Prima instanță: Judecătoria Chișinău /sediul Centru/ (Judecător Tatiana Vasilică)
Dosarul nr. 2a-2749/23
2-22046991-02-2a-18072023

D E C I Z I E

15 noiembrie 2023 *****

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

în componenţă:
Președintele ședinței, judecătorul Ana Panov
Judecătorii Angela Braga și Viorica Mihaila
Grefierul: Irina Pîntea

examinând în ședință de judecată publică cererea de apel declarată de I.M.S.P. „***** ***** Nr. 2”,

în cauza civilă la cererea de chemare în judecată depusă de Gaidău Evdochia către I.M.S.P. „***** ***** Nr. 2” cu privire la anularea ordinelor, restabilirea în funcție, încasarea salariului restant, încasarea penalității pentru neachitarea la timp a salariului, încasarea salariului pentru absența forțată de la lucru, încasarea penalității, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată,

împotriva hotărârii Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 7 aprilie 2023,

c o n s t a t ă :

Pretențiile reclamantei:

La 04 aprilie 2022 Gaidău Evdochia a depus cerere de chemare în judecată împotriva Î.M.S.P. ”***** ***** nr.2” cu privire la anularea ordinelor, restabilire în funcție, încasarea salariului neachitat/restant, încasarea penalității pentru neachitarea la timp a salariului, încasarea salariului pentru absența forțată de la lucru, încasarea penalității, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată.

În motivarea acțiunii reclamanta a indicat că, în baza ordinului nr. 65 din 26 mai 1997 emis de Ministerul Sănătății al RM a fost angajată prin transfer la ”***** ***** ***** nr.2” în funcția de medic obstetrician-ginecolog pe maternitate. Drept urmare a emiterii ordinului nr. 42/1 reieșind din datele indicate în carnetul de muncă, începând cu 28 mai 1997 a început activitatea în cadrul Maternității Clinice Municipale nr. 2. Ulterior, la 05 februarie 2001 în baza ordinului nr. 10 reieșind din datele indicate în carnetul de muncă a fost transferată în funcția de medic obstetrician-ginecolog în secția obstetrică.

Afirmă că, urmare a reorganizării, la 01 ianuarie 2004 s-a decis ca în baza Maternității Municipale nr. 2 să fie creată Instituția Medico-Sanitară Publică ”***** ***** nr. 2”.

Susține că, după cum rezultă din actele prezentate din partea angajatorului ulterior a fost încheiat contractul individual de muncă nr 32, fără dată, cu indicarea începerii activității 28 mai 1997 cu durata contractului potrivit pct. 1 nedeterminată.

Relevă că, la 05 septembrie 2011 a fost semnat între părți acordul suplimentar nr. 1 la contractul individual de muncă, prin care s-a modificat durata contractului, la caz pct. 1.1 începând cu 05 septembrie 2011 până la 04 septembrie 2013.

Menționează că, la 05 septembrie 2013 a fost semnat între părți acordul suplimentar nr. 1 la contractul individual de muncă, prin care s-a modificat durata contractului, la caz pct. 1.1 începând cu 05 septembrie 2013 până la 04 septembrie 2015, iar la 05 septembrie 2015 a fost semnat între părți acordul suplimentar nr. 1 la contractul individual de muncă, prin care s-a modificat durata contractului, la caz pct. 1.1 începând cu 05 septembrie 2015 până la 04 septembrie 2017.

Precizează că, la 05 septembrie 2017 a fost semnat între părți acordul suplimentar nr. 1 la contractul individual de muncă, prin care s-a modificat durata contractului, la caz pct. 1.1 începând cu 05 septembrie 2017 până la 04 septembrie 2019, iar la 05 septembrie 2019 a fost semnat între părți acordul suplimentar nr. 1 la contractul individual de muncă, prin care s-a modificat durata contractului, la caz pct. 1.1 începând cu 05 septembrie 2019 până la 31 decembrie 2020.

Indică că, la 01 ianuarie 2021 a fost semnat între părți acordul suplimentar nr. 1 la contractul individual de muncă, prin care s-a modificat durata contractului, la caz pct. 1, și anume a prelungi începând cu 01 ianuarie 2021 până la 31 decembrie 2021, inclusiv, în temeiul art. 55 alin. (1) lit. f) Codul muncii, cu persoanele pensionate, conform legislației în vigoare, pentru limită de vârstă ori vechime în muncă (sau care au obținut dreptul la pensie pentru limită de vârstă ori vechime în muncă) și nu sunt încadrate în câmpul muncii-pe o perioadă de până la 2 ani, care, la expirare, poate fi prelungită de părți în condițiile art. 54 alin. (2) și ale art. 68 alin. (1) și alin. (2) lit.a).

Specifică că, prin ordinul nr. 149-p din 31 decembrie 2021 în temeiul art. 82 lit. (f) Codul muncii, contractul individual de muncă nr. 32 încheiat între reclamantă și pârât a încetat în legătură cu expirarea termenului contractului pe durată determinată, la data prevăzută în contract. De asemenea, pe parcurs la 06 martie 2021 a fost emis ordinul nr. 22/1 a I.M.S.P. ”***** ***** nr.2” cu privire la completarea ordinului nr. 31 din 16 martie 2020 cu privire la desemnarea persoanelor antrenate în supravegherea, tratamentul și controlul infecției cu COVID-19, conform căruia s-a completat Lista personalului medical privind acordarea asistenței medicale persoanelor care întrunesc criteriile definiției de caz COVID-19, care trece în rezerva de cadre, fiind solicitați în caz de necesitate, după cum urmează Gaidău Evdochia-medic obstetrician-ginecolog, nefiind indicată perioada de valabilitate a actului emis și temeiul de drept prevăzut de Codul muncii.

Consideră ordinul cu privire la trecerea în rezerva de cadre ilegal, deoarece în legislația muncii nu este prevăzut termenul ”rezervă de cadre”, astfel reclamanta a fost lipsită ilegal de dreptul de a munci și de plățile salariale care urma să le primească.

Consideră ilegal și ordinul de concediere, deoarece angajatorul nu era drept să emită ordinul dat în perioada când reclamanta se afla în concediu medical, fapt confirmat prin buletinul prezentat la dosar.

Pe parcurs, reclamanta a depus cerere de concretizare a pretențiilor prin care solicită anularea ordinului I.M.S.P. ”***** ***** nr.2” nr. 22/1 din 06 martie 2021 cu privire la trecerea în rezervă de cadre pentru perioada 06 martie 2021-29 octombrie 2021, în privința lui Gaidău Evdochia și încasarea salariului restant/neachitat pentru această perioadă în mărime de 94 500 lei și penalității de întârziere pentru neachitarea la timp a salariului în mărime de 139 765 lei. Anularea ordinului nr. 149-9 din 31 decembrie 2021 emis de I.M.S.P. ”***** ***** nr.2” cu privire la încetarea contractului individual de muncă încheiat cu Gaidău Evdochia în temeiul art. 82 lit. f) Codul muncii, ca fiind ilegal, restabilire la lucru și încasarea salariului pentru absența forțată de la lucru, încasarea penalității de întârziere pentru reținerea achitării indemnizației de concediu în mărime de 5751, 43 lei, repararea prejudiciului moral în mărime de 15 000 lei și compensarea cheltuielilor de asistență juridică în mărime de 10 000 lei.

Aprecierea primei instanțe:

Prin hotărârea Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 7 aprilie 2023, s-a respins cererea privind excepția de tardivitate înaintată I.M.S.P. „***** ***** Nr.2”, ca fiind neîntemeiată.

S-a admis parțial cererea de chemare în judecată depusă de către Gaidău Evdochia împotriva I.M.S.P. „***** ***** Nr. 2” cu privire la anularea ordinelor, restabilire în funcție, încasarea salariului neachitat/restant, încasarea penalității

pentru neachitarea la timp a salariului, încasarea salariului pentru absența forțată de la lucru, încasarea penalității, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată.

S-a anulat ordinul I.M.S.P. „***** ***** Nr.2”, nr. 22/1 din 6 martie 2021 cu privire la trecerea în rezervă de cadre pentru perioada 6 martie 2021-29 octombrie 2021, în privința lui Gaidău Evdochia.

S-a încasat de la I.M.S.P. „***** ***** Nr.2” în beneficiul lui Gaidău Evdochia:

- salariul restant/neachitat pentru perioada 6 martie 2021-29 octombrie 2021 în mărime de 94 500,00 lei, cu reținerea contribuțiilor obligatorii la Serviciul Fiscal de Stat, Compania Națională de Asigurări în Medicină și Casa Națională de Asigurări Sociale, conform legislației în vigoare;

- penalitatea de întârziere pentru neachitarea la timp a salariului în mărime de 139 765,00 lei;

- penalitatea de întârziere pe perioada 1 ianuarie 2022-7 aprilie 2022 pentru reținerea achitării indemnizației de concediu în mărime de 5 751,43 lei;

- cheltuielile de asistență juridică în mărime de 10 000,00 lei

În rest, acțiunea s-a respins ca fiind neîntemeiată.

Argumentele apelantei:

La 20 aprilie 2023, prin intermediul poștei electronice, I.M.S.P. „***** ***** Nr.2”, reprezentată de directorul Gutium Tatiana, a declarat apel împotriva hotărârii Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 7 aprilie 2023, solicitând:

1) admiterea cererii de apel, cu casarea parțială a hotărârii instanței de fond din 7 aprilie 2023, în partea ce ține de respingerea cererii privind excepția de tardivitate înaintată de I.M.S.P. „***** ***** Nr.2”, cu pronunțarea unei noi hotărâri prin care să fie admisă cererea cu privire la excepția de tardivitate și respinsă acțiunea înaintată de Gaidău Evdochia ca fiind tardivă;

2) admiterea cererii de apel, cu casarea parțială a hotărârii instanței de fond din 7 aprilie 2023, în partea ce ține de admiterea cererii de chemare în judecată înaintată de Gaidău Evdochia către I.M.S.P. „***** ***** Nr.2”, cu pronunțarea unei noi hotărâri prin care să fie respinsă acțiunea înaintată de Gaidău Evdochia ca fiind neîntemeiată.

În motivarea cererii de apel, apelantul cu referire la cererea privind excepţia de tardivitate invocată de către IMSP "***** ***** nr. 2", a precizat că, nu susţine poziţia instanţei de fond precum că apelanta nu a prezentat careva probe că i s-a adus la cunoştinţă intimatei ordinul nr. 22/1 din 06 martie 2021, or precum este indicat în pct. 3 al ordinului în cauză, acesta a fost adus la cunoştinţă salariaţilor vizaţi prin intermediul telefonului şi însăşi acţiunile concludente ale lui Gaidău Evdochia, începând cu perioada 07 martie - 29 octombrie 2021, denotă faptul că aceasta era în cunoştinţă de cauză cu referire la trecerea în rezerva de cadre şi în

mod intenţionat nu a ieşit la muncă şi în toată această perioadă nu a înaintat nici o plângere în adresa angajatorului prin care să-şi expună dezacordul cu privire la neincluderea sa în graficul de muncă.

Totodată, apelantul menționează că, conform art. 355 alin. (1) lit. a) din Codul muncii, cererea privind soluţionarea litigiului individual de muncă se depune în instanţa de judecată - în termen de 3 luni de la data cînd salariatul a aflat sau trebuia să afle despre încălcarea dreptului său.

Respectiv, apelantul consideră că, la materialele dosarului de către intimată a fost prezentat extrasul contului bancar (f.d. 20-21), în conţinutul căruia este indicat că ultima plată salarială de către IMSP "***** ***** nr. 2" a fost efectuată în data de 06 aprilie 2021 în sumă de 3047,60 lei, prin urmare în situaţia în care în perioada începând cu 07 martie până la 29 octombrie 2021, Gaidău Evdochia nu cunoştea despre existenţa ordinului nr. 22/1 din 06 martie 2021, dar în acelaşi timp nu se prezenta la locul de muncă, nu-şi îndeplinea atribuţiile de serviciu conform contractului individual de muncă pe perioadă determinată nr. 32, nu i se achita salariul cuvenit. Or, în situaţia în care pentru Gaidău Evdochia era convenabil să nu activeze în focarul de COVID, şi doar după ce pandemia s-a finisat, şi contractul său individual de muncă a încetat, aceasta s-a activat şi a început să atace instituţia cu diferite plângeri nefondate.

Notează că, în situaţia în care Gaidău Evdochia afirmă că nu cunoştea despre existenţa ordinului nr. 22/1 din 06 martie 2021, atunci, începând cu 07 martie 2021, intimata s-a conformat celor indicate în ordin, şi deşi cunoştea despre încălcarea drepturilor sale precum că nu este inclusă în graficul de muncă şi nu i se achită plăţile salariale, s-a adresat cu o acţiune în instanţa de judecată privind apărarea drepturilor sale abia după 12 luni de zile din momentul în care trebuia să conștientizeze despre acest fapt.

Relevă că, nu susţine poziţia instanţei de fond precum că salariul de funcţie al salariatei Gaidău Evdochia constituie 13500 lei, or în data de 01 ianuarie 2021 de către IMSP "***** ***** nr. 2" şi Gaidău Evdochia a fost semnat acordul suplimentar nr. 1 privind modificarea contractului individual de muncă nr. 32, unde în pct. 3 a fost stipulat expres şi agreat de părţi că condiţiile de retribuire a muncii se vor modifica şi vor avea următorul conţinut: salariul de funcţie va constitui 13500/ 0,5 unitate, în sensul că salariata Gaidău Evdochia începând cu 01 ianuarie 2021 activa pe 0,5 unitate şi nu pe normă întreagă.

Indică că, pe parcursul anului 2020, salariile de funcţie indicate în anexa nr. 1 al HG nr. 837 din 06.07.2016, au fost modificate de câteva ori şi în prezent salariul de funcţie pentru această categorie constituie 14850 lei.

Menţionează că, salariul de funcţie pentru intimată nu a fost stabilit de către IMSP "***** ***** nr. 2”, iar prin acordul nr. 1 din 01 ianuarie 2021, a fost

modificat doar timpul de muncă al salariatului din 1,0 unitate în 0,5 unitate, fapt agreat de către însăşi salariat prin aplicarea semnăturii pe acordul în cauză.

Accentuează că, argumentul instanţei de fond precum că, în borderoul de calcul a salariului pentru anul 2021 anexat la materialele dosarului rezultă că reclamanta pentru luna noiembrie i s-a stabilit salariul tarifar 13500 lei, este unul nefondat, or aşa cum a fost menţionat şi indicat - Gaidău Evdochia activa prin cumul şi în această perioadă salariata a fost remunerată pentru munca realmente prestată şi timpul efectiv lucrat şi anume pentru 196 de ore prin cumul (f.d. 134).

Reiterează că, la materialele dosarului de către apelantă (pârâtă) au fost prezentate un şir de probe care denotă faptul că intimata începând cu 01 ianuarie 2021 activa în cadrul IMSP "***** ***** nr. 2" pe jumătate de normă - 0,5 unitate, şi conform acordului suplimentar nr. 1 la contractul individual de muncă nr. 32, modificările operate în pct. 3 - condiţiile de retribuire a muncii se vor modifica şi vor avea următorul conţinut: salariul de funcţie va constitui 13500/ 0,5 unitate, urmau să fie tălmăcite de către instanţă în coraborare cu prevederile HG nr. 837 din 06.07.2016, care stabileşte salariul de funcţie în mărime de 13500 pentru această categorie de medici şi ţinând cont de "/0,5 unitate", salariul de funcţie al intimatei pentru orele de bază ce urmau să fie efectiv lucrate este de 6750 lei.

Subliniază că, o dată cu emiterea ordinului nr. 22/1 din 06 martie 2021 şi neprezentarea salariatului începând cu 07 martie 2021 la locul de muncă, angajatorul nu era obligat să achite acestuia salariul cuvenit, or potrivit normei legale enunțate supra, salariul se achită pentru munca prestată sau care urmează a fi prestată, la materialele dosarului nu se regăsește nici o probă care să demonstreze că intimata în perioada 07 martie 2021 - 29 octombrie 2021, a prestat muncă în folosul IMSP "***** ***** nr. 2.

Consideră că este greșită concluzia instanței de fond cu privire la încasarea sumei de 139765 lei, ce constituie 0,3 % din suma neplătită în termen pentru perioada 07 martie 2021 - 29 octombrie 2021, conform art. 330 alin. (2) Codul muncii. Instanţa de fond urma să ţină cont că penalităţile de întârziere urmau să fie calculate reieşind din suma neplătită la termen, care este compusă din salariul de funcţie - 6750 lei cu reţinerea de către angajator şi achitarea la bugetul de stat al impozitului pe venit, şi a contribuţiilor sociale şi medicale.

Relevă că, instanţa de fond neîntemeiat a încasat suma de 139765 lei, or în speţă, nu au fost întrunite condiţiile obligatorii prevăzute de lege în acest sens, şi anume, adresarea salariatului cu o cerere scrisă privind repararea prejudiciului în adresa angajatorului, şi respectiv existența vinei angajatorului. La materialele dosarului nu se regăseşte nici o solicitare a intimatei în acest sens.

Termenul legal de declarare a apelului:

În conformitate cu prevederile art. 362 alin.(1) din Codul de procedură civilă, termenul de declarare a apelului este de 30 de zile de la data pronunțării dispozitivului hotărârii, dacă legea nu prevede altfel.

În acest context, având în vedere că dispozitivul hotărârii Judecătoriei Chișinău, sediul Centru a fost pronunțat la 07 aprilie 2023, iar cererea de apel a fost depusă la 20 aprilie 2023, Colegiul civil constată că cererea de apel a fost declarată în termen legal.

Argumentele părților în ședința instanței de apel:

Reprezentantul apelantei IMSP "***** ***** nr. 2, avocatul Mihail Ulinici în ședința instanței de apel a susținut cererea de apel și a solicitat admiterea ei.

Reprezentantul intimatei Gaidău Evdochia, avocatul Oxana Chirilenco în ședința de judecată a solicitat respingerea cererii de apel și menținerea hotărârii instanței de fond fără modificări.

Aprecierea instanței de apel:

Ascultând explicațiile părților, verificând legalitatea și temeinicia hotărârii atacate, prin prisma cererii de apel, a materialelor din dosar și a normelor de drept, Colegiul civil consideră că apelul este neîntemeiat și urmează a fi respins din următoarele motive.

Potrivit art. 385 alin. (1) lit. a) din Codul de procedură civilă, instanța de apel, după ce judecă apelul, este în drept să respingă apelul și să mențină hotărârea primei instanțe.

De asemenea, conform prevederilor art. 118 alin. (1), (3) din Codul de procedură civilă, fiecare parte trebuie să dovedească circumstanțele pe care le invocă drept temei al pretențiilor și obiecțiilor sale dacă legea nu dispune altfel. Circumstanțele care au importanță pentru soluționarea justă a cauzei sunt determinate definitiv de instanța judecătorească pornind de la pretențiile și obiecțiile părților și ale altor participanți la proces, precum și de la normele de drept material și procedural ce urmează a fi aplicate.

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

În temeiul art. 240 alin. (1) din Codul de procedură civilă, la deliberarea hotărârii, instanța judecătorească apreciază probele, determină circumstanțele care au importanță pentru soluționarea pricinilor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părți, legea aplicabilă soluționării pricinii și admisibilitatea acțiunii.

În conformitate cu prevederile art. 373 alin. (1), (2) și (5) din Codul de procedură civilă, instanța de apel verifică, în limitele cererii de apel, ale referințelor și obiecțiilor înaintate, legalitatea și temeinicia hotărârii atacate în ceea ce privește

constatarea circumstanțelor de fapt și aplicarea legii în primă instanță. În limitele apelului, instanța de apel verifică circumstanțele și raporturile juridice stabilite în hotărârea primei instanțe, precum și cele care nu au fost stabilite, dar care au importanță pentru soluționarea cauzei, apreciază probele din dosar și cele prezentate suplimentar în instanță de apel de către participanții la proces. Instanța de apel este obligată să se pronunțe asupra tuturor motivelor invocate în apel.

Din conținutul celor relatate, Colegiul civil reține că sarcina instanței de apel derivă din dispozițiile art. 373 alin. (1), (2) și (5) din Codul de procedură civilă, în condițiile în care instanța de fond a soluționat fondul cauzei, cu expunerea argumentelor în vederea admiterii sau respingerii acțiunii în raport cu concluziile reținute de către aceasta.

Instanța de apel mai menționează că art. 6 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului garantează dreptul justițiabilului la o hotărâre motivată sub aspectul instituirii obligației instanțelor de judecată de a-și argumenta hotărârile adoptate din perspectiva unei analize ample a circumstanțelor pricinii. Îndatorirea de a motiva coerent și unitar hotărârea sub aspectul tuturor cererilor, fără a exista contradicții între motivare și dispozitiv, constituie o garanție pentru justițiabili, în fața eventualului arbitrariu judecătoresc, fiind singurul mijloc prin care se dă posibilitatea de a putea exercita un eficient control judiciar.

Instanța de apel constată că obiectul prezentei cereri de chemare în judecată constituie anularea ordinului I.M.S.P. ”***** ***** nr.2” nr. 22/1 din 06 martie 2021 cu privire la trecerea în rezervă de cadre pentru perioada 06 martie 2021-29 octombrie 2021, în privința lui Gaidău Evdochia și încasarea salariului restant/neachitat pentru această perioadă în mărime de 94 500 lei și penalității de întârziere pentru neachitarea la timp a salariului în mărime de 139 765 lei. Anularea ordinului nr. 149-9 din 31 decembrie 2021 emis de I.M.S.P. ”***** ***** nr.2” cu privire la încetarea contractului individual de muncă încheiat cu Gaidău Evdochia în temeiul art. 82 lit. f) Codul muncii, ca fiind ilegal, restabilire la lucru și încasarea salariului pentru absența forțată de la lucru, încasarea penalității de întârziere pentru reținerea achitării indemnizației de concediu în mărime de 5751, 43 lei, repararea prejudiciului moral în mărime de 15 000 lei și compensarea cheltuielilor de asistență juridică în mărime de 10 000 lei.

Examinând cererea de chemare în judecată depusă de Gaidău Evdochia, instanța de fond a admis acțiunea parțial.

Verificând legalitatea hotărârii primei instanțe în raport cu prevederile aplicabile la caz şi criticile aduse în cererea de apel, instanţa de apel constată că instanţa de judecată ierarhic inferioară, corect a ajuns la concluzia temeiniciei parțiale a cerințelor reclamantei Gaidău Evdochia.

La această concluzie instanța de apel a ajuns din următoarele considerente.

Cu referire la cererea Î.M.S.P. ”***** ***** nr.2” privind excepția de tardivitate.

Pe parcursul examinării cauzei reprezentantul pârâtului Î.M.S.P. ”***** ***** nr.2”, a depus cerere privind excepția de tardivitate solicitând respingerea acțiunii ca fiind tardivă.

În motivarea cererii a indicat că acțiunea reclamantei este depusă peste termenul de prescripție de 3 luni stabilit pentru astfel de acțiuni prin urmare urmează a fi respinsă ca fiind tardivă. Indică, că ordinul din 06 martie 2021 i-a fost adus la cunoștință reclamantei și începând cu 07 martie 2021 reclamanta cunoștea că a trecut în rezerva de cadre.

De fapt, contractul individual de muncă încheiat cu reclamanta a fost suspendat din cauza că reclamanta se afla în grupa persoanelor cu risc ridicat din cauza COVID-19.

Menționează pârâtul că, pe parcursul perioadei de timp în care reclamanta s-a aflat în rezervă, aceasta nu a depus nici o cerere în adresa angajatorului prin care să-și expună dezacordul cu privire la ordinul din 06 martie 2021 sau să solicite explicații de la angajator cu privire la suspendarea contractului individual de muncă, or reclamanta înțelegea foarte bine că din cauza pandemiei și crizei provocate de COVID-19 , a vârstei înaintate, aceasta nu-și putea continua activitatea în siguranță.

Cu referire la ordinul din 31 decembrie 2021 cu privire la încetarea contractului individual de muncă, indică că contractul era încheiat pe perioadă determinată până la data de 31 decembrie 2021. Astfel, reclamanta a depus acțiunea la data de 04 aprilie 2022, de asemenea peste termenul prevăzut de 3 luni.

Cere pârâtul admiterea excepției de tardivitate și respingerea acțiunii ca fiind tardivă.

Prin încheierea protocolară din 16 decembrie 2022 s-a dispus examinarea cererii privind excepția de tardivitate prin hotărâre odată cu fondul cauzei.

Conform art. 355 alin. (1) Codul muncii, cererea privind soluţionarea litigiului individual de muncă se depune în instanţa de judecată în termen de 3 luni de la data cînd salariatul a aflat sau trebuia să afle despre încălcarea dreptului său.

Alin.(2) al art. 355 Codul muncii, prevede că cererile depuse cu omiterea, din motive întemeiate, a termenelor prevăzute la alin.(1) pot fi repuse în termen de instanţa de judecată.

Potrivit prevederilor Codului muncii, ordinele angajatorului emise în privința salariaților, fie de acordare a concediului, de suspendare, de concediere, se aduc în mod obligatoriu la cunoştinţa salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării, cel tîrziu la data emiterii ordinului.

Colegiul civil constată că, la materialele cauzei lipsesc probe certe care ar confirma că reclamantei i s-a adus la cunoștință contra semnătură ordinul privind ”trecerea în rezerva de cadre” din 06 martie 2021, precum și ordinul privind încetarea contractului individual de muncă din 31 decembrie 2021.

Astfel, instanța de fond just a menționat că, argumentele părții pârâte precum că reclamata a cunoscut despre emiterea ordinului de trecere în rezervă la data de 07 martie 2021, nu poate fi reținut deoarece nu a prezentat careva probe că i-a adus la cunoștință reclamantei ordinul menționat.

Prin urmare, reclamanta invocă că a făcut cunoștință cu ordinul privind ”trecerea în rezerva de cadre” din 06 martie 2021, abia la data de 05 mai 2022, cînd a fost expediat prin scrisoare în adresa avocatului reclamantei, ceea ce se confirmă și prin faptul că la depunerea acțiunii reclamanta nu a anexat copia ordinului dat.

În ceea ce privește termenul pentru contestarea ordinului de încetare a contractului individual de muncă din 31 decembrie 2021, Colegiul civil relevă că, instanța de asemenea corect a considerat cererea depusă în termen, deoarece ordinul dat i-a fost adus la cunoștință reclamantei mai târziu de data de 31 decembrie 2021, după cum a și menționat reprezentantul pârâtului că ordinul dat a fost expediat reclamantei prin scrisoare cu aviz, care nu a fost recepționată de reclamantă.

Mai mult decât atât, instanța de judecată cu referire la faptul că termenul de 3 luni se calculează de la data cînd salariatul a aflat sau trebuia să afle despre încălcarea dreptului său, a menționat și faptul că reclamanta în legătură cu situația dată a depus petiții la Federația Sindicală ”Sănătate” și Inspectoratul de Stat al Muncii, din partea cărora reclamanta a primit răspuns la data 15 martie 2022, și respectiv la data 15 aprilie 2022 (f.d. 26-27, 128), și anume la această dată reclamanta a aflat despre încălcarea dreptului său.

Din considerentele menționate, având în vedere că la materialele cauzei, pârâtul nu a prezentat careva probe certe, concludente care să confirme că i s-a adus la cunoștință reclamantei ordinele contestate sub semnătură, instanța de judecată veridic a considerat cererea de chemare în judecată ca depusă în termen, iar pe cale de consecință cererea privind excepția de tardivitate a fost respinsă ca neîntemeiată.

Se resping afirmațiile apelantului că, nu susţine poziţia instanţei de fond precum că apelanta nu a prezentat careva probe că i s-a adus la cunoştinţă intimatei ordinul nr. 22/1 din 06 martie 2021, or precum este indicat în pct. 3 al ordinului în cauză, acesta a fost adus la cunoştinţă salariaţilor vizaţi prin intermediul telefonului şi însăşi acţiunile concludente ale lui Gaidău Evdochia, începând cu perioada 07 martie - 29 octombrie 2021, denotă faptul că aceasta era în cunoştinţă de cauză cu referire la trecerea în rezerva de cadre şi în mod intenţionat nu a ieşit la muncă şi în toată această perioadă nu a înaintat nici o plângere în adresa angajatorului prin care

să-şi expună dezacordul cu privire la neincluderea sa în graficul de muncă, ca fiind declarative, deoarece la materialele cauzei lipsesc probe certe care ar confirma că reclamantei i s-a adus la cunoștință contra semnătură ordinul privind ”trecerea în rezerva de cadre” din 06 martie 2021, precum și ordinul privind încetarea contractului individual de muncă din 31 decembrie 2021.

În cadrul examinării cauzei s-a stabilit că, la 06 martie 2021 a fost emis ordinul nr. 22/1 a I.M.S.P. ”***** ***** nr.2” cu privire la completarea ordinului nr. 31 din 16 martie 2020 cu privire la desemnarea persoanelor antrenate în supravegherea, tratamentul și controlul infecției cu COVID-19, conform căruia s-a completat Lista personalului medical privind acordarea asistenței medicale persoanelor care întrunesc criteriile definiției de caz COVID-19, care trece în rezerva de cadre, fiind solicitați în caz de necesitate, după cum urmează Gaidău Evdochia-medic obstetrician-ginecolog, nefiind indicată perioada de valabilitate a actului emis și temeiul de drept prevăzut de Codul muncii.

Instanța de apel atestă că, din răspunsul nr. 06-05/063 din 15 martie 2022, eliberat de Federația Sindicală ”Sănătate”, drept rezultat al examinării plângerii înaintate în perioada începând cu data de 06 martie 2021 până la 29 octombrie 2021 Gaidău Evdochia nu a fost salarizată în perioada dată.

În același timp, drept urmare a controlului efectuat de Federația Sindicală ”Sănătate” s-a constatat că în urma examinării documentației unității (tabele de evidență a timpului de muncă) s-a depistat încălcarea legislației muncii prin nerespectarea prevederilor art. 106 Codul muncii. Pontatorul nu a înscris în tabelele de evidență ale timpului de muncă al salariaților și nu a fost documentate oficial perioadele cînd persoanele se aflau în ”rezerva de cadre”, la caz 06 martie 2021-29 octombrie 2021 (f.d. 26-27).

Potrivit răspunsului nr. G-424-22 din 15 aprilie 2022 din partea Inspectoratului de Stat al Muncii la plângerea adresată de către reclamantă, s-a constatat că în perioada 20 februarie 2021-29 octombrie 2021 reclamanta s-a aflat în concediu fără plată (în lipsa cererii), contrar prevederilor art. 120 alin. (1) Codul Muncii (f.d. 128).

Cu referire la cerința cu privire la nulitatea ordinului nr. 22/1 din 06 martie 2021 cu privire la trecerea în rezervă de cadre pentru perioada 06 martie 2021-29 octombrie 2021, în privința lui Gaidău Evdochia

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

Conform art. 75 alin. (1) Codul muncii, suspendarea contractului individual de muncă poate interveni în circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor, prin acordul părţilor sau la iniţiativa uneia dintre părţi.

În baza art. 77 Codul muncii, contractul individual de muncă se suspendă prin acordul părţilor, exprimat în formă scrisă, în caz de: a) acordare a concediului fără plată pe o perioadă mai mare de o lună; c) şomaj tehnic.

Art. 80 alin. (1) Codul muncii stipulează că, șomajul tehnic reprezintă imposibilitatea temporară a continuării activităţii de către angajator, unitate sau de către o subdiviziune interioară a acesteia: a) pentru motive economice obiective; b) ca urmare a declarării stării de urgență, de asediu și de război; și c) ca urmare a restricțiilor impuse în starea de urgență în sănătate publică.

În conformitate cu prevederile art. 120 alin. (1) Codul muncii, din motive familiale şi din alte motive întemeiate, în baza unei cereri scrise, salariatului i se poate acorda, cu consimţământul angajatorului, un concediu neplătit cu o durată de pînă la 120 de zile calendaristice, în care scop se emite un ordin (dispoziţie, decizie, hotărîre).

Instanța de judecată atestă că, conform prevederilor legale citate mai sus acestea sunt situațiile prevăzute de legislația muncii în care se presupune suspendarea prestării muncii de către salariat şi a plăţii drepturilor salariale (salariu, sporuri, alte plăţi) de către angajator, adică cazurile de: suspendare a contractului individual de muncă; concediu fără plată; și șomajul tehnic.

Prin urmare, se constată că legislația muncii nu reglementează situația ”de trecere în rezervă de cadre”.

Colegiul civil reține că, din răspunsul nr. 06-05/063 din 15 martie 2022, eliberat de Federația Sindicală ”Sănătate”, de asemenea rezultă că actele normative emise la nivel de unitate (ordinele) nu au suport juridic, prin care se constată încălcarea de către angajator a legislației muncii, informează, că în Codul muncii nu este prevăzut termenul ”rezervă de cadre”. Angajatorul este obligat să țină, în modul stabilit, evidența timpului de muncă prestat efectiv de fiecare salariat. Evidența timpului de muncă în cadrul unității este ținută de către persoanele responsabile de evidența timpului de muncă (pontatori), desemnate prin ordinul angajatorului (f.d. 26-27).

În toate cazurile menționate supra, legislația muncii prevede condiție obligatorie- acordul scris al salariatului exprimat prin cerere din partea acestuia în modul corespunzător, la caz lipsește acordul scris al reclamantei pentru a trece în așa presupusa ”rezervă de cadre”.

Așadar, concediul fără plată este un drept al oricărui angajat de care poate dispune doar cu acordul angajatorului. Angajatorul poate să sugereze, dar nu poate

obliga nici un angajat/salariat să-și i-a concediu neplătit, nici măcar în situația generată de coronavirus.

Starea excepțională instituită în R.Moldova în perioada de criză legată de răspândirea virusului de tip nou SARS-CoC-2 a dus la îngrădirea unor drepturi ale salariaților. În perioada dată, angajatorii s-au confruntat cu situații fără precedent. În fiecare caz particular, s-au recomandat atât salariaților, cât și angajatorilor identificarea unui compromis în această provocare, identificarea unor soluții pentru păstrarea, nu doar a resurselor financiare, dar în mod prioritar a resurselor umane, care reprezintă un factor vital în activitatea unităților.

Chiar, dacă acțiunile date au fost întreprinse în legătură cu situația epidemiologică din țară și instituirea regimului stării de urgență, de asediu și de război instituit în temeiul art. 66 lit. m) din Constituția RM, al art. 19 din Legea nr. 212/204 de către Parlamentul RM în baza hotărârii nr. 49 din 31 martie 2021, acest argument nu are suport juridic pe motiv că în temeiul ordinului nr. 263 din 13 martie 2020 emis de Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale al RM cu privire la completarea ordinului nr. 222 din 04 martie 2020 I.M.S.P. ”***** ***** nr.2” a fost desemnată ca unica instituție care acordă asistență medicală femeilor gravide infectate cu COVID-19.

Așadar, la caz, lipsește cererea reclamantei Gaidău Evdochia în calitate de salariat precum că ar refuza să activeze în această perioadă.

Concomitent, s-a constatat că, angajatorul I.M.S.P. ”***** ***** nr.2” în mod unilateral, contrar prevederilor legale a lipsit-o pe reclamantă de plățile salariale care i se cuveneau în perioada 06 martie 2021-29 octombrie 2021, și contrar prevederilor legale a emis ordinul nr. 22/1 din 06 martie 2021 cu privire la trecerea în rezervă de cadre pentru perioada 06 martie 2021-29 octombrie 2021, în privința lui Gaidău Evdochia.

Colegiul civil relevă că, în circumstanțele menționate, instanța de fond corect a stabilit că ordinul nr. 22/1 din 06 martie 2021 cu privire la trecerea în rezervă de cadre pentru perioada 06 martie 2021-29 octombrie 2021, în privința lui Gaidău Evdochia, ca fiind ilegal, emis contrar legii, și pe cale de consecință va dispune anularea acestuia ca fiind ilegal.

Cu referire la pretenția privind încasarea salariului restant/neachitat pentru perioada lunilor martie-octombrie 2021 și penalității de întârziere pentru neachitarea la timp a salariului.

Conform 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. La stabilirea şi achitarea salariului nu se admite nici o discriminare pe criterii de sex, vîrstă, dizabilitate, origine socială, situaţie familială, apartenenţă la o etnie, rasă

sau naţionalitate, opţiuni politice sau convingeri religioase, apartenenţă sau activitate sindicală. Salariul este confidenţial şi garantat.

Potrivit art. 135 Codul muncii, sistemul de salarizare, pe a cărui bază se determină salariile salariaţilor, se stabileşte prin lege sau prin alte acte normative, în corespundere cu forma juridică de organizare a unităţii, cu modul de finanţare şi cu caracterul activităţii acesteia. Formele şi condiţiile de salarizare, precum şi mărimea salariilor în unităţile cu autonomie financiară, se stabilesc prin negocieri colective sau, după caz, individuale între angajator şi salariaţi sau reprezentanţii acestora, în funcţie de posibilităţile financiare ale angajatorilor, şi se fixează în contractele colective şi în cele individuale de muncă. Sistemul şi condiţiile de retribuire a muncii salariaţilor din sectorul bugetar se stabilesc prin lege. Salariul de bază, modul şi condiţiile de salarizare a conducătorilor unităţilor se stabilesc de persoanele sau organele abilitate să numească aceşti conducători şi se fixează în contractele individuale de muncă încheiate cu ei. Pentru salariații remunerați cu salarii de funcție fixe, salariul de funcție (salariul de bază) al acestora nu se modifică în cazul în care în luna respectivă există zile de sărbătoare nelucrătoare.

În baza art. 141 Codul muncii, salariul se plăteşte în monedă naţională. Cu acordul scris al salariatului, se permite plata salariului prin instituţiile bancare sau oficiile poştale, cu achitarea serviciilor respective din contul angajatorului. Modul de plată a salariului prin instituţiile bancare sau oficiile poştale se stabileşte de Guvern, în comun cu Banca Naţională a Moldovei. Plata salariului în natură este interzisă.

Art. 142 Codul muncii prevede că, salariul se plăteşte periodic, nemijlocit salariatului sau persoanei împuternicite de acesta, în baza unei procuri autentificate, la locul de muncă al salariatului, 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.

Angajatorul este obligat să încunoștințeze 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. 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. Plata salariului pentru o lucrare ocazională, care durează mai puţin de 2 săptămîni, se efectuează imediat după executarea acesteia. În caz de deces al salariatului, salariul şi alte plăţi ce i se cuvin se plătesc integral soţului (soţiei), copiilor majori sau părinţilor defunctului, iar în lipsa acestora - altor moştenitori, în conformitate cu legislaţia în vigoare.

Conform art.10 al Convenţiei menționate, salariul trebuie să fie protejat contra reţinerii sau cesiunii, în măsura considerată necesară pentru asigurarea întreţinerii lucrătorului şi a familiei sale.

Normele legale citate supra, impun în sarcina angajatorului obligația de a achita salariului în termenii stabiliți de lege și / sau contractul individual de muncă.

Astfel, condiția de bază pentru înaintarea acțiunii cu privire la încasarea salariului restant, este ca angajatorul să înregistreze o restanță la achitarea salariului.

Faptul neachitării plăților salariale pentru perioada 06 martie 2021-29 octombrie 2021 de către angajatorul-pârât I.M.S.P. ”***** ***** nr.2” salariatului-reclamant Gaidău Evdochia în ședința de judecată a fost confirmat și de reprezentantul pârâtului I.M.S.P. ”***** ***** nr.2”, ca rezultat în conformitate cu prevederile art. 123 alin. (4) Cod de procedură civilă, faptele invocate de una din părți nu trebuie dovedite în măsura în care cealaltă parte nu le-a negat.

Reieșind din faptul că I.M.S.P. ”***** ***** nr.2” nu a achitat reclamantei Gaidău Evdochia salariul pentru lunile martie-octombrie 2021, situație ce denotă, că urmează a fi dispusă încasarea din contul Î.M.S.P. ”***** ***** nr.2” în beneficiul lui Gaidău Evdochia a sumei de 94 500 lei cu titlu de salariu restant/neachitat pentru lunile martie-octombrie 2021 reieșind din salariul de funcție 13 500 lei.

În ceea ce privește mărimea salariului de funcție în privința reclamantei, se reține că conform acordului suplimentar privind modificarea contractului individual de muncă nr. 32 din 01 ianuarie 2021 pct. 2, prevede condițiile de retribuire a muncii salariatului se modifică și va avea următorul conținut: salariul de funcție constituie 13 500 lei/0,5 unitate.

Se resping afirmațiile apelantului precum că, în data de 01 ianuarie 2021 de către IMSP "***** ***** nr. 2" şi Gaidău Evdochia a fost semnat acordul suplimentar nr. 1 privind modificarea contractului individual de muncă nr. 32, unde în pct. 3 a fost stipulat expres şi agreat de părţi că condiţiile de retribuire a muncii se vor modifica şi vor avea următorul conţinut: salariul de funcţie va constituie 13500/ 0,5 unitate, în sensul că salariata Gaidău Evdochia începând cu 01 ianuarie 2021 activa pe 0,5 unitate şi nu pe normă întreagă, or, conform borderoului de calcul a salariului pentru anul 2021 anexat la materialele cauzei rezultă că reclamanta pentru luna noiembrie i s-a stabilit salariul tarifar 13 500 lei, iar împreună cu indicator de performanță, spor, supliment i s-a achitat un salariu de 29 195, 17 lei.

Subsecvent, articolul 330 alin.(2) din Codul muncii, stabilește că 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 întârziere, 0,3 la sută din suma neplătită în termen.

Colegiul civil relevă că, ținând cont că instanța de fond a constatat întârzierea angajatorului la plata salariului pentru perioada lunilor martie-octombrie 2021, în conformitate cu art.330 alin.(2) Codul muncii, instanța corect a admis pretenția reclamantei și a încasat din contul pârâtului în beneficiul reclamantei suma de 139 765 lei lei cu titlu de penalitate de întârziere, conform calculului prezentat de reprezentantul reclamantei.

Cu referire la pretenția despre anularea ordinului nr. 149-9 din 31 decembrie 2021 emis de I.M.S.P. ”***** ***** nr.2” cu privire la încetarea contractului individual de muncă încheiat cu Gaidău Evdochia în temeiul art. 82 lit. f) Codul muncii, ca fiind ilegal.

S-a stabilit cu certitudine că, reclamanta Gaidău Evdochia în baza ordinului nr. 65 din 26 mai 1997 emis de Ministerul Sănătății al RM a fost angajată prin transfer la ”***** ***** ***** nr.2” în funcția de medic obstetrician-ginecolog pe maternitate. Drept urmare a emiterii ordinului nr. 42/1 reieșind din datele indicate în carnetul de muncă, începând cu 28 mai 1997 a început activitatea în cadrul Maternității Clinice Municipale nr. 2.

Ulterior, la 05 februarie 2001 în baza ordinului nr. 10 reieșind din datele indicate în carnetul de muncă Gaidău Evdochia a fost transferată în funcția de medic obstetrician-ginecolog în secția obstetrică.

Ca urmare a reorganizării, la 01 ianuarie 2004 s-a decis ca în baza Maternității Municipale nr. 2 să fie creată Instituția Medico-Sanitară Publică ”***** ***** nr. 2”.

După cum rezultă din actele prezentate din partea angajatorului ulterior cu Gaidău Evdochia a fost încheiat contractul individual de muncă nr. 32, fără dată, cu indicarea începerii activității 28 mai 1997 cu durata contractului potrivit pct. 1 nedeterminată.

La 05 septembrie 2011 a fost semnat între părți acordul suplimentar nr. 1 la contractul individual de muncă, prin care s-a modificat durata contractului, la caz pct. 1.1 începând cu 05 septembrie 2011 până la 04 septembrie 2013.

La 05 septembrie 2013 a fost semnat între părți acordul suplimentar nr. 1 la contractul individual de muncă, prin care s-a modificat durata contractului, la caz pct. 1.1 începând cu 05 septembrie 2013 până la 04 septembrie 2015.

La 05 septembrie 2015 a fost semnat între părți acordul suplimentar nr. 1 la contractul individual de muncă, prin care s-a modificat durata contractului, la caz pct. 1.1 începând cu 05 septembrie 2015 până la 04 septembrie 2017.

La 05 septembrie 2017 a fost semnat între părți acordul suplimentar nr. 1 la contractul individual de muncă, prin care s-a modificat durata contractului, la caz pct. 1.1 începând cu 05 septembrie 2017 până la 04 septembrie 2019.

La 05 septembrie 2019 a fost semnat între părți acordul suplimentar nr. 1 la contractul individual de muncă, prin care s-a modificat durata contractului, la caz pct. 1.1 începând cu 05 septembrie 2019 până la 31 decembrie 2020.

La 01 ianuarie 2021 a fost semnat între părți acordul suplimentar nr. 1 la contractul individual de muncă, prin care s-a modificat durata contractului, la caz pct. 1, și anume a prelungi începând cu 01 ianuarie 2021 până la 31 decembrie 2021, inclusiv, în temeiul art. 55 alin. (1) lit. f) Codul muncii, cu persoanele pensionate, conform legislației în vigoare, pentru limită de vârstă ori vechime în muncă (sau care au obținut dreptul la pensie pentru limită de vârstă ori vechime în muncă) și nu sunt încadrate în câmpul muncii-pe o perioadă de până la 2 ani, care, la expirare, poate fi prelungită de părți în condițiile art. 54 alin. (2) și ale art. 68 alin. (1) și alin. (2) lit.a).

Prin ordinul nr. 149-p din 31 decembrie 2021 în temeiul art. 82 lit. (f) Codul muncii, contractul individual de muncă nr. 32 încheiat între reclamantă și pârât a încetat în legătură cu expirarea termenului contractului pe durată determinată, la data prevăzută în contract.

Conform art. 82 lit. f) Codul muncii, contractul individual de muncă încetează în circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor în caz de expirare a termenului contractului individual de muncă pe durată determinată – de la data prevăzută în contract, cu excepţia cazului cînd raporturile de muncă continuă de fapt şi nici una dintre părţi nu a cerut încetarea lor, precum şi a cazului prevăzut la art. 83 alin. (3).

În interpretarea normei de drept enunțate, rezultă că încetarea contractului de muncă, în circumstanțe ce nu depind de voința părților, are loc necondiționat, la o dată concretă care nu poate fi prelungită prin acordul părţilor și nici chiar dacă, la data încetării raporturilor de muncă, angajatul se afla în concediu medical și sau concediu anual.

Din considerentele menționate, Colegiul civil conchide că, instanța de fond corect a considerat ordinul de încetare a contractului individual de muncă în privința reclamantei Gaidău Evdochia ca fiind legal, emis în conformitate cu prevederile legislației muncii, și careva temeiuri de anulare a acestuia nu s-au constatat, pe cale de consecință a respins cerința privind anularea ordinului de încetare a contractului individual de muncă.

Cu referire la încasarea penalității de întârziere pentru reținerea achitării indemnizației de concediu.

Conform art. 119 alin. (1) 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.

Prin ordinul nr. 149-p din 31 decembrie 2021 contractul individual de muncă nr. 32 încheiat între reclamantă și pârât a încetat în legătură cu expirarea termenului contractului pe durată determinată.

Colegiul civil reține că, conform înscrisurilor anexate la dosar, și conform răspunsului Inspectoratului de Stat al Muncii nr. G-424/22 din 15 aprilie 2022 (f.d. 128), la desfacerea contractului individual de muncă angajatorul nu a achitat sumele ce i se cuveneau reclamantei în ziua eliberării din serviciu, contrar prevederilor art.art. 119 alin. (1) și 143 alin. (1) Codul muncii.

Conform informației contabile din 11 aprilie 2022 și documentelor prezentate de contabilitate s-a stabilit că, compensația pentru concediul de odihnă anual nefolosit (56 zile) în sumă de 19 732, 40 lei a fost achitată la 07 aprilie 2022, prin intermediul instituției bancare, cu întârziere.

În aceste circumstanțe și în conformitate cu art.330 alin.(2) Codul muncii, instanța de fond corect a admis pretenția reclamantei cu privire la încasarea din contul pârâtului în beneficiul reclamantei penalitatea de întârziere pentru perioada 01 ianuarie 2022-07 aprilie 2022 pentru reținerea achitării indemnizației de concediu în mărime de 5751, 43 lei, conform calculului prezentat de reprezentantul reclamantului.

Cu referire la repararea prejudiciului moral, se reţin următoarele:

Potrivit art. 90 din Codul muncii, în cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia.

Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în: a) plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absenţă forţată de la muncă într-o mărime nu mai mică decît salariul mediu al salariatului pentru această perioadă; b) compensarea cheltuielilor suplimentare legate de contestarea transferului sau a eliberării din serviciu (consultarea specialiştilor, cheltuielile de judecată etc.); c) 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. În locul restabilirii la locul de muncă, părţile pot încheia o tranzacţie de împăcare, iar în caz de litigiu - instanţa de judecată poate încasa de la angajator, cu acordul salariatului, în beneficiul acestuia, o compensaţie suplimentară la sumele indicate la alin.(2) în mărime de cel puţin 3 salarii medii lunare ale salariatului.

Conform art. 329 Codul muncii, angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material şi cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligaţiilor de muncă, în cazul discriminării salariatului la locul de muncă sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci, dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel. Prejudiciul moral se repară în formă

bănească sau într-o altă formă materială determinată de părţi. Litigiile şi conflictele apărute în legătură cu repararea prejudiciului moral se soluţionează de instanţa de judecată, indiferent de mărimea prejudiciului material ce urmează a fi reparat.

Din sensul normelor legale citate mai sus, se desprinde că, repararea prejudiciului moral cauzat salariatului, se admite în următoarele cazuri: (i) eliberării din serviciu a salariatului, (ii) discriminării salariatului la locul de muncă, (iii) privării ilegale a salariatului de posibilitatea de a munci.

Analizând normele legale citate mai sus în raport cu circumstanțele de fapt ale speței, Colegiul civil reiterează că, instanța de judecată corect a constatat că prezenta speță nu se încadrează în temeiurile expres prevăzute de lege pentru repararea prejudiciului moral.

Corespunzător, ținând cont de faptul că situația lui Gaidău Evdochia nu se încadrează în prevederile art. 90 și art. 329 Codul muncii, se deduce că pretențiile cu privire la încasarea prejudiciului moral corect au fost respinse.

Potrivit art. 96 alin.(1) CPC, 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. (1[l]) Cheltuielile menţionate la alin.(1) se compensează părţii care a avut câştig de cauză dacă aceasta a fost reprezentată în judecată de un avocat.

Din materialele cauzei cu certitudine s-a constatat faptul că, în legătură cu examinarea prezentei cauze, reclamantul a beneficiat de asistență juridică calificată în cadrul dosarului dat, oferită de avocatul Chirilenco Svetlana, în baza mandatului avocațial seria MA nr. 1545485 din 29 martie 2022.

În confirmarea cheltuielilor de asistență juridică a fost prezentat bonul de plată seria GL nr. 421010 din 29 martie 2022 în sumă de 10 000 lei (f.d. 115).

Conform practicii Curţii Europene a Drepturilor Omului, pentru dovedirea cheltuielilor suportate, este necesară prezentarea de către partea care pretinde compensarea cheltuielilor a următoarelor documente: a) dovada achitării onorariilor avocaților (copii de pe dispoziții de plată prin virament sau bonurile de plată); b) copia de pe facturile de strictă evidență, emisă pentru clienți-persoane juridice și în alte cazuri stabilite de legislație; c) lista detaliată a actelor/acțiunilor efectuate de avocat și a timpului aferent acestora (cu tariful și orarul).

Totodată, pentru determinarea cuantumului compensației acordate, instanța de judecată va ține cont de: a) complexitatea cauzei, noutatea și dificultatea întrebărilor juridice ridicate de speță, b) aportul avocatului la soluționarea cauzei, c) timpul și munca depusă de avocat, d) aptitudinile special necesare pentru a acorda asistența (cunoștințe tehnice special, cunoașterea profundă a unor reglementări de profil, cunoașterea limbilor străine, a altor procedee de comunicare cu clienții specifici etc.), e) faptul în ce măsură munca avocatului în cauza respective îi limitează capacitatea de a lucru în alte dosare, f) rezultatul obținut, g)

restricțiile de timp impuse de clienți și de circumstanțele cauzei, h) natura și durata relației dintre avocat și client, i) experiența, reputația și abilitatea avocatului, j) justificarea și ponderea mijloacelor de apărare utilizate în cauză, k) suma despăgubirilor pretinse/obținute în cauză, l) alți factori.

Avînd în vedere că acțiunea a fost admisă parțial, Colegiul civil constată că, în astfel de circumstanțe compensarea cheltuielilor de asistență juridică suportate de către reclamant a fost una întemeiată și just a fost compensată pentru munca prestată în raport cu complexitatea cauzei și durata examinării în limita a 10 000 lei, acestea fiind reale, necesare și într-un cuantum rezonabil, și conform ordinului de plată prezentat.

Colegiul civil nu poate reține argumentele apelantului, deoarece reprezentantul acesteia interpretează eronat normele de drept și situația de fapt, iar soluția primei instanțe este rezultatul unei interpretări corecte a normelor de drept material, cu aprecierea juridică cuvenită a probelor în conformitate cu art.130 Codul de procedură civilă și respectării prevederilor art.121, art.122 Codul de procedură civilă.

Analizând hotărârea contestată cu apel, prin raportare la cererea de chemare în judecată, la motivele de apel, la apărările formulate de părți în faţa instanţei de fond și reluate în faţa instanţei de apel, se observă că hotărârea contestată îndeplineşte exigenţa de a fi motivată.

Colegiul civil constată că, argumentele invocate în cererea de apel, în esenţa lor, sunt similare argumentelor expuse în referința prezentată, 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, apelantul nu a invocat niciun argument plauzibil în vederea justificării netemeiniciei hotărârii instanţei de fond.

De altfel, se reține că, judecătorul nu trebuie să răspundă în mod separat fiecărui argument, fiecărei nuanţe date de părţi textelor pe care şi-au întemeiat argumentele, or, deși Curtea Europeană acordă o atenţie deosebită respectării de către instanţe a obligaţiei de a examina problemele ridicate de către părți ca o garanţie a respectării dreptului la un proces echitabil, totuşi, în jurisprudența sa s-a reţinut în mod constant faptul că „Art. 6 par. 1 din Convenţie obligă tribunalele să-şi motiveze deciziile, dar nu se poate cere să dea un răspuns detaliat la fiecare argument” - Hotărârea *Ruiz Torija contra Spaniei.*

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 apelantul în cererea de apel nu a putut

confirma prin probe circumstanțele pe care le invocă drept temei de admitere a cererii de apel.

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 consideră necesar de a respinge cererea de apel depusă de I.M.S.P. „***** ***** Nr. 2". Se menține hotărârea Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 7 aprilie 2023, emisă în cauza civilă la cererea de chemare în judecată depusă de Gaidău Evdochia către I.M.S.P. „***** ***** Nr. 2" cu privire la anularea ordinelor, restabilirea în funcție, încasarea salariului restant, încasarea penalității pentru neachitarea la timp a salariului, încasarea salariului pentru absența forțată de la lucru, încasarea penalității, 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 declarată de I.M.S.P. „***** ***** Nr. 2".

Se menține hotărârea Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 7 aprilie 2023, emisă în cauza civilă la cererea de chemare în judecată depusă de Gaidău Evdochia către I.M.S.P. „***** ***** Nr. 2" cu privire la anularea ordinelor, restabilirea în funcție, încasarea salariului restant, încasarea penalității pentru neachitarea la timp a salariului, încasarea salariului pentru absența forțată de la lucru, încasarea penalității, 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