef a unui act juridic nefondat care a cauzat prejudicii materiale unităţii;

p) încălcarea gravă, chiar şi o singură dată, a obligaţiilor de muncă;

r) prezentarea de către salariat angajatorului, la încheierea contractului individual de muncă, a unor documente false (art.57 alin.(1)), fapt confirmat în modul stabilit;

s) încheierea, vizînd salariaţii ce prestează munca prin cumul, a unui contract individual de muncă cu o altă persoană care va exercita profesia, specialitatea sau funcţia respectivă ca profesie, specialitate sau funcţie de bază (art.273);

u) transferarea salariatului la o altă unitate cu acordul celui transferat şi al ambilor angajatori;

v) refuzul salariatului de a continua munca în legătură cu schimbarea proprietarului unităţii sau reorganizarea acesteia, precum şi a transferării unităţii în subordinea unui alt organ;

x) refuzul salariatului de a fi transferat la o altă muncă pentru motive de sănătate, conform certificatului medical (art.74 alin.(2));

y) refuzului salariatului de a fi transferat în altă localitate în legătură cu mutarea unităţii în această localitate (art.74 alin.(1)); precum şi

y[1]) deţinerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vîrstă;

z) pentru alte motive prevăzute de prezentul cod şi de alte acte legislative.

(2) Nu se admite concedierea salariatului în perioada aflării lui în concediu medical, în concediu de odihnă anual, în concediu de studii, în concediu de maternitate, în concediu paternal, în concediu parţial plătit pentru îngrijirea copilului pînă la vîrsta de 3 ani, în concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vîrstă de la 3 la 4 ani, în

concediu pentru îngrijirea unui membru bolnav al familiei, în concediu pentru îngrijirea copilului cu dizabilităţi, în perioada îndeplinirii obligaţiilor de stat sau obşteşti, precum şi în perioada detaşării, cu excepţia cazurilor de lichidare a unităţii.

După înaintarea cererii de chemare în judecată, pîrîtul prin ordinul nr. ***** din 13 august 2024, a anulat ordinul nr. 10/07-2024 din 10 iulie 2024 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare salariatului Juravschi Cristina în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul Muncii. S-a restabilit în funcția de agent rezervare și vânzarea biletelor avia SRL „Enwardo Investment Group" Juravschi Cristina, cu achitarea plăților salariale pentru perioada 29 mai 2024 – 13 august 2024 (f.d.56).

Ulterior, prin ordinul nr. ***** din 14 august 2024 reclamanta Juravschi Cristina a fost demisionată din funcția agent rezervare și vânzarea biletelor avia SRL „Enwardo Investment Group" din 14 august 2024 la cererea personală, cu achitarea tuturor drepturilor salariale, la cardul reclamantei (f.d.57).

Astfel, prin extrasul de cont nr. 45 din 24 iulie 2024, se confirmă alimentarea cardului ce aparține Juravschi Cristina cu 3.473,20 lei și prin extrasul de cont nr. 49 din 19 august 2024, se confirmă alimentarea cardului ce aparține Juravschi Cristina cu 11.635 lei (f.d. 58,59).

Prin urmare, în cadrul examinării cauzei, avocatul Eugeniu Bujoreanu în interesele reclamantei Juravschi Cristina a înaintat cerere de chemare în judecată concretizată, prin care a solicitat încasarea prejudiciului moral, în mărime de 50.000 lei și cheltuielile de judecată suportate în cauza dată.

Conform art. 19 alin. alin. (1) și (3) Cod civil, în condiţiile legii, persoana lezată într-un drept al ei sau într-un interes recunoscut de lege poate cere repararea integrală a prejudiciului patrimonial şi nepatrimonial cauzat astfel. Se consideră prejudiciu nepatrimonial (prejudiciu moral) suferinţele fizice şi psihice, precum şi diminuarea calităţii vieţii. În cazul vătămării sănătăţii, prejudiciul nepatrimonial cuprinde, de asemenea, pierderea sau diminuarea unei capacităţi a corpului uman (prejudiciu biologic).

Conform art. 1998 alin. (1) Cod civil, cel care acționează față de altul în mod ilicit, cu vinovăție este obligat să repare prejudiciul patrimonial, iar în cazurile prevăzute de lege, și prejudiciul moral cauzat prin acțiune sau omisiune.

Conform art. 2036 alin. alin. (1), (2) Cod civil, în cazul în care persoanei i s-a cauzat un prejudiciu moral (suferințe psihice sau fizice) prin fapte ce atentează la drepturile ei personale nepatrimoniale, precum și în alte cazuri prevăzute de legislație, instanța de judecată are dreptul să oblige persoana responsabilă la reparația prejudiciului prin echivalent bănesc. Prejudiciul moral se repară indiferent de existența și întinderea prejudiciului patrimonial.

Potrivit art. 2037 alin. (1) Cod civil, mărimea despăgubirii pentru prejudiciu moral se determină de către instanţa de judecată în funcţie de caracterul şi gravitatea prejudiciului moral cauzat persoanei vătămate, de gradul de vinovăţie a autorului prejudiciului, dacă vinovăţia este o condiţie a răspunderii, şi de măsura în care această despăgubire poate aduce satisfacţie echitabilă persoanei vătămate.

Reieşind din prevederile reiterate supra, instanţa conchide că prin prejudiciu moral se înţelege suferinţe psihice sau fizice cauzate prin acţiunile sau omisiunile care atentează la valorile nepatrimoniale ce aparţin persoanei din momentul naşterii sau la bunurile dobândite prin lege (viaţă, sănătate, demnitate şi reputaţia profesională), prin fapte ce atentează la drepturile personale nepatrimoniale (dreptul de a folosi propriul nume, dreptul de autor), în categoria largă a prejudiciilor corporale intră durerile fizice cauzate unei persoane prin lovituri, vătămări, răniri etc., suferinţele psihice condiţionate de vătămările corporale, de provocarea unei boli, slăbirea rezistenţei fizice la boli sau de alte complicaţii, îngrijorarea pentru aceste efecte ulterioare, epuizarea emoţională, pierderea unor plăceri (ideea de confort, anumite înlesniri etc.).

Reclamanta a menționat că prin acțiunile sale, pârâtul i-a cauzat un prejudiciu moral, suferințe morale greu de imaginat și descris.

Însă, instanța de judecată reține că, obligaţia de a dovedi faptul cauzării prejudiciului moral (suferinţelor psihice sau fizice suportate) o exercită partea vătămată, astfel reieșind din prevederile legale enunțate supra în coroborare cu materialele cauzei, instanța de judecată conchide că la materialele cauzei lipsesc careva acte confirmative cu privire la prejudiciul moral suferit de Juravschi Cristian, or, prejudiciul moral presupune un complex de operațiuni psihologice care pot fi ilustrate doar în baza unor teste psihologice, şi nu se lasă la aprecierea arbitrară a oricărui subiect de drept.

Totodată, instanța de judecată va reține că, deși reclamanta solicită suma de 50.000 lei cu titlu de prejudiciu moral, această solicitare nu este probată, sau reclamanta nu a prezentat instanței din ce se compune suma dată, care suferințe au fost suportate de către acesta și cum s-au manifestat acestea. Nu a prezentat careva probe pertinente, concludente și utile care ar dovedi sau constata prin acte, extrase medicale faptul cauzării a careva prejudicii morale de către pârât, așa cum prevede art. 117 Codul procedură civilă.

Conform art. 2036 alin. alin.(4) Cod civil, 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 cînd 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.

Or, prin ordinul nr. ***** din 13 august 2024, a fost anulat ordinul nr. 10/07-2024 din 10 iulie 2024 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare salariatului Juravschi Cristina în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul Muncii, și a fost restabilită în funcția de agent rezervare și vânzarea biletelor avia SRL „Enwardo Investment Group", cu achitarea plăților salariale pentru perioada 29 mai 2024 – 13 august 2024.

De altfel, instanța menționează asupra faptului că la caz pîrîtul a soluționat amiabil și favorabil pentru angajator aspectul concedierii reclamantei, or în mod principal constituie măsura de adresare din partea salariatului către angajator prin intermediul unei cereri scrise, tema căreia reflectă o revizuire a măsurii disciplinare, dispuse asupra acestuia pe motivul nerespectării prevederilor legale. Având în vedere că o astfel de măsură nu este prevăzută expres în prevederile legislației muncii, dar se consideră că, fiind o categorie de raporturi juridice, influențate ponderat de principiul negocierii și informării reciproce a părților, salariatul poate recurge la o astfel de măsură, întru continuarea bunelor relații cu prilejul prestării muncii, sub egida angajatorului.

Prin urmare, instanța conchide că, recunoașterea unei încălcări este o formă de satisfacție echitabilă, deoarece validează suferința sau nedreptatea trăită și poate contribui la restabilirea demnității acesteia, chiar dacă nu se oferă o compensație materială directă. Astfel, recunoașterea încălcării este suficientă pentru a considera că a fost acordată o satisfacție echitabilă, din perspectiva drepturilor fundamentale ale persoanei.

Reieșind din probele administrate, bazată pe cercetarea multiaspectuală, completă, nepărtinitoare şi nemijlocită a tuturor probelor din dosar şi apreciate, în baza art.130 CPC, din punct de vedere al pertinenţei, admisibilității, veridicităţii, iar în ansamblul sub toate aspectele în coroborarea lor, instanţa de judecată ajunge la concluzia de a respinge ca neîntemeiată cererea de chemare în judecată (concretizată) depusă de Juravschi Cristina către SRL „Enwardo Investment Group" privind încasarea prejudiciului moral şi a cheltuielilor de judecată.

Conform art. 94 alin. (1) CPC, instanța judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească, la cererea părții care a avut cîştig de cauză cheltuielile de judecată.

Ca urmare a faptului că reclamanta Juravschi Cristina nu au avut câștig de cauză, acesteia nu se va compensa cheltuielile de judecată suportate în legătură cu examinarea cauzei în instanță.

În conformitate cu art. 26, 94, 236-241, 357 CPC, instanţa de judecată

H O T Ă R Ă Ş T E:

Se respinge cererea de chemare în judecată (concretizată) depusă de Juravschi Cristina către SRL „Enwardo Investment Group” privind încasarea prejudiciului moral şi a cheltuielilor de judecată, ca fiind neîntemeiată.

Hotărîrea cu drept de apel la Curtea de Apel Chişinău în termen de 30 zile de la pronunţarea dispozitivului hotărîrii, prin intermediul Judecătoriei Chişinău (sediul Centru).

Preşedintele şedinţei,
judecător Georgeta Grozav