Prima instanță: Judecătoria Chișinău, sediul Centru (Judecător Eduard Galușceac)
Dosarul nr. 2a-982/23
2-22052028-02-2a-16032023

D E C I Z I E

10 mai 2023 mun. Chişinău

Colegiul civil, comercial şi de contencios administrativ
al Curţii de Apel Chișinău

în componenţă:
Preşedintele completului, judecătorul Ana Panov
Judecători Angela Braga și Viorica Mihaila
Grefierul: Maria Poparcea

Examinând în ședință de judecată publică cererea de apel depusă de S.R.L. „Fabrica-Tur”,

în cauza civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de Romanii Liubovi către S.R.L. „Fabrica-Tur” cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcţie, încasarea salariului pentru absenţa forţată de la lucru, încasarea drepturilor salariale, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată,

împotriva hotărârii Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 27 decembrie 2022,

c o n s t a t ă :

La 12 aprilie 2022, Romanii Liubovi a depus cerere de chemare în judecată împotriva Societății cu Răspundere Limitată ”Fabrica Tur” cu privire la anularea ordinului, restabilirea în funcţie, încasarea salariului pentru absenţa forţată de la lucru, încasarea drepturilor salariale, repararea prejudiciului moral și încasarea cheltuielilor de judecată.

În motivarea acțiunii reclamanta Romanii Liubovi a indicat că, în baza Contractului nr. 3/15 din 02 martie 2015 a fost angajată în calitate de manager la întreprinderea SRL „Fabrica Tur”.

Afirmă că, la 17 ianuarie 2022, a depus către angajator cerere privind acordarea concediului pentru anul 2021 în perioada de la 03 februarie 2022 pînă la 10 februarie 2022, inclusiv. Cererea a fost acceptată, cel puțin factorii de decizie nu au informat angajata despre refuz.

Susține că, la 11 februarie 2022 a revenit la locul de muncă, iar careva obiecții sau pretenții de la angajatorul nu au parvenit. Dinpotrivă, la 11 februarie 2022 de către angajată a fost încheiat un contract cu turist, fiind și recepționate sumele în contul costului sejurului. În aceiași zi, factorii de decizie nu au solicitat explicații de la ea privind presupusă lipsa de la locul de muncă în perioada 03 februarie 2022 – 10 februarie 2022.

Reiterează că, la 25 februarie 2022, angajatorul i-a prezentat spre cunoştinţă şi semnare un ordin datat cu 01 februarie 2022, potrivit căruia rata salariului se reduce. Avînd în vedere că data a fost anterioară datei prezentării, iar propunerea angajatorului contrară prevederilor art. 68 Codul Muncii, dînsa a refuzat să semneze ordinul propus. Aproximativ peste două ore, angajatorul în persoana administratorului V. Roşea, a anunţat-o precum că este suspectată în furtul mijloacelor băneşti ale întreprinderii şi în ponegrirea administratorului şi i-a indicat să scrie cerere privind concedierea din proprie inițiativă din data de 25 februarie 2022, însă ea a refuzat să depună astfel de cerere.

Accentuează că, angajatorul nu a prezentat ordin de concediere, la 28 februarie 2022 a ieşit la locul de muncă și administratorul în mod brutal, folosind cuvinte înjositoare, a informat-o că este concediată din SRL „Fabrica Tur” şi a rugat sa elibereze oficiu, în lipsa unui ordin, ea a refuzat să părăsească locul de muncă, iar angajatorul i-a deconectat calculatorul.

Comunică că, la 01 martie 2022, Eduard Gorca, prezentându-se ca juristul companiei, în prezența administratorului V.Roşea, la solicitarea prezentării ordinului considerent subsemnatei, a anunțat-o că ea nu este concediată, dar suspendată de la muncă, invocând petrecerea unui control de serviciu, ordinul de suspendare de la muncă nu s-a prezentat.

Precizează că, având situația dolosivă, a depus cerere la organele de poliție privind comportamentul administratorului discriminatoriu şi la Inspectoratul de Stat a Muncii privind încălcarea legislației muncii.

Comunică că, la 16 martie 2022, fiind prezentă la serviciu, nu a fost informată despre concediere sau suspendarea sa din funcție, cu toate că, potrivit documentelor, actul de constatare din 11 februarie 2022 şi ordinul contestat deja au fost presupus emise, or, se constată emiterea documentelor cu o dată falsă.

Specifică că, potrivit răspunsului R-318/22 din 28 martie 2022, Inspectoratul de Stat a Muncii a reflectat că, potrivit ordinului nr. 05 din 15 martie 2022, ea a fost concediată conform art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul Muncii, pentru lipsa de la locul de muncă în perioada de la 03 februarie 2022 până la 14 februarie 2022.

Indică că, la fel, la 26 martie 2022, a recepționat scrisoarea nr. 06-22 din 15 martie 2022 prin care SRL „Fabrica Tur” a solicitat să se prezinte la oficiu pentru a da explicații cu referire la lipsa de la locul de muncă în perioada 03 februarie 2022

până la 11 februarie 2022 şi din 01 martie 2022 până la depunerea cererii de chemare în judecată.

Notează că, în conformitate cu legislaţia în vigoare, explicaţia privind fapta comisă poate fi prezentată de către salariat în termen de 5 zile lucrătoare de la data solicitării. Refuzul de a prezenta explicaţia cerută se consemnează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului şi un reprezentant al salariaţilor.

Susține că, totodată, ordinul nr. 05 din 15 martie 2022, nu reflectă circumstanţele expuse prin procesul verbal nr.1-22 din 11 februarie 2022, fiind emis pentru circumstanţe formale, nefiind identificată perioada presupusei absenţe, iar procesul verbal nu se menţine ca parte componentă a procesului de concediere. Astfel, în conformitate cu legislaţia muncii, asemenea ordin trebuie să cuprindă în mod obligatoriu temeiurile de fapt şi de drept ale aplicării sancţiunii sub formă de concediere; termenul în care sancţiunea poate fi contestată, circumstanţile motivului de concidiere, fapt omis de către angajatorul în ordinal contestat. Ordinul vizat nu cuprinde motivele de fapt care au determinat o asemenea măsură şi termenul în care poate fi contestat.

Menționează că, prin ordinul nr. 05 din 15 martie 2022 nu a fost reziliat contractul de muncă nr. 3/15 din 02 martie 2015. Până în prezent, contrar prevederilor art.82, alin. (2) din Codul Muncii, angajatorul nu a dus la cunoştinţă despre emiterea ordinului nr. 05 din 15 martie 2022, el fiind recepţionat prin intermediu Inspectoratului de Stat al Muncii la 30 martie 2022. Ordinul angajatorului cu privire la încetarea contractului individual de muncă este operabil numai dacă a fost comunicat ordinul angajatorului cu privire la concediere, până la acest moment operează prezumţia de necunoaştere a măsurii luate de angajator împotriva salariatului. Prin urmare consideră că ordinul nr.05 din 15 martie 2022, urmează a fi anulat.

Indică că, la fel, prin intermediul Inspectoratului de Stat al Muncii a recepţionat procesul-verbal nr.1-22 din 11 februarie 2022, prin care se reflectă precum că dînsa a lipsit de la locul de muncă de la 03 februarie 2022 până la 11 februarie 2022, semnat de angajaţii SRL „Fabrica Tur”, fără a fi semnătură factorilor de deciziei ale SRL „Fabrica Tur”. Conţinutul procesului verbal deja reflectă absenţa nemotivată, pe cînd urma să fie doar reflectat presupusă absenţă a angajatului. Totodată, tabelul de pontaj reflectă 4 ore aflării la serviciu a ei, iar prin act de constatare din 11 februarie 2022 se reflectă ca a lipsit toată ziua, însă de facto ea s-a aflat la locul de muncă până la finele programului de lucru.

Notează că, totodată, importanţa actului constatator poate fi demonstrată şi prin faptul că sancţiunea disciplinară se aplică, de regulă, imediat după constatarea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de o lună din ziua constatării ei, adică nu mai târziu de o lună din ziua perfectării actului constatator. Angajatorul a emis

ordinul la 15 martie 2022, fiind omis termenul de aplicarea sancţiunii faţă de angajata.

Relevă că, faptul comportamentului disproporţional a factorilor de decizie ale SRL ,,Fabrica Tur" este confirmat şi prin video-înregistrare, anexat la prezenta acţiune. Comportamentul administratorului şi crearea situaţiei de concidiere pe motivul lipsei de la locul de muncă, a fost influențat de refuzul dînsei de a semna la 28 februarie 2022 ordinul despre reducerea salariului datat cu 01 februarie 2022.

Afirmă că, prin urmare, salariul a fost achitat parțial doar pentru luna februarie 2022, iar începând cu 01 martie 2022, factorii de decizie a împiedicat angajatul să se prezinte la locul de muncă şi să o asigure cu locul de muncă, consideră că la moment SRL ,,Fabrica Tur" rămâne restantă cu suma de 5 500 lei în contul salariului pentru luna martie 2022 (f.d.2-3).

Cere reclamanta Romanii Liubovi conform cererii de majorare și concretizare a pretențiilor declararea nulă și ilegală a ordinului nr.05 din 15 martie 2022, privind concedierea sa în baza art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul Muncii; anularea procesului verbal nr. 1-22 din 11 februarie 2022; restabilirea în funcţie de manager în activitatea de turism la Societatea cu Răspundere Limitată "Fabrica-Tur", încasarea sumelor pentru concediu neachitat pentru anul 2021, folosit în perioada 03 februarie 2022 până la 10 februarie 2022, în suma de 5036,06 lei, încasarea salariului ratat pentru concedierea ilegală pentru perioada de la 01 martie 2022 - 01 noiembrie 2022, pornind de la salariu lunar mediu în sumă de 10754 lei lunar; încasarea sumei de 50 000 lei cu titlu de prejudiciului moral pentru concedierea ilegală, încasarea cheltuielilor judecătorești suportate de către reclamanta în prezentul proces în sumă de 6800 lei cu titlu de asistența juridică (f.d. 72, 78).

Pe parcursul examinării cauzei, în ședință de judecată din partea SRL ,,Fabrica Tur" a parvenit referință pe marginea prezentei acțiuni.

În susținerea poziției de nerecunoaștere a cererii de chemare în judecată pârâtul a indicat că, contrar legislației în vigoare, Romanii Liubovi nu a informat de îndată angajatorul despre imposibilitatea de a se prezenta la serviciu și nu a prezentat, în termen de 5 zile lucrătoare după reluarea activității de muncă, documentele care justifică absența. Astfel, Romanii Liubovi a absentat fără motive întemeiate de la lucru în perioada de la 03 februarie 2022 până la 11 februarie 2022, astfel, angajatorul SRL ,,Fabrica Tur" și-a realizat dreptul de desfacere a contractului individual de muncă încheiat cu Romanii Liubovi.

Precizează că, Inspectoratul de Stat al Muncii, în rezultatul examinării petiției lui Romanii Liubovi din 28 februarie 2022, prin care se invocă concedierea ilegală de către angajatorul SRL ,,Fabrica Tur", nu a constatat careva abateri sau încălcări a legislației în procesul concedierii lui Romanii Liubovi. Astfel, în rezultatul controlului efectuat de Inspectoratul de Stat al Muncii nu a fost

constatată ilegalitatea ordinului nr. 05 din 15 martie 2022 emis de administratorul SRL „Fabrica Tur”, de concediere a lui Romanii Liubovi, în baza art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii.

Reprezentantul pârâtului a indicat că, nu corespund realității declarațiile reclamantei că din anul 2020 a fost majorat salariul lunar al acesteia la suma de 5 500 lei lunar, în acest sens, reclamanta nu a prezentat nici o probă privind modificarea contractului individual de muncă.

Menționează că, în realitate, angajatorul, în conformitate cu pct. 6.4. din contractul individual de muncă încheiat între părți și luând în considerație disponibilitatea resurselor financiare ale SRL „Fabrica Tur”, a stabilit pentru angajați premii, astfel, suma de 5 500 lei indicată de reclamantă ca salariu lunar reprezintă în realitate suma salariului lunar și suma premiilor, care poartă un caracter temporar, pe perioada disponibilității resurselor financiare.

Subliniază că, totodată, reclamanta nu a prezentat careva calcule și probe care să combată durată concediului nefolosit sau achitarea compensației într-o mărime diminuată. Pornind de la cele menționate, consideră că ordinul de concediere a lui Romanii Liubovi, este unul întemeiat și emis în conformitate cu prevederile legii.

Concluzionează că, ordinul de concediere al lui Romanii Liubovi a fost emis în corespundere cu dispozițiile legale citate, nu sânt careva motive pentru restabilirea reclamantului în funcția deținută, încasarea salariului pentru perioada de absență forțată de la muncă și repararea prejudiciului moral.

În această ordine de idei, consideră că acțiunea înaintată de Romanii Liubovi împotriva SRL „Fabrica Tur” cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea la lucru, încasarea salariului pentru absența forțată de la lucru și repararea prejudiciului moral, urmează a fi respinsă ca neîntemeiată (f.d. 69-71).

Prin hotărârea Judecătoriei Chișinău, sediul Centru, din 27 decembrie 2022, s-a admis parţial cererea de chemare în judecată depusă de Romanii Liubovi împotriva Societății cu Răspundere Limitată „Fabrica Tur” cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcţie, încasarea salariului pentru absenţa forţată de la lucru, încasarea drepturilor salariale, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată.

S-a anulat Ordinul nr. 05 din 15.03.2022 „Cu privire la concediere”, prin care Romanii Liubovi a fost concediată din funcția de manager în activitatea de turism, în cadrul S.R.L. „Fabrica-Tur”, conform art. 86 alin. (1) lit. h) Codului muncii.

S-a restabilit Romanii Liubovi în funcţie de manager în activitatea de turism la S.R.L. „Fabrica-Tur”.

S-a încasat de la S.R.L. „Fabrica-Tur” în beneficiul lui Romanii Liubovi salariul pentru absenţa forţată de la lucru pentru perioada de la 01.03.2022 – 01.12.2022, care urmează a fi calculat de către angajator reieșind din salariu mediu

lunar al reclamantei.

S-a încasat de la S.R.L. „Fabrica-Tur” în beneficiul lui Romanii Liubovi suma de 11000 (unsprezece mii) lei cu titlu de prejudiciul moral şi suma de 6800 (șase mii opt sute) lei cu titlu de cheltuieli pentru asistenţă juridică acordată.

Prin încheierea din 04 ianuarie 2023 a Judecătoriei Chișinău, sediul Centru s-a corectat eroarea din alineatul 4 al dispozitivului hotărîrii Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 27 decembrie 2022, în cauza civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de Romanii Liubovi către S.R.L. „Fabrica-Tur” cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcţie, încasarea salariului pentru absenţa forţată de la lucru, încasarea drepturilor salariale, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată, prin substituirea în alineatul 4 al dispozitivului hotărîrii, a sintagmei ”01.03.2022-01.11.2022” cu sintagma ”01.03.2022-01.12.2022”.

La 04 ianuarie 2023, S.R.L. „Fabrica-Tur”, a declarat apel împotriva hotărârii primei instanțe, solicitând admiterea apelului, casarea hotărârii Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 27 decembrie 2022, cu adoptarea unei noi hotărâri prin care cererea de chemare în judecată să fie respinsă integral.

În motivarea cererii de apel a menționat că, în baza contractului de muncă nr.3/15 din data de 02 martie 2015, intimata Romanii Liubovi a fost angajată în cadrul SRL ”Fabrica-Tur” în calitate de manager la un salariu fix de 3800 lei.

Menționează că, contractul de muncă vizat supra nu a fost modificat unilateral de către angajator în sensul majorării salariului intimatului la suma de 5500 lei, diferența plăților suplimentare lunare constituie bonusurile suplimentare la salariu.

Precizează că, intimatul nu a depus nici un fel de cerere către angajator privind acordarea concediului anual pentru anul 2021, şi mai mult ca atît, angajatorul nu a acceptat o astfel de cerere din partea salariatului deoarece nu a fost formulată şi adresată sub nici o formă juridică o astfel de cerere.

Accentuează că, începînd cu data de 01 martie 2022 - pînă pe data de 15 martie 2022 intimata în mod repetat nu s-a prezentat la locul de muncă din motive necunoscute, fapt ce a determinat angajatorul ca în conformitate cu art.209 alin. 1) din Codul muncii, să constate în mod repetat abatetrea disciplinară.

Afirmă că, la pronunţarea hotărîrii judecătoreşti contestate instanţa de fond face concluzii greşite care sunt în contradicţie cu circumstanţele cauzei. Or, instanţa de fond constată doar prima abatere disciplinară a intimatului Romanii Liubovi pentru perioada 03 februarie 2022 - pînă pe 11 februarie 2022, fără a constata şi a da apreciere juridică celei de-a doua abatere disciplinară a intimatului Romanii Liubovi pentru perioada 1 martie 2022 - pînă pe 15 martie 2022.

Susține că, după constatarea celei a doua abatere disciplinară a intimatului Romanii Liubovi, angajatorul „Fabrica-Tur” S.R.L. a decis să aplice imediat sancţiunea disciplinară concedierea în temeiul art.86 alin.(l), lit.h) Codul muncii,

conducîndu-se de prevederile art.209 alin.(l) din Codul muncii, conform cărei norme juridice legiuitorul prevede faptul că, sancţiunea disciplinară se aplică, de regulă, imediat după constatarea abaterii disciplinare, dar nu mai tîrziu de o lună din ziua constatării ei, fără a lua în calcul timpul aflării salariatului în concediul anual de odihnă, în concediul de studii sau în concediul medical.

Reiterează că, deşi la materialele cauzei sunt probe suficiente care constată şi confirmă faptul că, angajata Romanii Liubovi a absentat nemotivat de la lucru fără a conveni cu administraţia entităţii atît în perioada 03 februarie 2022 - pînă pe data de 11 februarie 2022, cît şi în perioada 01 martie - pînă pe data de 15 martie 2022, totuşi, instanţa de fond la motivarea soluţiei sale în partea descriptivă a hotărîrii contestate nu face referire şi celei dea doua abatere disciplinară şi anume al absenţei intimatului Romanii Liubovi de la locul de muncă în perioada 01 martie - pînă pe data de 15 martie 2022.

Subliniază că, prin urmare, instanţa de fond redă greşit circumstanţele importante ale cauzei raportat la periodicitatea absenţei nemotivate de la locul de muncă al intimatului Romanii Liubovi, luînd în evidenţă doar absența nemotivată de la locul de muncă în perioada 03 februarie 2022 - pînă pe data de 11 februarie 2022, iar drept consecinţă al acestui fapt, instanţa de fond aplică eronat legea materială, şi anume prevederile art.209 alin. (l) din Codul muncii.

Indică că, dacă instanţa de fond ar fi dat apreciere corectă tuturor circumstanşelor de fapt ale cauzei, ar fi constatat şi absenţa nemotivată de la locul de muncă al intimatului Romanii Liubovi în perioada 01 martie **-** pînă pe data de 15 martie 2022, şi ar fi aplicat şi interpretat corect prevederile art.209 alin.(l) din Codul muncii, atunci doar în asemenea situaţie, instanţa de fond ar fi constatat şi a doua abatere disciplinară al intimatului Romanii Liubovi, ar fi aplicat corect prevederile art.209 alin. (l) din Codul muncii, precum că după a doua abatere disciplinară apelantul „Fabrica-Tur" S.R.L., era în drept să aplice imediat sacţiunea disciplinară concedierea în temeiul art.86 alin. (1), lit. h) din Codul muncii, fără a mai aduce la cunoştinţă salariatului, sub semnătură, cel tîrziu la data eliberării a ordinului de concediere, or conform art.81 al.(3) din Codul muncii, contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziției, deciziei, hotărîrii) angajatorului, care se aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură, cel tîrziu la data eliberării din serviciu, cu excepția cazului în care salariatul nu lucrează pînă în ziua eliberării din serviciu (absența nemotivată de la serviciu, privațiune de liberatate etc), situație similară circumstanțelor de fapt din speța respectivă a prezentei cauze.

Specifică că, în hotărîrea contestată instanţa de fond nu a putut argumenta despre faptul absenţei forţate a intimatului Romanii Liubovi de la locul de muncă atît în perioada 01 martie - pînă pe data de 15 martie 2022 şi ulterior, ca consecinţă

pînă la data de 01 decembrie 2022, deşi hotărîrea contestată a fost pronunţată pe data de 27 decembrie 2022.

Relevă că, în cazul în care chiar dacă s-ar fi constatat o încălcare din partea angajatorului „Fabrica- Tur" S.R.L., privind privarea ilegală a intimatului Romanii Liubovi de posibilitatea de a munci, faptul dispunerii de către instanţa de fond a încasării salariului pentru perioada absenţei forţate de la serviciu de la 01 martie 2022 - 01 decembrie 2022, este una ilegală, or, la calcularea acestui salariu ratat instanţa de judecată urma să facă un asemenea calcul din ziua emiterii ordinului de concediere 15 martie 2022, dar nu din ziua invocării începerii privării ilegale a intimatului Romanii Liubovi de posibilitatea de a munci cum ar fi 01 martie 2022, şi nu pînă la data de 01 decembrie 2022, ci pînă la data pronunţării hotărîrii contestate 27 decembrie 2022.

Consideră că, instanța de fond la pronunțarea soluției pe caz nu a putut argumenta două momente: constatarea în fapt al absenței forțate de la locul de muncă și perioada absenței forțate de la locul de muncă.

În conformitate cu prevederile art. 362 alin. (1) CPC, termenul de declarare a apelului este de 30 de zile de la data pronunţării dispozitivului hotărîrii, dacă legea nu prevede altfel.

În această ordine de idei, Colegiul civil conchide că potrivit materialelor cauzei, la 20 octombrie 2021, Judecătoria Chișinău, sediul Centru a pronunțat dispozitivul hotărârii, astfel, instanţa de apel conchide apelul declarat la 28 octombrie 2021, ca fiind depus în termenul legal.

În ședința instanței de apel avocatul Spalatu Veaceslav, în interesele apelantului Societatea cu Răspundere Limitată "Fabrica Tur" a susținut cererea de apel, solicitând admiterea acesteia pe motivele invocate, casarea soluției instanței de fond cu pronunțarea unei noi hotărâri de respingere integrală a cererii de chemare în judecată.

Intimata Romanii Liubovi și reprezentantul său, avocatul Ion Cerga, fiind citați legal, în ședința de judecată nu s-au prezentat, în temeiul art.379 alin. (2) CPC, instanța a considerat posibilă examinarea cauzei în lipsa acestora.

Audiind reprezentantul apelantului, studiind cererea de apel şi materialele cauzei, Colegiul civil consideră că apelul declarat de S.R.L. „Fabrica-Tur", urmează a fi respins, cu menținerea hotărârii instanţei de fond din următoarele considerente.

În conformitate cu prevederile art. 385 lit. a) Cod de procedură civilă, instanţa de apel, după ce judecă apelul, este în drept: să respingă apelul şi să menţină hotărîrea primei instanţe.

Conform prevederilor art.118 alin.(1) CPC, fiecare parte trebuie să dovedească circumstanţele pe care le invocă drept temei al pretenţiilor şi obiecţiilor sale dacă legea nu dispune altfel.

Articolul 130 alin.(1) CPC statuează că instanţa judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multe aspectual, completă, nepărtinitoare şi nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul şi interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege.

În temeiul art.240 alin.(1) CPC, la deliberarea hotărârii, instanţa judecătorească apreciază probele, determină circumstanţele care au importanţă pentru soluţionarea pricinilor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părţi, legea aplicabilă soluţionării pricinii şi admisibilitatea acţiunii.

Potrivit dispoziţiilor art.373 alin. (1), (2), (3), (5) CPC, instanţa de apel verifică, în limitele cererii de apel, ale referinţelor şi obiecţiilor înaintate, legalitatea şi temeinicia hotărîrii atacate în ceea ce priveşte constatarea circumstanţelor de fapt şi aplicarea legii în primă instanţă.

În limitele apelului, instanţa de apel verifică circumstanţele şi raporturile juridice stabilite în hotărîrea primei instanţe, precum şi cele care nu au fost stabilite, dar care au importanţă pentru soluţionarea cauzei, apreciază probele din dosar şi cele prezentate suplimentar în instanţă de apel de către participanţii la proces.

În cazul în care motivarea apelului nu cuprinde argumente sau dovezi noi, instanţa de apel se pronunţă în fond, numai în temeiul celor invocate în primă instanţă.

Concomitent, instanţa de apel este obligată să se pronunţe asupra tuturor motivelor invocate în apel.

Astfel, prevederile legale enunţate în mod expres obligă instanţa de apel să verifice circumstanţele şi raporturile juridice stabilite în hotărârea primei instanţe, precum şi cele care nu au fost stabilite şi este obligată să se pronunţe asupra tuturor motivelor invocate în apel.

Din conţinutul celor relatate Colegiul reţine că sarcina instanţei de apel derivă reieşind din dispoziţiile art.373 alin. (1), (2), (3), (5) CPC, în condiţiile în care instanţa de fond a soluţionat fondul cauzei, cu expunerea argumentelor în vederea admiterii sau respingerii acţiunii în raport cu concluziile reţinute de către aceasta.

Colegiul Civil reţine că instanţa de apel, potrivit regulilor unui proces echitabil, reţinându-se rolul determinant al concluziilor sale, are obligaţia să examineze efectiv problemele esenţiale care îi sunt supuse aprecierii şi să nu se limiteze la însuşirea motivelor instanţei inferioare. (Hirro Balani c. Spaniei, nr. 18064/91 din 09.12.1994 §27; Georgiadis c. Greciei nr.21522/93 din 29.05.1997 §43).

Actele cauzei certifică faptul că, la 02 martie 2015, între SRL „Fabrica Tur”, în calitate de angajator, și Romanii Liubovi, în calitate de angajat, a fost încheiat contract individual de muncă nr. 3/15.

Potrivit pct. 1.1, pct. 2.1 și pct. 6.1 al contactului sus menționat, Romanii

Liubovi a fost angajată în funcția de manager al întreprinderii SRL „Fabrica Tur”, pe un termen nedeterminat cu un salariu lunar în mărime de 3800 lei (f.d. 24-26).

Prin procesul verbal nr. 1-22 din 11 februarie 2022, emis de SRL „Fabrica Tur” s-a constatat că angajata Romanii Liubovi a absentat nemotivat de la lucru în perioadă de timp de la 03 februarie 2022 până la 11 februarie 2022, fără a conveni cu administrația entității (f.d. 12).

La 28 februarie 2022, reclamanta Romanii Liubovi s-a adresat către directorul companiei SRL „Fabrica Tur” prin care a solicitat emiterea ordinului de concediere cu indicare temeiurilor care au dus la concedierea, cât și achitarea sumelor cuvenite în vederea îndeplinirii obligațiilor de serviciu, cererea a fost recepționată la aceiași dată, fapt confirmat prin semnătură (f.d. 4).

Tot la data de 28 februarie 2022, Romanii Liubovi s-a adresat către Inspectoratul de Stat al Muncii cu cerere prin care a solicitat efectuarea unui control în privința companiei unde a activat pe motiv că administrația SRL „Fabrica Tur” i-a comunicat că este concediată, fără a prezenta un ordin în acest sens (f.d. 42-43).

La 01 martie 2022, reclamanta Romanii Liubovi s-a adresat cu cerere la Inspectoratul de Poliție Rîșcani a mun. Chișinău prin care solicitat aplicarea măsurilor corespunzătoare în privința administrației SRL „Fabrica Tur”, care îi îngrădește accesul la locul de muncă, iar un ordin de concediere nu i-a fost prezentat în acest sens, deși conducerea îi comunică că este eliberată de din funcție (f.d. 38-39).

La 15 martie 2022, SRL „Fabrica Tur” a expediat în adresa reclamantei scrisoarea nr. 06-22 prin care i-a comunicat că urmează a se prezenta la sediul companiei în legătură cu lipsa nemotivată de la serviciu în perioada 03 februarie 2022 până la 11 februarie 2022, în caz contrar entitatea va avea temei de concediere în temeiul art. 86 alin. (1), lit. h) din Codul muncii.

Scrisoarea a fost recepționată de către reclamantă la 26 martie 2022 (f.d. 16-18).

La 15 martie 2022, SRL „Fabrica Tur” a emis ordinul nr. 05, cu privire la concediere în privința reclamantei Romanii Liubovi în temeiul art. 86 alin. (1), lit. h) din Codul Munci (f.d. 13).

La 24 martie 2022, prin scrisoarea nr. 08-22, SRL „Fabrica Tur” a informat reclamanta Romanii Liubovi că din data de 15 martie 2022, contractul individual de muncă a fost încetat în temeiul art. 86 alin. (1), lit. h) din Codul Munci, la fel, i-a fost adus la cunoștință că i-a fost transferat la cardul salarial suma de 8241,78 lei, inclusiv concediu nefolosit pentru 14 zile, aceasta fiind recepționată la 03 aprilie 2022 (f.d. 19-21).

Considerând, că a fost concediată ilegal, la 12 aprilie 2022, Romanii Liubovi a depus cerere de chemare în judecată către Societatea cu Răspundere Limitată

„Fabrica Tur” cu privire la anularea ordinului, restabilirea în funcţie, încasarea salariului pentru absenţa forţată de la lucru, încasarea drepturilor salariale, repararea prejudiciului moral și încasarea cheltuielilor de judecată (f.d. 2-3).

Prin hotărârea Judecătoriei Chișinău, sediul Centru, din 27 decembrie 2022, s-a admis parţial cererea de chemare în judecată depusă de Romanii Liubovi împotriva Societății cu Răspundere Limitată „Fabrica Tur” cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcţie, încasarea salariului pentru absenţa forţată de la lucru, încasarea drepturilor salariale, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată.

S-a anulat Ordinul nr. 05 din 15.03.2022 „Cu privire la concediere”, prin care Romanii Liubovi a fost concediată din funcția de manager în activitatea de turism, în cadrul S.R.L. „Fabrica-Tur”, conform art. 86 alin. (1) lit. h) Codului muncii.

S-a restabilit Romanii Liubovi în funcţie de manager în activitatea de turism la S.R.L. „Fabrica-Tur”.

S-a încasat de la S.R.L. „Fabrica-Tur” în beneficiul lui Romanii Liubovi salariul pentru absenţa forţată de la lucru pentru perioada de la 01.03.2022 – 01.12.2022, care urmează a fi calculat de către angajator reieșind din salariu mediu lunar al reclamantei.

S-a încasat de la S.R.L. „Fabrica-Tur” în beneficiul lui Romanii Liubovi suma de 11000 (unsprezece mii) lei cu titlu de prejudiciul moral şi suma de 6800 (șase mii opt sute) lei cu titlu de cheltuieli pentru asistenţă juridică acordată.

Colegiul civil consideră că hotărîrea emisă de către instanța de fond este corectă din următoarele considerente.

Conform art. 56 alin. (1) din Codul muncii, contractul individual de muncă se încheie în baza negocierilor dintre salariat şi angajator. Încheierea contractului individual de muncă poate fi precedată de circumstanţe specifice (susţinerea unui concurs, alegerea în funcţie etc.).

Potrivit art. 81 alin. (3) din Codul muncii, contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărîrii) angajatorului, care se aduce la cunoştinţa salariatului, sub semnătură, cel tîrziu la data eliberării din serviciu, cu excepția cazului în care salariatul nu lucrează pînă în ziua eliberării din serviciu (absenţă nemotivată de la serviciu, privaţiune de libertate etc.). Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) angajatorului cu privire la încetarea contractului individual de muncă trebuie să conţină referire la articolul, alineatul, punctul şi litera corespunzătoare din lege.

Obiectul litigiului rezultă din ordinul nr. 05 din 15 martie 2022, prin care Romanii Liubovi a fost concediată în temeiul art. 86 alin. (1), lit. h) din Codul munci, adică absenţa fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă (f.d. 13).

În baza art. 206 alin. (1) lit. d) din Codul muncii, pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice faţă de salariat, concedierea (în temeiurile prevăzute la art.86 alin.(1) lit.g)-r)).

În conformitate cu art. 86 alin. (1) lit. h) Codul muncii, concedierea - desfacerea din iniţiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată – se admite pentru absenţa fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă.

Din materialele dosarului rezultă că, angajatorul SRL „Fabrica Tur” la data de 11 februarie 2022, a emis proces verbal de constatare nr. 1-22, prin care indică că angajatul Romanii Liubovi a absentat nemotivat de la locul de muncă în perioada de la 03 februarie 2022 până la 11 februarie 2022, actul de constare fiind semnat de către Catană Vera, Roșca Valentina, Stolearenco Anatolie și Nazaur Victor (f.d. 12).

Conform art. 206 din Codul muncii, pînă la aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul este obligat să ceară în scris salariatului o explicație scrisă privind fapta comisă. Explicația privind fapta comisă poate fi prezentată de către salariat în termen de 5 zile lucrătoare de la data solicitării. Refuzul de a prezenta explicația cerută se consemnează într-un proces- verbal semnat de un reprezentant al angajatorului și un reprezentant al salariaților.

În funcţie de gravitatea faptei comise de salariat, angajatorul este în drept să organizeze şi o anchetă de serviciu, a cărei durată nu poate depăşi o lună. În cadrul anchetei, salariatul are dreptul să-şi explice atitudinea şi să prezinte persoanei abilitate cu efectuarea anchetei toate probele şi justificările pe care le consideră necesare.

În conformitate cu art. 209 alin. (1) din Codul muncii, sancţiunea disciplinară se aplică, de regulă, imediat după constatarea abaterii disciplinare, dar nu mai tîrziu de o lună din ziua constatării ei, fără a lua în calcul timpul aflării salariatului în concediul anual de odihnă, în concediul de studii sau în concediul medical.

Colegiul reține că, că instanța de fond just a constatat că ordinul nr. 05 din 15 martie 2022, prin care Romanii Liubovi a fost concediată în temeiul art. 86 alin. (1), lit. h) din Codul muncii, a fost emis cu abateri grave de la prevederile legale stabilite de legislația națională.

Ori, fapta de absență nemotivată de la locul de muncă, prin încălcarea disciplinei de muncă, a fost constată la data de 11 februarie 2022, iar ordinul de sancționare în acest sens a fost emis abia la data de 15 martie 2022, adică cu depășirea termenului de o lună stabilit de art. 209 alin. (1) din Codul muncii.

Prin urmare, în cadrul examinării litigiului, s-a stabilit cu certitudine că la materialele cauzei a fost prezentată scrisoarea nr. 06-22 din 15 martie 2022, prin care angajatorul roagă reclamanta Romanii Liubovi să se prezinte la locul de

muncă în legătură cu lipsa nemotivată de la serviciu în perioada 03 februarie 2022 - 11 februarie 2022 și 01 martie 2022, scrisoarea fiind expediată prin oficiul poștal (f.d. 18). Însă, angajatorul fără să aștepte un careva răspuns din partea angajatei, în aceiași zi emite ordinul de concediere a ultimei.

Totodată, verificînd din punct de vedere formal conținutul Ordinului nr.05 din 15 martie 2022 cu privire la concediere, instanța relevă că acesta nu conține elementele obligatorii prevăzute de art.210 al.(1)-(3) al Codului muncii, acesta avînd un caracter formal, fără a fi indicat temeiurile de fapt ale aplicării sancțiunii, termenul în care sancțiunea poate fi contestată, organul în care sancțiunea poate fi contestată.

Respectiv, ținînd cont că de către angajator la emiterea ordinului de concediere a lui Romanii Liubovi au fost încălcare prevederile legislației muncii, instanța de fond corect a admis pretenția părții reclamante și a anulat Ordinul nr. 05 din 15.03.2022 „Cu privire la concediere", prin care Romanii Liubovi a fost concediată din funcția de manager în activitatea de turism, în cadrul S.R.L. „Fabrica-Tur", conform art. 86 alin. (1) lit. h) Codului muncii și a restabilit reclamanta Romanii Liubovi în funcţie de manager în activitatea de turism la Societatea cu Răspundere Limitată "Fabrica-Tur".

Cu referire la pretenția privind încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la serviciu.

Conform art. 90 alin. (1) și (2) lit. a) și c) Codul muncii, în cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia. Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă într-o mărime care nu va depăși 12 salarii medii lunare ale salariatului în cazul transferului sau al eliberării nelegitime din serviciu cît și compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului. Mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanţa de judecată, ţinîndu-se cont de aprecierea dată acţiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decît un salariu mediu lunar al salariatului.

Colegiul reține că, reclamanta Romanii Liubovi a solicitat încasarea de la SRL „Fabrica-Tur" salariul pentru absenţa forţată de la lucru pentru perioada de la 01 martie 2022 – 01 noiembrie 2022, în sumă totală de 86032 lei, pretenție care urmează a fi admisă parțial.

Așadar, din materialele dosarului nu a putut fi constat cu certitudine mărimea salariului achitat reclamantei, partea pârâtă a refuzat să prezinte date veridice cu privire la salariu de bază a reclamantei, iar din extrasul din cont eliberat de CTAS pentru perioada ianuarie 2021 - decembrie 2022, diferă substanțial de la o lună la alta.

Prin urmare, instanța de fond just a obligat SRL ”Fabrica-Tur” să achite salariul pentru absenţa forţată de la lucru pentru perioada de la 01 martie 2022 – 01 decembrie 2022, care urmează a fi calculat de către angajator reieșind din salariu mediu lunar al reclamantei.

Se resping afirmațiile apelantului precum că, nu corespund realității declarațiile reclamantei că din anul 2020 a fost majorat salariul lunar al acesteia la suma de 5 500 lei lunar, iar în acest sens, reclamanta nu a prezentat nici o probă privind modificarea contractului individual de muncă, deoarece partea pârâtă a refuzat să prezinte date veridice cu privire la salariu de bază a reclamantei, iar instanța de fond just a obligat SRL ”Fabrica-Tur” să achite salariul pentru absenţa forţată de la lucru pentru perioada de la 01 martie 2022 – 01 decembrie 2022, care urmează a fi calculat de către angajator reieșind din salariu mediu lunar al reclamantei..

Cu referire la pretenția privind încasarea din contul SRL ,,Fabrica-Tur” a prejudiciului moral în mărime de 50000 lei pentru concedierea ilegală de la locul de muncă.

Pe parcursul examinării cauzei în fond a fost stabilit că, acțiunile ilegale ale angajatorului manifestate prin emiterea ordinului de concediere a reclamantei, a avut drept efect lipsirea reclamantei de surse de întreținere, i-au cauzat ultimei o stare de stres, neliniște și incertitudine, iar atenuarea suferințelor psihice prin adjudecarea sumei de 11000 lei cu titlu de prejudiciu moral, este suficientă pentru a atenua impactul negativ care s-a răsfrânt asupra reclamantei în rezultatul concedierii ilegale din funcție.

La stabilirea cuantumului prejudiciului moral, instanța a ținut cont de toate circumstanțele obiective ale cazului, or prin eliberarea ilegală din funcție reclamanta a fost lipsită de un venit lunar pe care aceasta îl avea sub formă de salariu, premii și sporuri.

Cu referire la pretenția privind încasarea sumei de 5036,06 pentru concediul în perioada 03 februarie 2022 - 10 februarie 2022.

La caz, a fost stabilit că la materialele dosarului a fost prezentată fișa de calcul pentru luna martie 2022, potrivit căreia reclamantei i-a fost calculat 0 zile lucrătoare și 14 zile concediu pentru care i-a fost achitată suma de 8241,78 lei, prin urmare, pretenția corect a fost respinsă (f.d.14-15).

La fel, neîntemeiată a fost pretenția reclamantei privind anularea procesului verbal de constatare nr. 1-22 din 11 februarie 2022, or acesta a fost întocmit conform prevederilor legale, iar careva temei de fapt și de drept pentru anularea acestuia instanța de judecată nu a constatat.

Colegiul civil constată că argumentele invocate în cererea de apel, în esenţa lor, sunt similare argumentelor expuse în cererea de chemare în judecată, care au fost deja supuse examinării şi aprecierii juste de către instanţa de fond, fiindu-le

oferite concluziile de rigoare, iar actele normative vizate au fost interpretate şi aplicate elocvent de instanţa de fond prin prisma circumstanţelor importante ale pricinii. Instanţa de apel notează că, reprezentantul apelantului nu a invocat niciun argument plauzibil în vederea justificării ilegalităţii hotărârii instanţei de fond.

Mai mult, reieșind din principiul disponibilității părților în procesul civil și în virtutea prevederilor art. 118 alin. (1) din Codul de procedură civilă, care indică expres că fiecare parte trebuie să dovedească circumstanţele pe care le invocă drept temei al pretenţiilor şi obiecţiilor sale dacă legea nu dispune altfel, Colegiul judiciar a constatat cu certitudine că avocatul Spalatu Veaceslav, în interesele apelantului Societatea cu Răspundere Limitată ”Fabrica Tur”, în instanța de apel nu a putut confirma prin probe circumstanțele pe care le invocă drept temei al pretențiilor acestuia.

Se resping afirmațiile apelantului precum că, începînd cu data de 01 martie 2022 - pînă pe data de 15 martie 2022 intimata în mod repetat nu s-a prezentat la locul de muncă din motive necunoscute, fapt ce a determinat angajatorul ca în conformitate cu art.209 alin. 1) din Codul muncii, să constate - mod repetat abatetrea disciplinară. Ori, fapta de absență nemotivată de la locul de muncă, prin încălcarea disciplinei de muncă, a fost constată la data de 11 februarie 2022, iar ordinul de sancționare în acest sens a fost emis abia la data de 15 martie 2022, adică cu depășirea termenului de o lună stabilit de art. 209 alin. (1) din Codul muncii.

Mai mult, angajatorul nu a putut explica din care motiv ordinul de sancționare a fost emis abia la 15 martie 2022, deși fapta a fost depistată la 11 februarie 2022.

Totodată, legislația muncii prevede că pînă la aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul este obligat să ceară în scris salariatului o explicație scrisă privind fapta comisă, fapt care a fost omis de către administrația SRL ”Fabrica Tur”, iar argumentele reprezentantului angajatorului precum că explicațiile au fost prezentate în formă verbală nu pot fi reținute, deoarece potrivit art.206 Codul muncii, pînă la aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul este obligat să ceară în scris salariatului o explicație scrisă privind fapta comisă.

Se resping afirmațiile apelantului, precum că concluziile primei instanţe, expuse în hotărîre, sînt în contradicţie cu circumstanţele cauzei - art. 386 (1) lit. c) CPC al RM, instanţa de fond a dat o apreciere insuficientă și contradictorie circumstanţelor cauzei, or în speță, instanţa de fond a apreciat probele, a determinat circumstanţele care au importanţă pentru soluţionarea cauzei, care au fost stabilite, caracterul raportului juridic dintre părţi, legea aplicabilă soluţionării cauzei şi admisibilitatea acţiunii și în final a emis o hotărîre justă.

În consecinţă, instanţa de apel, prin prisma jurisprudenţei CEDO şi anume cauza Rebait şi alţii contra Franţei, Comisia Europeană a Drepturilor Omului, 25

februarie 1995, nr.26561/1995, unde Comisia a menţionat că „... art. 6 § 1 al Convenţiei, nu impune motivarea în detaliu a unei decizii prin care o instanţă de recurs, întemeindu-se pe dispoziţii legale specifice, respinge recursul declarat împotriva sentinţei pronunţate de o instanţă inferioară, ca fiind lipsit de şanse de succes”, consideră necesar de a respinge şi alte argumente invocate în apel, mai mult că acestea nu denotă încălcarea esenţială sau aplicarea eronată la caz a normelor de drept material sau procedural de către instanţe.

În asemenea împrejurări, Colegiul reiterează că, concluziile primei instanțe sunt întemeiate și legale, în concordanță cu prevederile art.239 Cod de procedură civilă, hotărârea urmează a fi menținută cu respingerea cererii de apel, ca fiind neîntemeiată.

Luînd în considerație cele expuse, Colegiul civil a ajuns la concluzia de a respinge cererea de apel depusă de S.R.L. „Fabrica-Tur”. Se menține hotărârea Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 27 decembrie 2022, emisă în cauza civilă la cererea de chemare în judecată depusă de Romanii Liubovi către S.R.L. „Fabrica-Tur” cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcţie, încasarea salariului pentru absenţa forţată de la lucru, încasarea drepturilor salariale, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată.

În conformitate cu prevederile art.385 lit. a), art.390 CPC, Colegiul Civil, comercial și de contencios administrativ,

d e c i d e:

Se respinge cererea de apel depusă de S.R.L. „Fabrica-Tur”.

Se menține hotărârea Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 27 decembrie 2022, emisă în cauza civilă la cererea de chemare în judecată depusă de Romanii Liubovi către S.R.L. „Fabrica-Tur” cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcţie, încasarea salariului pentru absenţa forţată de la lucru, încasarea drepturilor salariale, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată.

Decizia este definitivă, dar cu drept de recurs la Curtea Supremă de Justiţie în termen de 2 luni de la data comunicării deciziei motivate.

Președintele ședinței,
Judecătorul Ana Panov

Judecătorii Angela Braga

Viorica Mihaila