Dosarul nr.2-1785/2024
nr.2-24009964-12-2-24012024

H O T Ă R Â R E
În numele Legii

01 august 2024 mun. Chişinău
Judecătoria Chişinău (sediul Rîşcani)
În componenţă:
preşedintele şedinţei, judecătorul Bagrin Lucia
grefier Cibotari Cristina

examinând în şedinţă publică, în procedura contencioasă, cauza civilă intentată la cererea de chemare în judecată depusă de către avocatul Melinteanu Călin acţionînd în interesele coreclamantelor Roşca Valentina, Zgherea Svetlana, Arapu Aurelia împotriva SRL ”Pro Sano”, intervenient accesoriu Inspectoratul de Stat al Muncii, Inspecţia Teritorială de Muncă Chişinău cu privire la încasarea salariului neachitat, a compensaţiilor pentru concediu nefolosit, a prejudiciului moral, a penalităţii şi a cheltuielilor de judecată,

c o n s t a t ă:

Argumentele participanților la proces:

Reclamanții - Roșca Valentina, Zgherea Svetlana, Arapu Aurelia, prin intermediul avocatului Melinteanu Călin, la 17.01.2024, s-au adresat cu acțiune împotriva SRL „Pro Sano”, intervenient accesoriu Inspectoratul de Stat al Muncii, Inspecția Teritorială de Muncă Chișinău, prin care au solicitat încasarea salariului neachitat pentru perioada 01.07.2023-31.07.2023 în mărime a cîte 12 000,00 lei pentru fiecare; încasarea compensațiilor pentru concediile de odihnă anuale nefolosite în mărime a câte 5000,00 lei pentru fiecare; încasarea penalității de întârziere în cuantum de 0,3 % pentru fiecare zi de întîrziere calculat pentru perioada 01.08.2022-09.11.2023 în mărime a câte 23 766,00 lei pentru fiecare; încasarea prejudiciului moral în mărime a câte 60 000,00 lei pentru fiecare și încasarea cheltuielilor de judecată.

În argumentarea acțiunii, a menționat reprezentantul reclamanților că, în fapt, Roșca Valentina, Zgherea Svetlana și Arapu Aurelia au fost angajate în cadrul Centrului medical „Pro Sano”, amplasat în mun. Chișinău, str. Alba lulia nr. 75/15, activând până la data de 01 august 2022, raporturile de muncă dintre angajatorul „PRO SANO” SRL și salariații respectivi încetând din acea dată în baza cererilor reclamanților Roșca Valentina, Zgherea Svetlana și Arapu Aurelia de eliberare din funcție la propria inițiativă.

În pofida acestui fapt și contrar prevederilor legislației muncii, până în prezent

reclamantelor nu le-au fost aduse la cunoștință ordinele prin care au fost aprobate cererile de demisie ale acestora.

Totodată, de către angajatorul „PRO SANO” SRL nu a fost efectuată plata salariului pentru ultima lună de muncă a salariaților Roșca Valentina, Zgherea Svetlana și Arapu Aurelia, adică pentru perioada 01 iulie 2022 - 31 iulie 2022, nefiind compensate nici concediile de odihnă anuale nefolosite.

În vederea clarificării situației create, Roșca Valentina, Zgherea Svetlana și Arapu Aurelia s-au adresat către „PRO SANO” SRL cu o cerere privind accesul la informație, prin care au solicitat comunicarea/eliberarea următoarelor informații și acte:

Informația privind salariul mediu lunar al salariaților Roșca Valentina, Zgherea Svetlana și Arapu Aurelia în ultimele 12 luni de muncă a acestora în cadrul „Pro Sano” SRL, determinat în conformitate cu prevederile Anexei nr. 1 la Hotărîrea Guvernului nr. 426 din 26 aprilie 2004;

Extras din evidența timpului de muncă prestat efectiv în luna iulie 2022 de către salariații Roșca Valentina, Zgherea Svetlana și Arapu Aurelia;

Dovada achitării de către Angajatorul „Pro Sano” SRL a drepturilor salariale pentru luna iulie 2022 salariaților Roșca Valentina, Zgherea Svetlana și Arapu Aurelia;

Informația privind concediile anuale de odihnă plătite, folosite și nefolosite de salariații Roșca Valentina, Zgherea Svetlana și Arapu Aurelia în ultimii trei ani de munca;

Copia ordinelor privind încetarea contractelor de muncă, încheiate între „Pro Sano” SRL și fiecare din angajații Roșca Valentina, Zgherea Svetlana și Arapu Aurelia, cu dovada aducerii la cunoștința fiecărui salariat indicat a conținutului ordinului, sub semnătură, conform art. 81 alin. (3) din Codul muncii;

Dovada compensării concediilor de odihnă anuale nefolosite, la încetarea contractelor individuale de muncă ale salariaților Roșca Valentina, Zgherea Svetlana și Arapu Aurelia, potrivit art. 119 alin. (1) Codul muncii.

Prin scrisoarea din 15 august 2023, „Pro Sano” SRL a oferit un răspuns evaziv și superficial la solicitările expuse, comunicând că salariații nominalizați nu au activat în cadrul „Pro Sano” SRL în luna iulie 2022 (ceea ce nu corespunde adevărului), iar relațiile de muncă cu aceștia au încetat la 30 iunie 2022 în temeiul ordinului de concediere nr.19 din 21.06.2022, care ar fi fost adus la cunoștința salariaților. Totodată, dovada celor expuse nu a fost prezentată. La fel, a comunicat „Pro Sano” SRL că există careva restanțe ale angajatorului „Pro Sano” SRL față de salariații Zgherea Svetlana și Arapu Aurelia.

În rest, a refuzat „Pro Sano” SRL să ofere informațiile și actele solicitate, sub pretextul protejării acestora prin legislația privind protecția datelor cu caracter personal.

Totodată, neonorarea obligațiilor de către angajatorul „Pro Sano” SRL față de reclamante este confirmată și prin răspunsul nr. 189 din 11 iulie 2023 al Inspectoratului de Stat al Muncii, prin care Inspectoratul a comunicat următoarele: La data de 08.09.2022, în adresa Inspecției teritoriale de muncă Chișinău a parvenit o petiție privind încălcarea legislației muncii de către „Pro Sano” SRL. Drept urmare, în baza actelor prezentate de „Pro Sano” SRL, a fost întocmit Procesul-verbal de Control nr. PV-ISM-

2022-01060 din 30.09.2022, prin care Inspectoratul de Stat al Muncii a constatat, printre altele, următoarele încălcări:

-în cazul salariaților cu care au continuat raporturile de muncă după data de 30.06.2022, angajatorul nu a dus evidența timpului de muncă prestată efectiv de fiecare salariat, inclusiv a muncii suplimentare, a muncii prestate în zilele de repaus și în zilele de sărbătoare nelucrătoare (ex. Zgherea Svetlana, Roșca Valentina, Arapu Aurelia) contrar prevederilor art. 106 din Codul muncii;

-în temeiul cererilor de demisie ale salariaților Zgherea Svetlana, Roșca Valentina, Arapu Aurelia, angajatorul contrar prevederilor 81 alin.(3) din Codul muncii, nu a emis ordin privind încetarea contractului individual de muncă și nu l-a adus la cunoștința salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării;

-angajatorul la încetarea contractului individual de muncă nu efectuează achitarea drepturilor salariate ce se cuvin salariaților pentru munca efectiv prestată, inclusiv nu a compensat concediile de odihnă anuale nefolosite (ex. Zgherea Svetlana, Roșca Valentina, Arapu Aurelia), contrar prevederilor art.119 alin. (1), art. 143 alin. (1) din Codul muncii;

În asemenea circumstanțe, cert este faptul că „Pro Sano” SRL, în calitate de angajator, a comis un șir de încălcări ale legislației muncii în raport cu salariații Roșca Valentina, Zgherea Svetlana și Arapu Aurelia, neonorându-și în modul corespunzător obligațiile stabilite în contractele individuale de muncă referitor la retribuirea muncii, procedura de eliberare din funcție și compensare a concediilor nefolosite, cauzând astfel salariaților indicați un prejudiciu material și moral, care urmează a fi compensat în modul corespunzător.

Cu referire la temeiurile de drep ale acțiunii, invocă reprezentantul reclamantelor prevederile art.329 alin.(1) din Codul muncii, care prevde expres că angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material și cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligațiilor de muncă.

Consecvent, potrivit art.330 din Codul muncii, (1) Angajatorul este obligat să compenseze persoanei salariul pe care aceasta nu l-a primit, în toate cazurile privării ilegale de posibilitatea de a munci. Această obligație survine, în particular, în caz de: b) eliberare ilegală din serviciu sau transfer ilegal la o altă muncă în condițiile art. 90 alin. (2) lit. a); e) reținere a plății salariului; f) reținere a tuturor plăților sau a unora din ele în caz de eliberare din serviciu.

Astfel, conform circumstanțelor expuse, pârâtul, în calitate de angajator al reclamantelor, le-a reținut plata salariului pentru ultima lună de muncă, dar și toate plățile suplimentare ce li se cuvin acestora în legătură cu eliberarea din serviciu, și refuză expres să-și onoreze obligațiile de plată.

Totodată, potrivit art. 106 CM, Angajatorul este obligat să țină, în modul stabilit, evidența timpului de muncă prestat efectiv de fiecare salariat, inclusiv a muncii suplimentare, a muncii prestate în zilele de repaus și în zilele de sărbătoare nelucrătoare. În acest sens, deși raporturile de muncă dintre angajatorul „Pro Sano” SRL și salariații Roșca Valentina, Zgherea Svetlana și Arapu Aurelia au continuat de facto după data de

30.06.2022 (contrar informațiilor expuse de „Pro Sano” SRL în răspunsul din 15.08.2022), pârâtul comunică că nu există o evidență a timpului de muncă prestat efectiv de către respectivii salariați în luna iulie 2022 și refuză să furnizeze informația despre salariul ce li se cuvine ultimelor pentru munca prestată în intervalul 01.07.2022 - 31.07.2022.

Un astfel de comportament vine în contradicție și cu pevederile art.143 CM, care indică expres că (1) Dacă nu se contestă cuantumul tuturor sumelor ce se cuvin salariatului de la unitate, efectuarea achitărilor se face: a) în caz de încetare a contractului individual de muncă cu un salariat care continuă să lucreze până în ziua eliberării din serviciu - în ziua eliberării; b) în caz de încetare a contractului individual de muncă cu un salariat care nu lucrează până în ziua eliberării din serviciu (concediu medical, absență nemotivată de la serviciu, privațiune de libertate etc.) - cel târziu în ziua imediat următoare zilei în care salariatul eliberat a cerut să i se facă achitările. (2) Dacă se contestă cuantumul sumelor ce se cuvin salariatului la eliberare din serviciu, angajatorul este obligat, în orice caz, să-i plătească, în termenele prevăzute la alin.(l), suma necontestată.

În aceeași ordine de idei, art.119 din Codul muncii spune că (1) în caz de suspendare (...) sau încetare a contractului individual de muncă, salariatul are dreptul la compensarea tuturor concediilor de odihnă anuale nefolosite - drept care la fel a fost încălcat de către „Pro Sano” SRL prin neachitarea compensațiilor pentru concediile anuale de odihnă nefolosite de Roșca Valentina, Zgherea Svetlana și Arapu Aurelia odată cu încetarea contractelor individuale de muncă ale acestora.

Prin urmare, dat fiind faptul că „Pro Sano” SRL în calitatea sa de angajator nu și-a onorat în modul prevăzut de lege obligațiile de plată în raport cu salariații Roșca Valentina, Zgherea Svetlana și Arapu Aurelia, în situația dată face uz reprezentantul reclamantelor și de prevederile art.330 alin. (2) CM, și anume: (2) În caz de reținere, din vina angajatorului, a salariului (art.142), a indemnizației de concediu (art.117), a plăților în caz de eliberare (art.143) sau a altor plăți (art.123, 124, 127, 139, 186, art. 225 alin. (8) etc.) cuvenite salariatului, acestuia i se plătesc suplimentar, pentru fiecare zi de întârziere, 0,3 la sută din suma neplătită în termen.

În corespundere cu prevederile legale citate, raportate la situația de fapt din prezenta speță, reclamantrele au calculat și penalitatea de 0,3% pentru fiecare zi de întârziere, din suma datorată de pârât fiecăruia, adică din 17 000,00 lei, dintre care 12 000,00 lei salariul restant și 5 000,00 lei - compensații ale concediilor nefolosite.

Totodată perioada de calcul aplicată este începând cu 01 august 2022 (data eliberării din proprie inițiativă din funcție a pârâtelor, când acestora urmau a le fi achitate toate plățile cuvenite), și până la 09 noiembrie 2023.

Totodată, mai atenționează reprezentantul reclamantelor că comportamentul dolosiv al „Pro Sano” SRL în raport cu salariații Roșca Valentina Ion, Zgherea Svetlana și Arapu Aurelia, conform informațiilor descrise supra, le-au cauzat ultimelor nu doar un prejudiciu material, ci și moral, caracterizat prin sentimente de frustrare și disconfort psihologic provocat de încercările angajatorului de a se eschiva în orice mod de obligațiile sale de plată în raport cu salariații care și-au îndeplinit conștiincios munca în

folosul angajatorului până în ultima zi de activitate.

Astfel, estimează Roșca Valentina, Zgherea Svetlana și Arapu Aurelia prejudiciul moral cauzat de „Pro Sano” SRL la zece salarii medii lunare pentru fiecare - cuantum pe care îl consideră rezonabil în raport cu perioada îndelungată în care pârâtul refuză onorarea obligațiilor sale și ignoră solicitările reclamantelor (din august 2022), comportamentul reprezentanților „Pro Sano” SRL fiind unul absolut lipsit de bună-credință în toată această perioadă.

Potrivit art. 228 CM, Litigiile individuale de muncă care nu au fost soluționate de salariat și angajatorul persoană fizică pe cale amiabilă se soluționează de către instanța de judecată în condițiile prezentului cod.

La fel, conform art.332 din Codul muncii: (1) Cererea scrisă a salariatului privind repararea prejudiciului material și celui moral se prezintă angajatorului. Angajatorul este obligat să înregistreze cererea respectivă, s-o examineze și să emită ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) corespunzător în termen de 10 zile calendaristice din ziua înregistrării acesteia, aducîndu-l la cunoștință salariatului sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării. (2) Dacă salariatul nu este de acord cu ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) angajatorului sau dacă ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) nu a fost emis în termenul prevăzut la alin.(l), salariatul este în drept să se adreseze cu o cerere în instanța de judecată pentru soluționarea litigiului individual de muncă apărut (titlul XII).

În vederea respectării prevederilor legale citate și în scopul soluționării pe cale amiabilă a prezentului litigiu, reclamantele s-au adresat către „Pro Sano” SRL printr-o cerere prealabilă, care a fost recepționată de pârât în modul corespunzător, potrivit avizului poștal de recepție, și la care nu au primit nici un răspuns până în momentul depunerii prezentei cereri în instanță.

În consecință, reclamantele sunt nevoite a-și apăra drepturile salariale prin intermediul instanței de judecată. Totodată, reieșind din refuzul pârâtului de a elibera reclamantelor informația solicitată prin cererea privind accesul la informație, ultimii vor solicita aportul instanței în vederea obținerii acesteia și își rezervă dreptul ca să concretizeze pretențiile sale prin indicarea sumelor concrete, încasarea cărora o solicită.

În cadrul ședinței judecătorești, reclamantele Roșca Valentina, Zgherea Svetlana, Arapu Aurelia nu s-a prezentat, iar reprezentantul lor, avocatul Melinteanu Călin, împuternicit prin mandatele nr.1963023 din 19.05.2023, nr.1963021 din 19.05.2023 și nr.1963022 din 19.05.2023 (f.d.2-4) a susținut acțiunea în sensul formulat, reiterându-și argumentele expuse în scris.

Pârâtul – SRL „Pro Sano”, nu a recunoscut acțiunea reclamantelor Roșca Valentina, Zgherea Svetlana, Arapu Aurelia și a solicitat respingerea acesteia ca fiind neîntemeiată. În susținerea poziției sale, SRL „Pro Sano” a remarcat că, reieșind din data încetării raporturilor de muncă (30.06.2022), va face trimitere la normele juridice materiale din Codul Muncii, în vigoare la acea etapă.

Cu referire la circumstanțele încetării raporturilor de muncă ale reclamantelor,

susține reprezentantu pârâtului că conform contractului individual de muncă, nr.11/19 din 02.05.2019, dna Arapu Aurelia, a fost angajată în cadrul întreprinderii Pro Sano S.R.L., în calitate de medic de familie, prin cumul, pe durata încheierii contractului de acordare a asistenței medicale (de prestare a serviciilor medicale), în cadrul asigurării obligatorii de asistență medicală cu CNAM.

Potrivit Contractului individual de muncă, nr. 11/21 din 01.09.2021, dna Roșca Valentina, a fost angajată în cadrul întreprinderii Pro Sano S.R.L., în calitate de asistentă medicală, pe perioada valabilității contractului cu CNAM.

În conformitate cu Contractul individual de muncă, nr. 07/20 din 17.08.2020, dna Zgherea Svetlana, a fost angajată în cadrul întreprinderii Pro Sano S.R.L., în funcția de medic de familie, pe perioada încheierii contractului în cadrul asigurării de asistență medicală cu CNAM.

Reiterează că, în perioada 2019 - 2022, Pro Sano S.R.L. a dispus în fiecare an de contract încheiat cu CNAM, care se încheie pentru fiecare an în parte, în vederea prestării serviciilor de asistență medicală, în cadrul asigurării obligatorii de asistență medicală. La încheierea contractului pentru fiecare an în parte, de către CNAM este aprobat Devizul de cheltuieli și venituri, dar și Statele de personal, cu stabilirea exactă a salariului, care urmează să acorde asistența medical primară.

Aceeași procedură de aprobare a statelor de personal și a cheltuielilor aferente, a fost asigurată și pentru anul 2022, la încheierea contractului nr.05-08/388 din 31.12.2021 de acordare a asistenței medicale (de prestare a serviciilor medicale) în cadrul asigurării obligatorii de asistență medicală, dintre CNAM și Pro Sano S.R.L.

În Statele de personal pentru asistența medicală primară, pentru anul 2022, în cadrul Pro Sano S.R.L., sunt incluse și reclamantele. Drept urmare, raporturile de muncă ale salariaților angajați pentru a presta servicii medicale în cadrul asigurării obligatorii de asistență medicală, sunt valabile exclusiv pe perioada valabilității contractului, or, sursa de plată a salariului acestor persoane, îl reprezintă în exclusivitate contractul încheiat cu CNAM și finanțarea care vine de la stat.

Totodată, contractele de muncă ale reclamantelor, au fost încheiate pe o perioadă determinată, fiind legate în exclusivitate de valabilitatea contractului încheiat cu CNAM.

Prin Notificarea nr. 01-02/1633 din 13.06.2022, emisă de către C.N.A.M., a fost dispusă rezoluțiunea contractului nr. 05-08/388 din 31.12.2021, încheiat cu Pro Sano S.R.L., pentru prestarea serviciilor medicale în anul 2022, începând cu data de 01.07.2022. Drept urmare, începând cu 01.07.2022, urmau să înceteze de drept contractele de muncă ale reclamantelor, independent de voința părților.

Conform art. 54 alin. (2) Codul Muncii: (2) Contractul individual de muncă poate fi încheiat și pe o durată determinată, ce nu depășește 5 ani, în condițiile prevăzute de prezentul cod. Temeiul legal al încheierii contractului individual de muncă pe durată determinată se indică în contract.

Potrivit art. 55 alin. (1) lit. k), k^3), Codul Muncii: (1) Contractul individual de muncă poate fi încheiat pe durată determinată, conform art.54 alin.(2), în următoarele cazuri: k) pentru perioada îndeplinirii unei anumite lucrări; k^3) cu persoanele care se angajează la unitățile create pentru o perioada determinată.

Contracte similare, pe o perioadă determinată, sunt încheiate inclusiv de către instituțiile medicale de stat, care prestează servicii urmare a încheierii contractelor cu CNAM.

Faptul încheierii unor astfel de contracte, nu a fost considerat o încălcare a legislației, de către Inspectorul de Stat al Muncii (în continuare - I.S.M.).

Conform Procesului-verbal nr. 52 din 13.06.2022, dna Mariana Pascarenco, a informat salariații prezenți în acea zi, despre actele emise de către CNAM și încetarea raporturilor de muncă începând cu 01.07.2022, printre care dna Roșca Valentina, Arapu Aurelia ș.a.

În continuare, la 21.06.2022, Pro Sano S.R.L. a emis ordinul nr. 19, prin care a dispus eliberarea din funcție, începând cu 30.06.2022, a mai multor salariați, printre care se regăsesc și reclamantele. Ordinul nr.19 din 30.06.2022, a fost adus la cunoștința salariatelor Zgherea Svetlana, Roșca Valentina și altor salariați, contra semnătură.

Reclamanta Arapu Aurelia, nu era la serviciu la data de 21.06.2022, prin urmare acesta i-a fost adus ulterior la cunoștință.

Prin notificarea din 15.08.2023, avocatul Adrian Grosu a informat avocatul reclamantelor, referitor la faptul că, raporturile de muncă cu reclamantele, au încetat în temeiul ordinului nominalizat. Conform art. 81 alin.(1) lit.a) Codul Muncii: (1) Contractul individual de muncă poate înceta: a) în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art. 82, 305 și 310).

Potrivit art. 82 lit. f), g), Codul Muncii: Contractul individual de muncă încetează în circumstanțe ce nu depind de voința părților în caz de: f) expirare a termenului contractului individual de muncă pe durată determinată-de la data prevăzută în contract, cu excepția cazului cînd raporturile de muncă continuă de fapt și nici una dintre părți nu a cerut încetarea lor, precum și a cazului prevăzut la art. 83 alin. (3); g) finalizare a lucrării prevăzute de contractul individual de muncă încheiat pentru perioada îndeplinirii unei anumite lucrări.

Cu referire la lipsa temeiurilor pentru încasarea drepturilor salariale și a altor plăți, invocă reprezentantul pârâtului că potrivit art. 128 Codul Muncii: (1) Salariul reprezintă orice recompensă sau cîștig evaluat în bani, plătit salariatului de către angajator în temeiul contractului individual de muncă, pentru munca prestată sau care urmează a fi prestată.

Conform Tabelelor de evidență a timpului de muncă pentru luna iulie 2022, se atestă faptul că, reclamantele nu au activat în cadrul Pro Sano S.R.L. în perioada nominalizată, or, după cum s-a menționat anterior, raporturile de muncă cu reclamantele, au încetat de drept, la 30.06.2022, în circumstanțe ce nu depind de voința părților. Prin urmare, în speță nu se atestă nici un temei pentru plata drepturile salariale revindecate, or, reclamantele nu au prezentat nici un început de probă concludent, care să demonstreze că, acestea ar fi activat în perioada 01.07.2022 - 31.07.2022, iar atât cât nu există dovada prestării muncii, nu există nici obligația de plată a salariului, pretențiile fiind neîntemeiate.

Cu referire la lipsa temeiurilor pentru încasarea compensațiilor pentru concediul nefolosit susține reprezentantul pârâtului că conform calculelor prezentate, se atestă

faptul că, la data de 30.06.2022, dna Arapu Aurelia avea de compensat - 9 zile de concediu anual nefolosit, dna Roșca Valentina - 0 zile de compensate, iar dna Zgherea Svetlana - 5 zile de concediu anual nefolosit.

Cu referire la încasarea compensațiilor pentru concediul nefolosit, la materialele cauzei au fost anexate Dispozițiile de plată de casă nr. 60 și nr. 51, conform cărora s-a dispus eliberare în numerar către dna Zgherea Svetlana a sumei de 2 039,00 lei și către dna Arapu Aurelia, a sumei de 4 079,33 lei. Despre necesitatea venirii la casieria Pro Sano S.R.L., reclamantele au fost informate de nenumărate ori, inclusiv prin notificarea din 15.08.2023, prin care s-a cerut venirea la casieria Pro Sano S.R.L. sau expedierea datelor bancare, pentru a fi efectuat transferaul. Or, după încetarea raporturilor de muncă, urmează a fi închise toate conturile salariate de care au beneficiat salariații la băncile comerciale, pentru plata salariului. Drept urmare, în speță nu se atestă temei pentru încasarea forțată a sumelor revindecate cu titlu de compensații pentru concediu nefolosit, atâta timp cât reclamantele nu pot justifica un drept lezat, or, Pro Sano S.R.L. niciodată nu a refuzat plata sumelor date și mereu și-a oferit disponibilitatea efectuării plăților.

Totodată, sumele revindecate de către reclamante, în calitate de compensație pentru concediu nefolosit, sunt neîntemeiate și chiar înaintate în mod abuziv, în partea unor reclamante.

Cu referire la lipsa temeiurilor pentru plata compensației (penalității) legale în conformitate cu art.330 Codul Muncii, subliniază că pretențiile date sunt neîntemeiate. Or, după cum s-a demonstrat anterior, în speță nu există temeiuri pentru încasarea salariului restant, iar în privința compensațiilor pentru concediu nefolosit ale reclamantelor Zgherea și Arapu, sumele compensațiilor sunt mai mici decât cele revindecate și totodată nu există temeiuri pentru încasarea forțată a restanțelor invocate. Prin urmare, pretențiile de încasare a penalităților legale, sunt neîntemeiate.

Cu referire la lipsa temeiurilor pentru plata prejudiciului moral, subliniază reprezentantul pârâtului că încasarea prejudiciului moral, în beneficiul salariaților, este posibilă doar în cazul constatării încălcării drepturilor salariaților de către angajator. În speță, Pro Sano S.R.L., nici în una din formule nu a încălcat drepturile salariaților, pentru ca să existe temeiuri de plată a prejudiciului moral.

În altă ordine de idei, sumele revindecate de către reclamante, sunt vădit exagerate și nu au la bază nici o premisă factologică sau legală, considerent din care, urmează a fi respinse ca fiind neîntemeiate.

Cu referire la lipsa temeiurilor pentru plata cheltuielilor de judecată, menționează că la materialele cauzei nu a fost prezentat nici un început de probă, pentru încasarea cheltuielilor de judecată, iar odată cu respingerea acțiunii, decade și pretenția accesorie privind plata cheltuielilor de judecată.

Pentru considerentele expuse, solicită respingerea pretențiilor ca neîntemeiate.

În cadrul ședințelor de judecată, reprezentantul pârâtului, Adrian Grosu, împuternicit în baza mandatului nr.1931459 din 12.03.2024, cu împuternicirile conform procurii din 19.12.2022 (f.d.99, 40), a solicitat respingerea acțiunii, reiterându-și argumentele expuse în scris.

Intervenientul accesoriu -Inspectoratul de Stat al Muncii, Inspecția Teritorială de Muncă Chișinău, în ședințele de judecată nu s-a prezentat, în pofida înștiințării legale (f.d.42

Aprecierea instanței:

Examinând acțiunea depusă, studiind explicațiile reprezentantului reclamantului şi audiind explicațiile reprezentantului pârâtului, studiind probele administrate în ansamblul şi interconexiunea lor, normele legii aplicabile, instanța de judecată a ajuns la concluzia că, acțiunea reclamantelor Roșca Valentina, Zgherea Svetlana, Arapu Aurelia împotriva SRL „Pro Sano", intervenient accesoriu Inspectoratul de Stat al Muncii, Inspecția Teritorială de Muncă Chișinău cu privire la încasarea salariului neachitat, a compensațiilor pentru concediu nefolosit, a prejudiciului moral, a penalității și a cheltuielilor de judecată, este întemeiată și urmează a fi admisă parțial, din următoarele considerente.

Potrivit art.5 din Codul de procedură civilă, Orice persoană interesată este în drept să se adreseze în instanță judecătorească, în modul stabilit de lege, pentru a-şi apăra drepturile încălcate sau contestate, libertățile şi interesele legitime. Nici unei persoane nu i se va refuza apărarea judiciară din motiv de inexistență a legislației, de imperfecțiune, coliziune sau obscuritate a legislației în vigoare.

Conform art.118 din Codul de procedură civilă, fiecare parte trebuie să dovedească circumstanțele pe care le invocă drept temei al pretențiilor şi obiecțiilor sale dacă legea nu dispune altfel. Circumstanțele care au importanță pentru soluționarea justă a cauzei sînt determinate definitiv de instanța judecătorească pornind de la pretențiile şi obiecțiile părților şi ale altor participanți la proces, precum şi de la normele de drept material şi procedural ce urmează a fi aplicate.

Potrivit prevederilor art.121 Cod de procedură civilă, instanța judecătorească reține spre examinare şi 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.

În conformitate cu prevederile art.122 Cod de procedură civilă, (1) Circumstanțele care, conform legii, trebuie confirmate prin anumite mijloace de probațiune nu pot fi dovedite cu nici un fel de alte mijloace probante. (2) Admisibilitatea probelor se determină în conformitate cu legea în vigoare la momentul eliberării lor.

Potrivit art.130 Cod de procedură civilă, (1) Instanța judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multiaspectuală, completă, nepărtinitoare şi nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul şi interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege. (2) Nici un fel de probe nu au pentru instanța judecătorească o forță probantă prestabilită fără aprecierea lor. (3) Fiecare probă se apreciază de instanță privitor la pertinența, admisibilitatea, veridicitatea ei, iar toate probele în ansamblu, privitor la legătura lor reciprocă şi suficiența pentru soluționarea cauzei.

Art. 131 alin.(1) Cod de procedură civilă, prevede că explicațiile date de părți şi intervenienți asupra circumstanțelor care le sînt cunoscute şi care au importanță în proces urmează a fi verificate şi evaluate deopotrivă cu celelalte probe. Explicațiile pot fi date

oral sau în scris. Dacă partea audiată are mai mulți coparticipanți procesuali, instanța, în funcție de circumstanțele cauzei, determină necesitatea interogării tuturor coparticipanților sau numai a unora din ei.

În conformitate cu art.20 alin.(1) și (2) din Constituția RM, Orice persoană are dreptul la satisfacție efectivă din partea instanțelor judecătorești competente împotriva actelor care violează drepturile, libertățile şi interesele sale legitime. Nici o lege nu poate îngrădi accesul la justiție.

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

În acord cu art.9 alin.(1) lit. d), l) și n) din Codul muncii, salariatul are dreptul la achitarea la timp şi integrală a salariului, în corespundere cu calificarea sa, cu complexitatea, cantitatea şi calitatea lucrului efectuat; la apărare prin metode neinterzise de lege a drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor legitim; la repararea prejudiciului material şi a celui moral cauzat în legătură cu îndeplinirea obligaţiilor de muncă, în modul stabilit de prezentul cod şi de alte acte normative.

În conformitate cu art.10 alin.(2), lit.h) din Codul muncii, angajatorul este obligat: să plătească integral salariul în termenele stabilite de prezentul cod, de contractul colectiv de muncă şi de contractele individuale de muncă;

Conform prevederilor art.128 Codul Muncii, salariul reprezintă orice recompensă sau cîştig evaluat în bani, plătit salariatului de către angajator în temeiul contractului individual de muncă, pentru munca prestată sau care urmează a fi prestată.

De asemenea, potrivit art.85 alin.(3) Codul Muncii în caz de demisie, angajatorul este obligat să efectueze achitarea deplină a drepturilor salariale ce i se cuvin salariatului în termenele prevăzute la art.143 şi să-i elibereze documentele legate de activitatea acestuia în unitate.

Potrivit art.142 alin.(1)-(3) din Codul muncii, (1) Salariul se plăteşte periodic, nemijlocit salariatului sau persoanei împuternicite de acesta, în baza unei procuri autentificate, la locul de muncă al salariatului sau se transferă la contul acestuia, deschis la prestatorul de servicii de plată, în zilele de lucru stabilite în contractul colectiv sau individual de muncă, dar: a) nu mai rar decît de două ori pe lună pentru salariaţii remuneraţi pe unitate de timp sau în acord; b) nu mai rar decît o dată pe lună pentru salariaţii remuneraţi în baza salariilor lunare ale funcţiei. (2) Angajatorul este obligat să încunoştinţeze salariatul despre mărimea salariului, forma retribuţiei, modul de calculare a salariului, periodicitatea şi locul de plată, reţinerile, alte condiţii referitor la salariu şi modificările acestora. (3) La achitarea salariului, angajatorul este obligat să informeze în scris fiecare salariat despre părţile componente ale salariului ce i se cuvine pentru perioada respectivă, despre mărimea şi temeiurile reţinerilor efectuate, despre suma totală pe care urmează să o primească, precum şi să asigure efectuarea înscrierilor respective în registrele contabile.

În conformitate cu art.143 din Codul muncii (în redacția Legii la momentul demisionării reclamantelor) dacă nu se contestă cuantumul tuturor sumelor ce se cuvin

salariatului de la unitate, efectuarea achitărilor se face: a) în caz de încetare a contractului individual de muncă cu un salariat care continuă să lucreze pînă în ziua eliberării din serviciu – în ziua eliberării; b) în caz de încetare a contractului individual de muncă cu un salariat care nu lucrează pînă în ziua eliberării din serviciu (concediu medical, absenţă nemotivată de la serviciu, privaţiune de libertate etc.) – cel tîrziu în ziua imediat următoare zilei în care salariatul eliberat a cerut să i se facă achitările. (2) Dacă se contestă cuantumul sumelor ce se cuvin salariatului la eliberare din serviciu, angajatorul este obligat, în orice caz, să-i plătească, în termenele prevăzute la alin.(1), suma necontestată.

Potrivit art.119 din Codul muncii, în caz de suspendare (art.76 lit.e) şi m), art.77 lit.d) şi e) şi art.78 alin.(1) lit.a) şi 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 compensaţia pentru celelalte concedii nefolosite. În perioada valabilităţii contractului individual de muncă, concediile nefolosite pot fi alipite la concediul de odihnă anual sau pot fi folosite aparte (în întregime sau fracţionat, conform art.115 alin.(5)) de către salariat în perioadele stabilite prin acordul scris al părţilor.

Conform prevederilor art.354 din Codul muncii, litigiile individuale de muncă se consideră litigii individuale de muncă divergenţele dintre salariat şi angajator privind: a) încheierea contractului individual de muncă; b) executarea, modificarea şi suspendarea contractului individual de muncă; c) încetarea şi nulitatea, parţială sau totală, a contractului individual de muncă; d) plata despăgubirilor în cazul neîndeplinirii sau îndeplinirii necorespunzătoare a obligaţiilor de către una din părţile contractului individual de muncă; e) rezultatele concursului; f) anularea ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărârii) de angajare în serviciu, emis conform art.65 alin.(1); h) alte probleme ce decurg din raporturile individuale de muncă.

Reieșind din probatoriul cauzei, rezultă că prin contractul de acordare a asistenței medicale (de prestare a serviciilor medicale) în cadrul asigurării obligatorii de asistență medicală nr.05-08/388 din 31 decembrie 2021, încheiat între CNAM și SRL „Pro Sano” în calitate de prestator, părțle au stabilit acordarea asistenței medicale de către prestator, în volumul și de calitatea prevăzută de Programul unic al asigurării obligatorii de asistență medicală iar volumul anual de servicii medicale să fie achitate din fondurile de asigurare obligatorie de asistență medicală conform anexelor. Totodată, potrivit pct.6.1. din contract, valabilitatea contractului a fost stabilită de la 01 ianuarie 2022 până la 31 decembrie 2022 (f.d.77-82, vol.I).

La 02 mai 2019, între SRL „Pro Sano” și Arapu Aurelia a fost încheiat contract individual de muncă nr.11/19 prin care Arapu Aurelia a fost angajată în calitate de medic de familie pe perioada încheierii contractului de acordare a asistenței medicale (de prestare a serviciilor medicale) în cadrul asigurării obligatorii de asistență medicală cu CNAM (f.d.71-72, vol.I).

La 17 august 2020, între SRL „Pro Sano” și Zgherea Svetlana a fost încheiat contract individual de muncă nr.07/20 prin care Zgherea Svetlana a fost angajată în

calitate de medic de familie pe perioada încheierii contractului de acordare a asistenței medicale (de prestare a serviciilor medicale) în cadrul asigurării obligatorii de asistență medicală cu CNAM (f.d.75-76, vol.I).

La 01 septembrie 2021, între SRL „Pro Sano” și Roșca Valentina a fost încheiat contract individual de muncă nr.11/21 prin care Roșca Valentina a fost angajată în calitate de asistentă medicală de familie pe perioada valabilității contractului cu CNAM (f.d.73-74, vol.I).

Prin notificarea de rezoluțiune a contractului nr.01-02/1633 din 13.06.2022, CNAM a declarat rezoluțiunea contractului de acordare a asistenței medicale (de prestare a serviciilor medicale) în cadrul asigurării obligatorii de asistență medicală din motivul depistării abaterilor stipulate în contract depistate în urma evaluării (f.d.92-96, vol.I).

Avocatul Melinteanul Călin, a depus către SRL „Pro Sano” cerere prealabilă, recepționată de către pârât la 02.01.2024 (f.d.16) privind achitarea reclamantelor Roșca Valentina, Zgherea Svetlana și Arapu Aurelia a salariului neachitat pentru perioada 01.07.2022-31.07.2022 în cuantum de 12 000 lei pentru fiecare, a compensațiilor pentru concediul de odihnă nefolosit în cuantum de 5000,00 lei pentru fiecare, peanlităților de întârziere de 0,3 % pentru fiecare zi de întârziere, în sumă de 23 766,00 pentru fiecare și prejudiciul moral în mărime de 60000,00 lei pentru fiecarea (f.d.13-15, vol.I).

Potrivit calculului salariului mediu lunar, eiliberat de „Pro Sano” SRL, pentru perioada 01.07.2021-30.06.2022, salariul mediu lunar al reclamantei Arapu Aurelia constituia 13122,53 lei, a reclamantei Roșca Valentina-12 000,00 lei, a reclamantei Zgherea Svetlana-13 478,60 lei (f.d.53, vol.I).

Prin ordinul nr.19 din 21 iunie 2022, emis de SRL „Pro Sano”, au fost eliberați din funcțiile ocupate din data de 30 iunie 2022, Zgherea Svetlana (cu plătirea compensației pentru 5 zile de concediu anual nefolosit), Roșca Valentina (0 zile dre concediu nefolosit), Arapu Aurelia (cu plătirea compensației pentru 9 zile de concediu anual nefolosit) (f.d.117, vol.I).

Potrivit listei lucrătorilor SRL „Pro Sano” prezenți la ședința de lucru pentru familiarizarea cu ordinul nr.19 din 21.06.2022, la ședință au fost prezenți mai mulți angajați, printre care Zgherea Svetlana și Roșca Valentina (f.d. 69, vol.I).

Potrivit dispoziției de plată nr.61 și 60 din 04.07.2022, s-a dispus achitarea Svetlanei Zgherea a concedialelor pentru 2022 în mărime de 2039,69 lei și Aureliei Arapu-4 079,33 lei (f.d.70, vol.I).

La 01.08.2022, reclamanta Roșca Valentina a expediat angajatorului SRL „Pro Sano” cerere privind eliberarea din funcția de asistentă medicală din propria inițiativă (f.d.132-133, vol.I).

La 06.09.2022, reclamanta Arapu Aurelia a expediat angajatorului SRL „Pro Sano” cerere privind eliberarea din funcție din propria inițiativă (f.d.134-135, vol.I).

Potrivit procesului-verbal de control nr.PV-ISM-2022-01060 din 30.09.2022, întocmit de inspectorii principali ai Inspectoratului de Stat al Muncii, David Ruslan și Ungureanu Sergiu, efectuând control inopinat la „Pro Sano” SRL, în prezența dnei Moscalu Larisa, administrator al SRL „Pro Sano” au constatat încălcări: 1. În cazul salariaților cu care au continuat raporturile de muncă după data de 30.06.2022,

angajatorul nu a dus evidența timpului de muncă prestat efectiv de fiecare salariat, inclusiv a muncii suplimentare, a muncii prestate în zilele de repaus și în zilele de sărbătoare nelucrăloare (ex. Șimutovschi Alexandra, Socolova Alla, Zgherea Svetlana, Secher Valentina, Bujor Maria, Roșca Valentina, Tcaciuc Irina, Arapu Aurelia, Cotic Lidia), contrar prevederilor art. 106 din Codul Muncii; 3. În temeiul cererilor de demisie al salariaților: Șimutovschi Alexandra, Socolova Alla, Zgherea Svetlana, Secher Valentina, Bujor Maria, Roșca Valentina, Tcaciuc Irina, Arapu Aurelia, angajatorul contrar prevederilor art.119 alin.(1), art.143 alin.(1) din Codul Muncii, nu a emis ordin privind încetarea contractului individual de muncă și nu l-a adus la cunoștința salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării; 4. Angajatorul la încetarea contractului individual de muncă nu efectuează achitarea drepturilor salariale ce se cuvin salariaților pentru munca efectiv prestată, inclusiv nu a compensat concediile de odihnă anuale nefolosite (ex.Șimutovschi Alexandra, Socolova Alla, Zgherea Svetlana, Secher Valentina, Bujor Maria, Roșca Valentina, Tcaciuc Irina, Arapu Aurelia) contrar prevederilor art.119 alin.(1), art. 143 alin.(1) din Codul Muncii. Totodată, a fost emisă prescripția privind înlăturarea încălcărilor stabilite în partea prescriptivă, după caz: De lichidat încălcările consemnate în prezentul proces-verbal, cu informarea în scris ITM Chișinău, cu anexarea documentelor confirmative până la data de 15.11.2022, inclusiv de calculat și achitat salariul pentru perioada iulie-septembrie 2022 conform muncii fectiv prestate de fiecare salarit și de achitat compensația pentru concediile de odihnă anuale nefolosite (f.d.233-235, vol.I).

Astfel, instanța de judecată reține că reclamantele solicită achitarea salariului pentru luna iulie 2022, a compensației pentru concediu nefolosit, a prejudiciului moral, penalității de întârziere a sumelor cuvenite, precum și compensarea cheltuielilor de judecată.

În conformitate cu prevederile art.85 alin.(1) și (3) din Codul muncii, Salariatul are dreptul la demisie – desfacere a contractului individual de muncă, cu excepţia prevederii alin.(41), din proprie iniţiativă, anunţînd despre aceasta angajatorul, prin cerere scrisă, cu 14 zile calendaristice înainte. Curgerea termenului menţionat începe în ziua imediat următoare zilei în care a fost înregistrată cererea. După expirarea termenelor indicate la alin.(1), (2) şi (41), salariatul are dreptul să înceteze lucrul, iar angajatorul este obligat să efectueze achitarea deplină a drepturilor salariale ce i se cuvin salariatului în termenele prevăzute la art.143 şi să-i elibereze documentele legate de activitatea acestuia în unitate.

În conformitate cu art.143 din Codul muncii (în redacția Legii la momentul demisionării reclamantelor) dacă nu se contestă cuantumul tuturor sumelor ce se cuvin salariatului de la unitate, efectuarea achitărilor se face: **a) în caz de încetare a contractului individual de muncă cu un salariat care continuă să lucreze pînă în ziua eliberării din serviciu – în ziua eliberării**; b) în caz de încetare a contractului individual de muncă cu un salariat care nu lucrează pînă în ziua eliberării din serviciu (concediu medical, absenţă nemotivată de la serviciu, privaţiune de libertate etc.) – cel tîrziu în ziua imediat următoare zilei în care salariatul eliberat a cerut să i se facă

achitările. (2) Dacă se contestă cuantumul sumelor ce se cuvin salariatului la eliberare din serviciu, angajatorul este obligat, în orice caz, să-i plătească, în termenele prevăzute la alin.(1), suma necontestată.

În acest context, instanța constată că reclamantele au activat în cadrul SRL „Pro Sano„ prin cumul, pe perioada încheierii contractului de acordare a asistenței medicale (de prestare a serviciilor medicale) în cadrul asigurării obligatorii de asistență medicală cu CNAM, fiind încheiate contracte individuale de muncă. Potrivit pct.7 lit.f) din contracte, angajatorul s-a obligat să plătească integral salariul în termenele stabilite de Codul muncii, de prezentul contract (f.d.71-72, 73-74, 75-76, vol.I).

Totodată, instanța constată că prin ordinul nr.19 din 21 iunie 2022, emis de SRL „Pro Sano", au fost eliberați din funcțiile ocupate din data de 30 iunie 2022, Zgherea Svetlana, Roșca Valentina, Arapu Aurelia (f.d.117, vol.I), fiind adus la cunoștință salariaților despre încetarea contractului de acordare a asistenței medicale (de prestare a serviciilor medicale) în cadrul asigurării obligatorii de asistență medicală cu CNAM la ședința de lucru din 13.06.2022 (f.d.67).

Potrivit listei lucrătorilor SRL „Pro Sano" prezenți la ședința de lucru pentru familiarizarea cu ordinul nr.19 din 21.06.2022, la ședință au fost prezenți mai mulți angajați, printre care Zgherea Svetlana și Roșca Valentina (f.d. 69, vol.I).

Însă, după emiterea ordinului nr.19 din 21 iunie 2022, reclamantele Zgherea Svetlana, Roșca Valentina, Arapu Aurelia au continuat să lucreze în continuare pînă la sfârșitul lunii iulie 2022, fiind asigurate că totul se va rezolva și să continue să lucreze.

Astfel în cadrul ședințelor de judecată, au fost audiați martorii atît de partea reclamantă cât și de partea pârâtă, după cum urmează:

-*martorul-Bujor Maria*, care a declarat că reclamantele Roșca Valentina, Zgherea Svetlana, Arapu Aurelia îi sunt cunoscute, au activat împreună, ea fiind asistentă medicală. De pe data de 15.09.2020-30.07.2022 a activat la SRL „Pro Sano", efectiv a lucrat până pe data de 05.08.2022. Reclamantele au activat până pe data de 29.07.2022 la sigur. A mai comunicat că era prezent registrul când intra la serviciu și indica când veneau la serviciu și plecam, cu ce a înlocuit, s-a apropiat să i se achite cumulare, pentru că a înlocuit, niciodată nu a fost achitat. Larisa Moscalu era directorul. A înlocuit și la sala de proceduri și la colectarea analizelor, ultima apromis că va achita, nu a achitat nimic. A mai relatat că ele au continuat să activeze după data de 30.06.2022 deoarece pacienții nu erau de vină, li s-a indicat să lucreze așa după cum au lucrat. Nu a fost înștiințată că este ordin de a fi închisă medicina de familie la ei în centru. Au indicat că au apărut niște probleme în privința achitărilor, a fost indicat că din contul directorului va fi achitat salariul. Pe luna iunie după ce a plecat de acolo, a primit 4000 de lei, nu salariul deplin. Pe luna iulie nu a primit nimic, concedialele le-a pierdut. A fost o ședință în cabinetul asistentelor medicale, au fost prezente toate: Valentina Roșca, Alexandra Șumutovschi, Tatiana Rubțova, Maria Bujor. Medicii Zgherea Svetlana, Arapu Aurelia, Dobzeu Ala și prezenta Mariana Pascarenco și Larisa Moscalu, nu își aduce aminte dacă era contabila prezentă. Nu cunoștea despre contractul său de muncă, trei luni de zile era în perioada de probă după care a fost încheiat contract de durată, nu a citit contractul, nu cunoaște dacă avea sau nu termen. Nu cunoaște despre controlul CNAM, a fost de două

ori, a trecut acreditarea centrul după care a fost tot bine, după, în mai, îndată după Paște a fost o altă comisie, ea personal nu se implica în chestiile clinicii. După controlul din mai, nu a cunoscut despre rezulatul controlului efectuat în mai, dar a intuit că ceva nu este bine, deoarece a fost un control riguros, se verificau cartelele medicale. Nici dna Pascarenco, nici dna Moscalul nu au anunțat că contractele lor vor expira la sfîrșitului lunii iunie. Nu a cunoscut nimic despre ordin, a vrut să clarifice, se auzea ca dl Gîlcă a fost prezent și închide medicina de familie și nu cunoaștea unde, a ridicat întrebarea pentru claritate, le-a promis că totul va fi bine și să continue să activeze mai departe. Nu cunoaște data cînd a avut loc ședința respectivă, era în a doua jumătate a lunii iunie. După data de 30.06.2022 a continut să semneze în registrul carea se afla jos la recepție, a continuat să semneze pînă la data de 05.08.2022. A scris cererea de mînă, și acasă fiica a depus cerere de eliberare on-line. Nu a depus cerere de demisie deoarece erau asigurați că vor fi achitați mai departe, și vor activa. Reclamantele au activat la sigur pînă pe data de 29.07.2022, mai departe nu cunoaște exact. Nu cunoaște dacă dna Roșca a fost la serviciu pe data de 27.28 iunie, nu ține minte dacă a fost la serviciu. Pe data de 15.06.2022, Roșca i se pare că era în concediu. Pe data de 23.06.2022 Arapu Aurelia a lucrat singură. A rămas în relații bune cu directorul și angajații SRL „Pro Sano" după plecarea sa.

-*martorul Stanciu Olga*, a declarat că cu reclamantele Roșca Valentina, Zgherea Svetlana, Arapu Aurelia este cunoscută, a fost cu copiii în calitate de pacientă la SRL „Pro Sano". A beneficiat de serviciile SRL „Pro Sano" perioada anului 2022, în 2023 nu a mai fost. În vară, lunile iunie-iulie 2022 s-au adresat la medic la SRL „Pro Sano", a fost la mai mulți medici atunci împreună cu fiul care urma să meargă și la studii și a avut nevoie de certificatul F 86. În perioada iunie-iulie a fost deservită de medicul de familie Arapu Aurelia, cu sora medicală Roșca Valentina, a contactat cu ea în iunie, iulie, faptul respectiv fiind notat în agenda personală. În iunie –iulie cu ele a lucrat, am fost telefonată și a colaborat în vederea obținerii certificatului menționat supra. În iulie, nu cunoaște exact ziua în care a fost la dna Arapu, dar la sigur a fost și în luna iulie. În luna august nu și-a notat dacă a fost sau nu la medic, după data de 10.08 la sigur nu a contactat, a fost plecată la odihnă. În luna iunie 2022 și iulie 2022 are notițe în agendă că a fost la medicul de familie Arapu Aurelia. Nu își amintește exact datele, dar la sigur era vorba de luna iunie-iulie 2022. În septembrie- octombrie, nu a apelat, nu a avut nevoie. Era un contact pierdut cu ei și s-au facut niște schimbări la ei referitor la medicina de familie.

-*martorul Pascarenco Mariana*, a declarat că la moment erste vice-director medical, terapeut consultant, medic pediatru în cadrul SRL „Pro Sano". Își aduce aminte controlul CNAM din luna mai, conform actului a fost privați de dreptul pentru prestarea serviciiilor medicale conform contractului de la începutul lunii iulie. În mai, după actul de verificare au fost privați de a deservi cu medicina de familie, au rămas să activeze cu medicina privată. În timpul contractului cu CNAM la SRL „Pro Sano" a activat o secție de medicină de familie, care a activat în baza contractul respectiv. Reclamantele Arapu Aurelia și Zgherea Svetlana erau medici, Roșca Valentina era sora medicală în cadrul secției medicnă de familie. Erau achitați conform surselor CNAM adică în baza contractului cu CNAM, de acest aspect se ocupa contabilitatea dar la sigur era achitați

din sursele CNAM. Lunar efectuau ședință cu angajații, la finele controlului, mai exact după ce a primit notificarea de la CNAM, a fost o ședință la care s-a adus la cunoștință angajaților că urmează să fie reziliat contractul cu CNAM și să nu mai desfășoare activitatea cu CNAM. Despre rezilierea contractului cu CNAM s-a comunicat la ambele ședințe. Dl Glîcă personal a fost în iunie și i-a anunțat verbal despre faptul că de la 1 iulie 2022 angajații secției urmează să fie transferați la AMT Buiucani, s-a comunicat și avizat față de tot colectivul. În luna iunie reclamnatele Roșca Valentina, Zgherea Svetlana, Arapu Aurelia au fost anunțate la fel, ca toată lumea că din 1 iulie nu vor mai activa și vor fi transferați la AMT Buiucani. În luna iulie 2022 a fost în concediu de boală cu copilul și anume pînă la 15 iunie 2022, după care a fost la serviciu. După data de 15 iunie 2022 pînă la începutul lunii august nu a văzut reclamantele Roșca Valentina, Zgherea Svetlana, Arapu Aurelia la serviciu. Medicii de familie dețineau semnatură electronica, era o clauză prevăzută de contract. Fiecare medic de familie deținea personal semnatura electronică. După data de 1 iulie 2022 a activat și a eliberat personal pentru medicina primară. De către reclamantele Roșca Valentina, Zgherea Svetlana, Arapu Aurelia nu au fost eliberate certificatele medicale deoarece aceste certificate erau eliberate de către dânsa. Au fost două ședințe la care s-a comunicat, persoanele au semnat fila proces-verbal al ședinței, aceste ședințe fiind înregistrate cu proces-verbal al ședinței, unde reclamantele au semnat. Pentru perioada iunie-iulie 2022 nu au fost careva garanții din partea SRL „Pro Sano” că vor continua activitatea, nu aveam cum să fie asemenea garanții deoarece nu era finanțare. Secția cadre era responsabilă de păstrarea registrelor de evidență a angajaților la serviciu, nu cunoaște, se păterază 5 ani. Registrul de evidență a angajaților la serviicu pentru iunie-august 2022, mai mult ca sigur se păstrează în arhivă. Ce ține de ordinele de eliberare primire la serviciu, este doamna director și secția cadre. A fost sistată activitatea cu medicina primară, nu cunoaște dacă reclamantele au fost sau nu transferate la AMT Buiucani, urma să fie la nivel de Minister, fiecare deja pe cont propriu. Nu cunoaște dacă au fost sau nu cereri de eliberarea din partea reclamantelor. În septembrie a fost control de la Inspecția Muncii, au fost solicitate acte, a fost informată superficial. Despre careva prescripții de la Inspecția Muncii, nu a cunoscut și actul respectiv nu l-a citit.

-*martorul Roibu Iuliana*, a declarat că la moment este contabil-șef la SRL „Pro Sano”, evidența timpului muncii salariaților o supraveghează dânsa. La începutul anului a fost semnat cu CNAM contract, în luna februarie a avut un control inopinat de la CNAM, în luna mai am avut control de stat care viza perioada anului 2021. În urma controlului la data de 13 iunie pe e-mailul SRL „Pro Sano” oficial a primit o notificare de la CNAM unde era indicat că de la 1 iulie cu SRL „Pro Sano” se rezoluționaează contractul. Reclamanatele Roșca Valentina, Zgherea Svetlana, Arapu Aurelia îi sunt cunoscute. Roșca Valentina, Zgherea Svetlana, Arapu Aurelia prestau servicii medicale ca urmare a contractului încheiat cu CNAM. Salariile erau achitate pentru aceste persoane exclusiv din fondurile CNAM. În privința reclamantelor a fost emis ordinul de eliberare, ultima zi de lucru urma a fi data 30 iunie 2022. Angajații au fost informați despre notificarea CNAM despre rezoluțiune, la una din ședințe la care a participat și ea. Imediat după notificarea CNAM au fost anunțați angajații. Mai comunică martorul că în

luna iulie 2022 s-a aflat în concediu, exact nu cunoaște, aproximativ 10 zile, după care a revinit la serviciu. În luna iulie 2022 în perioada în care se afla la serviciu, nu a văzut să fie prezente reclamantele. Salariile erau achitate către anagajați, de către SRL „Pro Sano", la moment medicii de familie dețin semnaturi electronice, nu cunoaște dacă semnăturile respective au fost folosite de către Pro Sano în lipsa deținătorului. Decizia CNAM a fost contestată, Pro Sano nu a fost de acord cu această notificare și a contestat-o în instanță de judecată. Ordinul de concediere a fost adus la cunoștință reclamnatelor de către director. Nu a asistat la momentul aducerii la cunoștință, după ce a primit notificarea, a fost convocați în ședință, au fost două ședințe la crea s-a comunicat că de la 1 iulie se reziliază contractul cu CNAM. După data de 13 iunie 2022 au fost convocați în ședință. În cadrul ședinței respective nu s-a adus la cunoștință ordinal de concediere. Ordinul se emite în ultima zi lucrătoarea a angajatului, respectiv era vorba de 30 iunie 2022. Nu cunoaște dacă este un registru de evidență a persoanelor la serviciu, nu cunoaște deaorece nu semnează nicăieri. Ea este contabilă și se bazează pe tabelele de pontaj care i se aduc la cunoștință la sfîrșitul fiecării luni, semnate de către persoanele responsabile și de către director. Pe data de 1-2 iulie a fost prezentă, a dat salariu la angajați și a revenit pe data de 18 iulie 2022 la serviciu. Cunoaște despre controlul de la Inspectoratul Muncii, a luat cunoștință cu actul de control. Prescripțiile respective au fost executate, s-a emis dispoziție de plată pentru două persoane, persoanele urma să se adreseze la instituție pentru a ridica banii, cunoaște că a fost contestată prescripția.

Totodată, instanța reține că la materialele cauzei a fost anexat procesul-verbal de control nr.PV-ISM-2022-01060 din 30.09.2022, întocmit de inspectorii principali ai Inspectoratului de Stat al Muncii, David Ruslan și Ungureanu Sergiu, care efectuând control inopinat la „Pro Sano" SRL, în prezența dnei Moscalu Larisa, administrator al SRL „Pro Sano" **au constatat** încălcări: 1. **În cazul salariaților cu care au continuat raporturile de muncă <u>după data de 30.06.2022</u>, angajatorul nu a dus evidența timpului de muncă prestat efectiv de fiecare salariat**, inclusiv a muncii suplimentare, a muncii prestate în zilele de repaus și în zilele de sărbătoare nelucrăloare (ex. Șimutovschi Alexandra, Socolova Alla, **Zgherea Svetlana**, Secher Valentina, Bujor Maria, **Roșca Valentina**, Tcaciuc Irina, **Arapu Aurelia**, Cotic Lidia), **contrar prevederilor art. 106 din Codul Muncii**; 3. În temeiul cererilor de demisie al salariaților: Șimutovschi Alexandra, Socolova Alla, Zgherea Svetlana, Secher Valentina, Bujor Maria, Roșca Valentina, Tcaciuc Irina, Arapu Aurelia, **angajatorul contrar prevederilor art.119 alin.(1), art.143 alin.(1) din Codul Muncii, nu a emis ordin privind încetarea contractului individual de muncă și nu l-a adus la cunoștința salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării**; **4. Angajatorul la încetarea contractului individual de muncă nu efectuează achitarea drepturilor salariale ce se cuvin salariaților pentru munca efectiv prestată, inclusiv nu a compensat concediile de odihnă anuale nefolosite** (ex.Șimutovschi Alexandra, Socolova Alla, **Zgherea Svetlana**, Secher Valentina, Bujor Maria, **Roșca Valentina**, Tcaciuc Irina, **Arapu Aurelia**) **contrar prevederilor art.119 alin.(1), art. 143 alin.(1) din Codul Muncii**. Totodată, **a fost emisă prescripția privind înlăturarea încălcărilor stabilite în partea prescriptivă**,

după caz: **De lichidat încălcările** consemnate în prezentul proces-verbal, cu informarea în scris ITM Chișinău, cu anexarea documentelor confirmative până la data de 15.11.2022, **inclusiv de calculat și achitat salariul pentru perioada iulie-septembrie 2022 conform muncii fectiv prestate de fiecare salarit și de achitat compensația pentru concediile de odihnă anuale nefolosite** (f.d.233-235, vol.I).

Astfel, potrivit controlului inopinat efectuat de inspectorii Inspectoratului de Stat al Muncii, se probează că inspectorii au constatat faptul activității reclamantelor în cadrul SRL „Pro Sano" după 30 iunie 2022 și au constatat admiterea încălcărilor de către angajator cu privire la neachitarea salariului pentru munca efectiv prestată de către reclamante în perioada de de după 30 iunie 2022, contrar celor invocate de către partea pârâtă.

Instanța mai reține că procesul-verbal de control nr.PV-ISM-2022-01060 din 30.09.2022, întocmit de inspectorii principali ai Inspectoratului de Stat al Muncii, David Ruslan și Ungureanu Sergiu, este în vigoare, nefiind contestat de către partea pârâtă, or reprezentantul pârâtului în cadrul ședințelor de judecată a menționat că nu a contestat acest proces-verbal deoarece nu a considerat că este lezat în drepturi prin constatările efectuate.

Respectiv, instanța conchide cu privire la temeinicia pretențiilor reclamantelor Roșca Valentina, Zgherea Svetlana și Arapu Aurelia a salariului mediul neachitat pentru munca prestată în perioada 01 iulie 2023-31 iulie 2023 în sumă de 12 000 lei în temeiul art.143 din Codul muncii.

În conformitate cu prevederile art.119 alin.(1) din Codul muncii, în caz de suspendare (art.76 lit.e) şi m), art.77 lit.d) şi e) şi art.78 alin.(1) lit.a) şi d)) sau încetare a contractului individual de muncă, salariatul are dreptul la compensarea tuturor concediilor de odihnă anuale nefolosite.

În acest context, instanța va dispune admiterea pretenției reclamantelor privind încasarea de la pârât a compensației pentru concediile de odihnă anuale nefolosite în mărime de 5000 lei pentru fiecare reclamantă, or pârâtul de fapt nici nu a negat parțial restanța compensației pentru concediile de odihnă anuale, invocând că are restanță doar în privința reclamantelor Arapu Aurelia și Zgerea Svetlana și ultimele urmează să se prezinte în casieria SRL „Pro Sano" pentru a fi eliberată compensația, însă instanța constată că pârâtul nu a prezentat certificat astfel cum prevede legislația cu privire la concediul nefolosit cât și certificat cu privire la salariu mediu al reclamantelor.

Cu referire la pretenția privind încasarea prejudiciului moral, instanța remarcă că în conformitate cu prevederile art.2036 Cod civil, în cazul în care persoanei i s-a cauzat un prejudiciu moral prin fapte ce atentează la drepturile ei personale nepatrimoniale, precum şi 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 şi întinderea prejudiciului patrimonial. Reparaţia prejudiciului moral se face şi 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 şi 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 cînd aceasta corespunde cu natura dreptului sau interesului recunoscut de lege încălcat şi persoana vătămată astfel va putea obține o valoare nepatrimonială superioară prejudiciului moral suferit.

În conformitate cu prevederile art.2037 Cod civil, mărimea despăgubirii pentru prejudiciu moral se determină de către instanța de judecată în funcție de caracterul şi gravitatea prejudiciului moral cauzat persoanei vătămate, de gradul de vinovăție a autorului prejudiciului, dacă vinovăția este o condiție a răspunderii, şi de măsura în care această despăgubire poate aduce satisfacție echitabilă persoanei vătămate. Caracterul şi gravitatea prejudiciului moral le apreciază instanța de judecată, luînd în considerare circumstanțele în care a fost cauzat prejudiciul, restrîngerea posibilităților de viaţă familială şi socială, precum şi statutul social al persoanei vătămate. La determinarea despăgubirii, instanța de judecată va tinde să acorde o despăgubire care, pe de o parte, are o mărime comparabilă cu cea acordată în mod obișnuit în împrejurări similare şi, pe de altă parte, ia în cont particularitățile cazului.

Totodată, pe lângă gravitatea prejudiciului moral ce trebuie luată în considerație pentru stabilirea despăgubirii, trebuie să se analizeze și un al doilea criteriu, cel al echității. Or, dacă gravitatea prejudiciului moral este mare, și despăgubirea ce trebuie acordată trebuie să fie una substanțială. Despăgubirea trebuie să fie una justă, rațională, echitabilă, adică în așa fel stabilită încât să asigure efectiv o compensație suficientă, dar nu exagerată, a prejudiciului moral suferit. Astfel, instanța reține la aprecierea cuantumului prejudiciului moral cauzat, pe lângă satisfacția morală prin repunerea în drepturi a reclamantelor, reclamantelor urmează a fi reparat prejudiciul moral în mărime de 12 000 lei, pentru fiecare, fiind un cuantum echitabil și proporțional gravității faptei și circumstanțelor stabilite. În rest, cerințele urmează a fi respinse ca nefondate.

Cu referire la cerința privind încasarea penalității de întârziere a plăților cuvenite salariaților în cuantum de 0,3% pentru fiecare zi de întârziere, instanța relevă că în conformitate cu art.330 alin.(2) din Codul muncii, în caz de reţinere, din vina angajatorului, a salariului (art.142), a indemnizaţiei de concediu (art.117), a plăţilor în caz de eliberare (art.143) sau a altor plăţi (art.123, 124, 127, 139, 186, art.225 alin.(8) etc.) cuvenite salariatului, acestuia i se plătesc suplimentar, pentru fiecare zi de întîrziere, 0,3 la sută din suma neplătită în termen.

Compensaţia de întârziere în mărime de 0,3 % se va calcula pentru fiecare sumă neachitată, începând cu termenul de la care suma dată a devenit certă, exigibilă şi scadentă. Se evidenţiază că potrivit art. 330 alin. (2) din Codul muncii, salariatului i se plăteşte suplimentar pentru fiecare zi de întârziere 0,3 % din suma neplătită în termen doar în cazul existenţei vinei angajatorului ca o condiţie obligatorie prevăzută de lege pentru angajarea răspunderii patrimoniale indicate.

Angajatorul care nu şi-a executat obligaţiile prevăzute de lege şi de contractul individual de muncă este prezumat în culpă, fiind apărat (eliberat) de răspundere numai dacă dovedeşte că a fost împiedicat să execute prevederile contractului printr-o cauză care nu-i poate fi imputată.

La caz, instanţa atestă că reclamantele Roșca Valentina, Zgherea Svetlana și Arapu Aurelia, conform calculul prezentat, solicită încasarea compensației de întârziere de 0,3 % pentru salariul neachitat și cpmpensația pentru concediul de odihnă începând cu 01.08.2022 (ziua eliberării de facto din funcție) până la 09.11.2023, din suma de 17000 lei.

În acest contex, dat fiind faptul că suma calculată nu este certă, exigibilă și scadentă, nu este temei de a admite pretențiile reclamantelor privind încasarea penalității de întârziere conform art. 330 alin. (2) din Codul muncii.

Cu referire la compensarea cheltuielilor de judecată se menționează că, în conformitate cu art. 82 din Codul de procedură civilă, cheltuielile de judecată se compun din taxa de stat şi din cheltuielile de judecare a cauzei.

În conformitate cu art. 94 alin. (1) din Codul de procedură civilă, instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească, la cererea părţii care a avut cîştig de cauză cheltuielile de judecată. Dacă acţiunea reclamantului a fost admisă parţial, acestuia i se compensează cheltuielile de judecată proporţional părţii admise din pretenţii, iar pîrîtului – proporţional părţii respinse din pretenţiile reclamantului.

În conformitate cu art. 96 alin. (1), (11) din Codul de procedură civilă, instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să compenseze părţii care a avut cîştig de cauză cheltuielile ei de asistenţă juridică, în măsura în care acestea au fost reale, necesare şi rezonabile. Cheltuielile menţionate la alin. (1) se compensează părţii care a avut cîştig de cauză dacă aceasta a fost reprezentată în judecată de un avocat.

Din materialele pricinii urmează că, pe parcursul examinării prezentului litigiu în instanța de fond, reclamantele Roșca Valentina, Zgherea Svetlana, Arapu Aurelia au fost reprezentate de avocatul Melinteanu Călin, împuternicit prin mandatele avocațiale seria MA nr. 1963023, nr.1963021, nr.1963022 din 19 mai 2023 (f.d.2, 3, 4, vol.I). Pentru serviciile juridice de care au beneficiat, reclamantele au avansat suma de 3400 lei, potrivit bonului de plată seria DAA nr. 48044375 din 19.05.2023, bonul de plată seria DAA nr.48044376 din 19.05.2023, bonul de plată seria DAA nr.48044377 din 19.05.2023 (f.d. 136, 137, 138, vol.I).

Prin urmare, instanța de judecată consideră necesar de a încasa de la pârât în beneficiul reclamantelor Roșca Valentina, Zgherea Svetlana, Arapu Aurelia cheltuielile de asistență juridică în mărime de 3400,00 lei pentru fiecare.

Conform art. 98 alin. (1) CPC, cheltuielile aferente judecării cauzei, privind achitarea taxei de stat, de a căror plată reclamantele au fost scutite, prin lege, urmează a fi încastă din contul pârâtului în beneficiul Statului, proporțional pretențiilor admise în mărime de 2829,97 lei.

Concluzionînd, instanța de judecată va admite parțial cererea de chemare în judecată depusă de Roșca Valentina, Zgherea Svetlana, Arapu Aurelia împotriva SRL „Fly One”, intervenient accesoriu Inspectoratul de Stat al Muncii, Inspecția Teritorială de Muncă Chișinău cu privire la încasarea salariului neachitat, a compensațiilor pentru concediu nefolosit, a prejudiciului moral, a penalității și a cheltuielilor de judecată, cu încasarea din contul SRL ”Pro Sano” în beneficiul lui Roșca Valentina, Zgherea Svetlana, Arapu Aurelia a salariului neachitat pentru munca prestată în perioada 01 iulie

2023-31 iulie 2023 în sumă de 12 000 lei, a compensației pentru concediile de odihnă anuale nefolosite în mărime de 5000 lei, a prejudiciului moral în mărime de 12 000 lei, pentru fiecare coreclamantă. În rest, cerințele se resping ca nefondate.

în conformitate cu prevederile art.art. 238 – 241 Codului de procedură civilă al RM, instanţa de judecată,

h o t ă r ă ș t e:

Se admite parţial cererea de chemare în judecată depusă de avocatul Melinteanu Călin acţionînd în interesele coreclamantelor Roşca Valentina, Zgherea Svetlana, Arapu Aurelia.

Se încasează din contul SRL ”Pro Sano” (IDNO 1004600008261) în beneficiul Roşca Valentina (*****), Zgherea Svetlana (*****) şi Arapu Aurelia (*****) a salariului neachitat pentru munca prestată în perioada 01 iulie 2023-31 iulie 2023 în sumă de 12 000 lei (douăsprezece mii), a compensaţiei pentru concediile de odihnă anuale nefolosite în mărime de 5000 lei (cinci mii), a prejudiciului moral în mărime de 12 000 lei (douăsprezece mii) şi a cheltuielilor de asistenţă juridică în mărime de 3400 lei (trei mii patru sute), pentru fiecare coreclamantă.

În rest, cerinţele se resping ca nefondate.

Se încasează din contul SRL ”Pro Sano” (IDNO 1004600008261) în beneficiul statului suma de 2829,97 lei (două mii opt sute douăzeci şi nouă lei, 97 bani) cu titlu de taxa de stat.

Hotărârea este cu drept de atac în ordine de apel în Curtea de Apel Chişinău în termen de 30 zile de la data pronunţării dispozitivului hotărîrii, prin intermediul Judecătoriei Chişinău (sediul Centru).

Președintele ședinței,
judecătorul Bagrin Lucia

Copia corespunde originalului