

Dosarul nr. 2ra-231/22
2-20044360-01-2ra-22022022

Prima instanță: Judecătoria Cahul, sediul Central (jud. D. Bosîi)
Instanța de apel: Curtea de Apel Cahul (jud. G. Vavrin, T. Berdilă, I. Dănăilă)

DECIZIE

11 mai 2022

mun. Chișinău

Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit
al Curții Supreme de Justiție,

în componența:

Președintele ședinței, judecătorul
Judecătorii

Svetlana Filincova
Maria Ghervas
Dumitru Mardari
Victor Burduh
Galina Stratulat

examinând recursul declarat de Olga Reaboi, reprezentată de avocatul Maxim Todorov,

în cauza civilă, la cererea de chemare în judecată depusă de Olga Reaboi împotriva Societății cu Răspundere Limitată „Taraclia Gaz” cu privire la încasarea plăților salariale și repararea prejudiciului moral,

împotriva deciziei din 02 noiembrie 2021 a Curții de Apel Cahul,

c o n s t a t ă:

La 05 mai 2020, Olga Reaboi a depus cerere de chemare în judecată împotriva SRL „Taraclia Gaz”, solicitând încasarea premiilor care au fost achitate parțial pentru anii 2016-2018 în sumă de 3000 lei, a câte 1000 lei pentru fiecare an, a prejudiciului în sumă de 10000 lei și a cheltuielilor de judecată.

În motivarea acțiunii, reclamanta a invocat că, activează în funcția de jurist în cadrul SRL „Taraclia Gaz”.

Conform art. 4.2 din Contractul colectiv pentru 2014 – 2017, semnat de directorul SRL „Taraclia – Gaz”, F. Covalji, precum și de Președintele Sindical al SRL „Taraclia – Gaz”, O. Tuluș, de Ziua Internațională a Femeii – 8 Martie, fiecărei femei i-a fost acordat un ajutor de 2000 lei, indiferent de faptul dacă activează prin cumul sau de bază în cadrul întreprinderii, la o normă întreagă sau la jumătate de normă.

Reclamanta a menționat că, art. 7, capitolul VI „Organizarea și remunerarea muncii” din Contractul colectiv pentru perioada 2018 – 2021, semnat de directorul SRL „Taraclia Gaz”, F. Covalji și de Președintele Sindical al SRL „Taraclia – Gaz”, M. Dimitrova, redă că, de Ziua Internațională a Femeii din 8 martie, fiecare femeie, care lucrează în întreprindere, primește un premiu de 2000 lei, indiferent de faptul dacă activează prin cumul sau de bază în cadrul întreprinderii, la o normă întreagă sau la jumătate de normă.

În perioada 2016-2018 este singura femeie, care a primit premiu în valoare de 1000 lei, celelalte femei angajate a întreprinderii au primit un premiu conform contractului colectiv de muncă.

Pentru soluționarea litigiului pe cale amiabilă a adresat SRL „Taraclia Gaz” cererea prealabilă prin care a solicitat achitarea premiilor, însă angajatorul a ignorat cerințele sale din motive necunoscute.

Reclamanta a declarat că, în perioada 2016-2018 de către directorul F. Covalji i-a fost încălcat în mod grosolan drepturile și garanțiile oferite de Constituția Republicii Moldova, Codul Muncii și alte documente legale. Toți angajații trebuie să se bucure de același drepturi și garanții în cadrul întreprinderii dar nu discriminatoriu. Confirmarea acestui comportament discriminatoriu sunt listele angajaților întreprinderii privind eliberarea de premii pentru ziua de 8 Martie, care în mod specific este privată de 50 % din premiu, acest lucru fiind la inițiativa directorului. Pentru faptul că, a fost discriminată, fiind femeie, a suferit moral.

Prin încheierea din 23 octombrie 2020 a Judecătoriei Cahul, sediul Central, s-a respins cererea pârâtului cu privire la aplicarea excepției de tardivitate.

Prin încheierea din 23 octombrie 2020 a Judecătoriei Cahul, sediul Central, s-a respins demersul cu privire la scoaterea de pe rol a cererii de chemare în judecată.

Prin încheierea din 23 octombrie 2020 a Judecătoriei Cahul, sediul Central s-a respins demersul cu privire la reclamarea de la SA „Moldovagaz” a informației despre premiile acordate sau plafonul acestora conform fondului unic al sindicatelor.

Prin hotărârea din 23 decembrie 2020 a Judecătoriei Cahul, sediul Central, s-a admis parțial cererea de chemare în judecată depusă de Olga Reaboi și s-a încasat de la SRL „Taraclia Gaz” în beneficiul Olgăi Reaboi suma premiilor neachitate parțial, în perioada anilor 2016-2018, în sumă totală de 3000 lei; s-a încasat de la SRL „Taraclia Gaz” în beneficiul Olgăi Reaboi prejudiciul moral în mărime de 3000 lei; s-a încasat de la SRL „Taraclia Gaz” în beneficiul Olgăi Reaboi cheltuielile de judecată în mărime de 5000 lei pentru efectuarea concluziei despre starea psiho-emoțională, suma de 1000 lei, pentru achitarea serviciilor de asistență juridică; s-a încasat de la SRL „Taraclia Gaz” în beneficiul statului suma de 200 lei ce constituie taxa de stat de la care a fost scutită reclamanta.

Prin decizia din 02 noiembrie 2021 a Curții de Apel Cahul s-a admis apelul declarat de SRL „Taraclia Gaz” și s-a casat hotărârea din 23 decembrie 2020 a Judecătoriei Cahul, sediul Central, în partea încasării prejudiciului moral și a cheltuielilor pentru efectuarea concluziei pentru starea psiho-emoțională, cu pronunțarea în această parte a unei noi hotărâri prin care s-a respins ca fiind neîntemeiată cererea Olgăi Reaboi împotriva SRL „Taraclia Gaz” cu privire la încasarea prejudiciului moral și a cheltuielilor pentru efectuarea concluziei pentru starea psiho-emoțională; în rest, a fost menținută hotărârea din 23 decembrie 2020 a Judecătoriei Cahul, sediul Central și încheierile din 23 octombrie 2020 a Judecătoriei Cahul, sediul Central (de ridicare a excepției de tardivitate) și din 23 octombrie 2020 a Judecătoriei Cahul, sediul Central (privind scoaterea de pe rol a cererii de chemare în judecată).

La 07 februarie 2022, prin intermediul poștei (f.d.189), Olga Reaboi, reprezentată de avocatul Maxim Todorov, a depus cerere de recurs împotriva deciziei din 02 noiembrie 2021 a Curții de Apel Cahul, solicitând admiterea

recursului, casarea deciziei instanței de apel în partea casării hotărârii primei instanțe în latura încasării prejudiciului moral și a cheltuielilor de efectuare a concluziei privind starea psiho-emoțională și pronunțarea unei noi decizii de menținere a hotărârii primei instanțe.

În motivarea recursului s-a invocat că, instanța de apel la soluționarea prezentei cauze a interpretat eronat normele de drept material.

Recurenta a opinat că, timp de trei ani din 2016 până în anul 2018 inclusiv, în privința sa s-au aplicat diferențiat actele de către directorul pârâtului, prin ce i s-a încălcat în mod grosolan drepturile și garanțiile oferite de Constituția Republicii Moldova, Codul Muncii și altele documente legale. Toți angajații trebuie să se bucure de aceleași drepturi și garanții în cadrul întreprinderii, dar nu discriminatoriu. Confirmarea acestui comportament discriminatoriu sunt listele angajaților întreprinderii privind eliberarea de premii până la 8 Martie, care precizează în mod specific că, este privată de 50% din premiu, acest lucru fiind decis de director. În plus, din cauza umilinței psihologice în calitate de femeie, a suferit daune morale.

Totodată, a precizat că, nu cunoștea despre faptul că era unicul salariat care beneficia de premiu micșorat de două ori în raport cu ceilalți salariați, precum și care a fost motivul tratării discriminatorii. Mai mult, angajatorul SRL „Taraclia Gaz” în loc să justifice cu temeieri plauzibile faptul diminuării de două ori a premiului de care trebuia să beneficieze, încearcă să se îndreptățească învinovățind-o de pasivitate.

Referitor la faptul că nu ar fi respectat procedura prealabilă în opinia pârâtului, recurenta a precizat că, aspect constat și de instanța de fond, în data de 24 martie 2020, a expediat prin e-mail o cerere prealabilă către SRL „Taraclia Gaz”. În motivarea faptului că cererea prealabilă nu întrunește condițiile prevăzute de lege și anume Legea privind semnătura electronică și documentul electronic, a menționat că, nu a fost indicat concret norma legală care prevede obligația de a semna electronic cererea prealabilă. Mai mult, în perioada dată era instituită starea de urgență, fiind în imposibilitate de a o depune personal la sediul SRL „Taraclia Gaz”.

Recurenta a afirmat că, este cert faptul că prin acțiunile sale, angajatorul SRL „Taraclia Gaz”, reprezentat de director, a cauzat prejudiciu moral care se concretizează în stare frustrare, stres, nervozitate și disconfort, or, deși legislația muncii reglementează expres principiul interzicerii muncii forțate și a discriminării în domeniul raporturilor de muncă, iar contractul colectiv de muncă anexat la materialele cauzei civile stabilește cuantumul premiului de care urma să beneficieze, angajatorul a încălcat toate aceste prevederi legale și a micșorat de două ori premiul acordat. Se afla într-o stare de nedumerire și frustrare în momentul în care i-a fost adus la cunoștință faptul că din tot personalul de femei care a beneficiat de premii cu ocazia zilei de 8 Martie, a fost unica căreia premiul i-a fost diminuat. Mai mult, în momentul în care a solicitat angajatorului prezentarea temeierilor și a motivelor care ar justifica o asemenea atitudine discriminatorie, angajatorul nici nu a oferit anumite informații, continuând să-și justifice acțiunile vădit ilicite și discriminatorii prin faptul că ar fi cunoscut și a admis acest lucru, ceea ce este absolut eronat. La fel, este de menționat faptul că urmare a aplicării a unei atitudini discriminatorii la locul de muncă prin micșorarea premiului, i-au fost cauzate numeroase dereglări legate de starea de sănătate.

Recurenta a susținut că, a solicitat repararea prejudiciului cauzat prin faptul discriminării la locul de muncă, or, angajatorul SRL „Taraclia Gaz” în mod demonstrativ nu a oferit trei ani premiu în cuantumul convenit, fiind unicul salariat căreia i-a fost diminuat premiul. Astfel, prejudiciul morali i-a fost cauzat salariatului în legătură cu exercitarea atribuțiilor de serviciu, or, premiul anual se oferea salariaților în legătură cu calitatea acestora de salariați ai SRL „Taraclia Gaz”.

Copia recursului declarat a fost expediată în adresa intimatului, inclusiv directorului F. Covalji, conform scrisorii datate cu 22 februarie 2022 (f.d.192) și a fost recepționată la 24 februarie 2022, conform avizelor de recepție (f.d.194-195).

Referință la cererea de recurs, în temeiul art. 439 alin.(2) Cod de procedură civilă, până la data judecării cauzei în ordine de recurs, nu a parvenit.

În conformitate cu prevederile art. 434 alin.(1) Cod de procedură civilă, recursul se declară în termen de 2 luni de la data comunicării hotărârii sau a deciziei integrale, dacă legea nu prevede altfel.

Decizia instanței de apel a fost adoptată la 02 noiembrie 2021, iar cererea de recurs a fost depusă la 07 februarie 2022, prin intermediul poștei (f.d.189).

Materialele cauzei atestă expedierea copiei deciziei integrale a instanței de apel către participanții la proces la data de 29 decembrie 2021, conform scrisorii (f.d.180), însă lipsesc date despre recepționarea acesteia de către partea recurentă. Astfel, recursul este declarat în termen.

În conformitate cu art. 441 Cod de procedură civilă, în cazul în care recursul este considerat admisibil, un complet din 5 judecători examinează fondul recursului.

Prin încheierea din 20 aprilie 2022 a Curții Supreme de Justiție completul din 3 judecători a considerat recursul admisibil și a decis examinarea acestuia în fond de un complet din 5 judecători.

În conformitate cu art. 442 alin. (1) Cod de procedură civilă, judecând recursul declarat împotriva deciziei date în apel, instanța verifică, în limitele invocate în recurs și în baza referinței depuse de către intimat, legalitatea hotărârii atacate, fără a administra noi dovezi.

În conformitate cu art. 444 Cod de procedură civilă, recursul se examinează fără înștiințarea participanților la proces.

Verificând legalitatea actului de dispoziție contestat, prin prisma argumentelor invocate și a materialelor din dosar, coroborat cu normele de drept material și procedural aplicabile la soluționarea litigiului dedus judecării, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție va admite recursul declarat de Olga Reaboi, reprezentată de avocatul Maxim Todorov, va casa decizia instanței de apel în partea casării hotărârii primei instanțe și va menține în această parte hotărârea primei instanțe, iar în rest va menține decizia instanței de apel și hotărârea primei instanțe, din următoarele considerente.

În conformitate cu articolul 445 alin. (1) din Codul de procedură civilă, instanța, după ce judecă recursul, este în drept: a) să respingă recursul și să mențină decizia instanței de apel și, după caz, hotărârea primei instanțe, precum și încheierile atacate cu recurs; f) să admită recursul, să caseze decizia instanței de apel și să mențină hotărârea primei instanțe.

Din perspectiva prevederilor art. 432 alin. (1) Cod de procedură civilă, părțile și alți participanți la proces sunt în drept să declare recurs în cazul în care se invocă

încălcarea esențială sau aplicarea eronată a normelor de drept material sau a normelor de drept procedural.

În virtutea alineatului (2) al aceluiași articol, se consideră că normele de drept material au fost încălcate sau aplicate eronat în cazul în care instanța judecătorească: c) a interpretat în mod eronat legea.

În sensul art. 432 alin.(4) Cod de procedură civilă, săvârșirea altor încălcări decât cele indicate la alin.(3) constituie temei de declarare a recursului doar în cazul și în măsura în care acestea au dus sau ar fi putut duce la soluționarea greșită a cauzei sau în cazul în care instanța de recurs consideră că aprecierea probelor de către instanța judecătorească a fost arbitrară, sau în cazul în care erorile comise au dus la încălcarea drepturilor și libertăților fundamentale ale omului.

Pornind de la faptul că în sistemul legislației noastre procesuale, instanța de judecată este obligată să soluționeze procesul limitându-se la obiectul acestui în sensul formulat prin acțiune și, după caz, concretizat de către partea reclamantă, subsecvent, instanța de recurs se află în situația de a verifica dacă la caz a fost îndeplinită condiția unei examinări efective și a oferit un răspuns specific și explicit mijloacelor hotărâtoare pentru rezultatul procesului, a examinat toate pretențiile și argumentele înaintate (a se vedea, în contrast, Lebedinski vs Moldova, 16 iunie 2015, parag. 31, 35 – 36; Nichifor vs Moldova, 20 septembrie 2016, parag. 29 – 31).

În virtutea art. 354 Codul muncii, se consideră litigii individuale de muncă divergențele dintre salariat și angajator privind: a) încheierea contractului individual de muncă; b) executarea, modificarea și suspendarea contractului individual de muncă; c) încetarea și nulitatea, parțială sau totală, a contractului individual de muncă; d) plata despăgubirilor în cazul neîndeplinirii sau îndeplinirii necorespunzătoare a obligațiilor de către una din părțile contractului individual de muncă; e) rezultatele concursului; f) anularea ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) de angajare în serviciu, emis conform art.65 alin.(1); h) alte probleme ce decurg din raporturile individuale de muncă.

Prin definiție, litigiul individual de muncă este un conflict juridic din domeniul reglementării muncii care poate fi soluționat în modul stabilit de lege, ale cărei părți sunt salariatul angajatorul, al cărui conținut constituie drepturile și obligațiile, interesele părților raportului de muncă, ce nu pot fi exercitate ca urmare a divergențelor nesoluționate dintre părți.

Inițial, Colegiul reține că, pentru a verifica legalitatea deciziei contestate, fără a administra noi dovezi, va recurge la recapitularea esenței litigiului dedus judecății.

Instanțele ierarhic inferioare, conform materialelor cauzei, au relevat că, Olga Reaboi activează în funcția de jurist în cadrul SRL „Taraclia Gaz”.

Prin ordinul SRL „Taraclia Gaz” nr. 24 din 02 februarie 2016 „cu privire la numirea în funcție prin cumul”, Olga Reaboi a fost numită prin cumul în funcția de jurist principal la 0,5 unități de funcție începând cu 02 februarie 2016 (f.d.7).

Conform ordinului nr.10-S din 04 martie 2016, semnat de către directorul SRL „Taraclia Gaz” și de către Președintele Comitetului Sindical al Întreprinderii de gaz din Taraclia, s-a dispus efectuarea achitării premiilor femeilor care activează în cadrul SRL „Taraclia Gaz”, conform anexei nr.1 (f.d.31-32), iar conform anexei, doar Olga Reaboi se regăsește cu suma de 1000 lei (f.d.32).

La data de 01 martie 2017 s-a emis ordinul nr. 13-S, semnat de către directorul SRL „Taraclia Gaz” și de către Președintele Comitetului Sindical al Întreprinderii de gaz din Taraclia, prin care s-a dispus efectuarea achitării premiilor femeilor care activează în cadrul SRL „Taraclia Gaz”, conform anexei nr.1 (f.d.18-19). Din anexa dată, doar Olga Reaboi este identificată cu suma de 1000 lei (f.d. 18 verso).

Prin ordinul nr. 09-S din 01 martie 2018, semnat de către directorul SRL „Taraclia Gaz” și de către Președintele Comitetului Sindical al Întreprinderii de gaz din Taraclia, s-a dispus efectuarea achitării premiilor femeilor care activează în cadrul SRL „Taraclia Gaz”, conform anexei nr.1 (f.d.16-17). În anexa dată, Olga Reaboi este inclusă cu suma de 1000 lei (f.d.16 verso).

În art. 4.2 al contractului colectiv de muncă pentru anii 2014-2017 se profilează că, în cazul existenței surselor financiare, administrația este în drept să acorde ajutor material la 8 Martie, Ziua Internațională a Femeii, fiecărei femei a câte 2000 de lei (f.d.9 verso).

Conform contractului colectiv de muncă pentru anii 2018-2021, la Ziua Internațională a Femeii, 8 Martie, femeilor care activează la întreprindere, fără a lua în calcul stagiul de muncă, li se oferă premiu în mărime de 2000 de lei fiecărei (f.d.12).

Prin cerințele formulate în acțiunea înaintată, reclamanta a solicitat încasarea de la pârât a premiilor care au fost achitate parțial pentru anii 2016-2018 în sumă de 3000 lei, a câte 1000 de lei pentru fiecare an, a prejudiciului în sumă de 10000 lei și a cheltuielilor de judecată (f.d.3-4).

Prima instanță, judecând cauza în fond, prin hotărârea din 23 decembrie 2020, a admis parțial cererea de chemare în judecată depusă de Olga Reaboi și a încasat de la SRL „Taraclia Gaz” în beneficiul Olgăi Reaboi suma premiilor neachitate parțial, în perioada anilor 2016-2018, în sumă totală de 3000 lei; a încasat de la SRL „Taraclia Gaz” în beneficiul Olgăi Reaboi prejudiciul moral în mărime de 3000 lei; a încasat de la SRL „Taraclia Gaz” în beneficiul Olgăi Reaboi cheltuielile de judecată în mărime de 5000 lei pentru efectuarea concluziei despre starea psiho-emoțională, suma de 1000 lei, pentru achitarea serviciilor de asistență juridică; a încasat de la SRL „Taraclia Gaz” în beneficiul statului suma de 200 lei ce constituie taxa de stat de la care a fost scutită reclamanta (f.d.107, 113-120).

Judecând cauza în ordine de apel, prin decizia din 02 noiembrie 2021, Curtea de Apel Cahul a admis apelul declarat de SRL „Taraclia Gaz” și a casat hotărârea din 23 decembrie 2020 a Judecătoriei Cahul, sediul Central, în partea încasării prejudiciului moral și a cheltuielilor pentru efectuarea concluziei pentru starea psiho-emoțională și a pronunțat în această parte a unei noi hotărâri prin care a respins ca fiind neîntemeiată cererea Olgăi Reaboi împotriva SRL „Taraclia Gaz” cu privire la încasarea prejudiciului moral și a cheltuielilor pentru efectuarea concluziei pentru starea psiho-emoțională; în rest, a fost menținută hotărârea din 23 decembrie 2020 a Judecătoriei Cahul, sediul Central și încheierile din 23 octombrie 2020 a Judecătoriei Cahul, sediul Central (de ridicare a excepției de tardivitate) și din 23 octombrie 2020 a Judecătoriei Cahul, sediul Central (privind scoaterea de pe rol a cererii de chemare în judecată) (f.d.167-179).

Pentru a decide astfel, instanța de apel a reținut că, instanța de judecată eronat a constatat că prin acordarea Olgăi Reaboi a unor premii diferite, mai mici decât la

ceilalți angajați a întreprinderii evident, i s-au provocat stări de inferioritate și în rezultat suferințe ce justifică repararea prejudiciului moral, concluzionând că demnitatea la locul de muncă ca valoare fundamentală nu a fost respectată.

Or, instanța de apel a constatat că, în concluzia stării psiho-emoționale a Olgăi Reaboi se atestă divergențe, inițial Olga Reaboi susține că, după februarie 2016 i-a apărut tensiune și neliniște, iar angajatorul de fapt a achitat premiile în martie 2016, respectiv nicidecum nu putea să apare starea emoțională la care face referire reclamanta în februarie dacă premiile sau acordat în martie. Asemenea potrivit concluziei, la întrebarea psihologului, Olga Reaboi a răspuns, că neliniștea, atacuri de panică au apărut la sfârșitul anului 2019.

Mai mult ca atât, sunt acceptabile, afirmațiile expuse în cerere, precum că, concluzia stării psiho-emoționale în privința Olga Reaboi a avut loc la data de 22 iunie 2020, a treia zi după decesul tatălui său, despre care testare psiho-emoțională poate fi vorba dacă, Olga Reaboi se află în stare de stres legat de decesul tatălui său. Neclaritățile depistate duc la recunoașterea concluziei stării psiho-emoționale a Olgăi Reaboi ca fiind inadmisibilă în cauza civilă pendinte.

În concluzie, instanța de apel a respins ca neîntemeiată solicitarea Olgăi Reaboi privind încasarea prejudiciului moral, întrucât nu a fost probată legătură cauzală între faptă și prejudiciu.

În consecință odată ce instanța de apel, a recunoscut ca inadmisibilă concluzia stării psiho-emoționale a Olgăi Reaboi, necesită a fi respinsă și solicitarea reclamantei privind încasarea cheltuielilor pentru efectuarea concluziei stării psiho-emoționale.

Prin recursul formulat, deși, recurenta se referință la fiecare cerință în parte, în esență, își exprimă dezacordul cu decizia instanței de apel în partea casării hotărârii primei instanțe cu emiterea unei noi hotărâri de respinge a cerințelor de reparare a prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de efectuare a concluziei privind starea psiho-emoțională, ceea ce rezultă și din solicitarea finală inserată în cererea de recurs.

Raportând criticile formulate în recurs la circumstanțele cauzei, Colegiul va casa decizia instanței de apel în partea casării hotărârii primei instanțe cu menținerea în această parte a hotărârii primei instanțe, din motivele ce succed.

Conform art. 203 alin.(1) lit. b) Codul muncii, pentru succese în muncă, angajatorul poate aplica stimulări sub formă de premii.

Art.267 alin. (6) Codul muncii stipulează că, salariații angajați prin cumul beneficiază de aceleași drepturi și garanții ca și ceilalți salariați din unitatea respectivă.

În temeiul art. 30 alin. (1) Codul muncii, contractul colectiv de muncă este actul juridic care reglementează raporturile de muncă și alte raporturi sociale în unitate, încheiat în formă scrisă între salariați și angajator de către reprezentanții acestora.

Colegiul reține că, prima instanță justificat, de altfel, concluzie apreciată ca fiind corectă de instanța de apel, a constatat că, Olga Reaboi nu a primit premiile bănești în mărime deplină ca urmare a încălcării de către angajator a prevederilor contractului colectiv de muncă și a conchis de a încasa de la SRL „Taraclia Gaz” în beneficiul Olgăi Reaboi suma premiilor neachitate parțial, în perioada anilor 2016-

2018, în sumă totală de 3000 de lei, sumă ce reprezintă, diferența de câte 1000 lei, de la suma premiilor pentru anii 2016, 2017, 2018.

Or, în anexele la ordinele emise pentru anii 2016, 2017, 2018, prin care s-a dispus efectuarea achitării premiilor femeilor care activează în cadrul SRL „Taraclia Gaz”, doar Olga Reaboi este identificată cu un premiu în mărime de câte 1000 lei pentru fiecare an (f.d.16 verso, 18 verso, 32).

În partea cerinței cu privire la repararea prejudiciului moral, Colegiul va aprecia ca fiind justificată concluzia primei instanțe privind admiterea parțială a acestui capăt de cerere și încasarea de la SRL „Taraclia Gaz” în beneficiul Olgăi Reaboi a sumei de 3000 de lei cu titlu de prejudiciu moral. Or, reclamanta a pretins suma de 10000 de lei cu titlu de prejudiciu moral.

În sensul art. 5 lit.k) Codul muncii, unul din principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, principii ce reies din normele dreptului internațional și din cele ale Constituției Republicii Moldova, este obligativitatea reparării integrale de către angajator a prejudiciului material și a celui moral cauzate salariatului în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă.

Conform art. 327 alin. (1) Codul muncii, partea contractului individual de muncă (angajatorul sau salariatul) care a cauzat, în legătură cu exercitarea obligațiilor sale de muncă, un prejudiciu material și/sau moral celeilalte părți repară acest prejudiciu conform prevederilor prezentului cod și altor acte normative.

În virtutea art. 329 Codul muncii, angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material și cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligațiilor 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 părți. Litigiile și conflictele apărute în legătură cu repararea prejudiciului moral se soluționează de instanța de judecată, indiferent de mărimea prejudiciului material ce urmează a fi reparat.

În textul de lege citat se profilează două situații în care se angajează obligația angajatorului de a recupera prejudiciul moral cauzat salariatului și anume în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă și ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci.

Prejudiciul moral se referă la o lezare adusă drepturilor extrapatrimoniale, neeconomice ale persoanei, provenind din atingerea adusă acelor valori sau atribuite ale individului care îi definesc personalitatea.

În context, Colegiul notează că, prima instanță a relevat că, deși, conform prevederilor contractelor colective de muncă, femeilor care activează la întreprindere, li se oferă premiu în mărime de 2000 de lei fiecărei, la caz, materialele cauzei atestă că, doar Olga Reaboi pentru perioada 2016-2018 a primit câte un premiu în valoare de 1000 lei pentru fiecare an, fiind mai mic decât premiul acordat de 2000 lei celorlalte angajate, aspect ce a determinat admiterea cerinței în partea încasării premiului neacordat.

În continuare, prima instanță a stabilit că, prin acordarea Olgăi Reaboi a unor premii diferite ca mărime în raport cu ceilalți angajați, i-au provocat stări de

inferioritate și suferințe ce justifică repararea prejudiciului moral, în situația în care demnitatea la locul de muncă ca valoare fundamentală nu i-a fost respectată.

În virtutea art. 1 Codul muncii, demnitate în muncă reprezintă un climat psihoemoțional confortabil în raporturile de muncă ce exclude orice formă de comportament verbal sau nonverbal din partea angajatorului sau a altor salariați care poate aduce atingere integrității morale și psihice a salariatului.

Or, în circumstanțele detaliate anterior, este evident că recurenta a fost pusă într-o poziție de inferioritate în raport cu ceilalți colegi, având în vedere primirea unui premiu mai mic în perioada anilor 2016-2018 decât colegii săi, fiind evidentă o delimitare negativă în planul acordării premiilor.

Prima instanță justificat a reținut că, ordinele emise în această perioadă denotă un comportament sistematic al angajatorului în raport cu reclamanta la acordarea premiilor, fiind afectată starea reclamantei, prin umilire și discreditare.

În susținerea concluziei sale, prima instanță s-a referit la consecințele afecțiunilor ale reclamantei reflectate în raportul despre starea psiho-emoțională a Olgăi Reaboi, conform căruia stresul provocat a afectat-o în mai multe planuri: prin lipsa somnului, lipsa poftei de mâncare, stare de anxietate, a afectat aprecierea personală, a descurajat perspectiva creșterii profesionale (f.d.72-74).

Cu referire la alegațiile instanței de apel precum că în concluzia privind starea psiho-emoțională a Olgăi Reaboi se atestă divergențe, precum și acceptarea afirmațiilor din cererea de apel referitor la faptul că, concluzia stării psiho-emoțională în privința Olga Reaboi a avut loc la data de 22 iunie 2020, a treia zi după decesul tatălui său și Olga Reaboi se afla în stare de stres legată de decesul tatălui său, Colegiul menționează că, din textul raportului dat, se profilează că din discuția privind evenimentele produse la locul de muncă, după luna februarie, anul 2016, la Olga Reaboi a apărut o stare de tensionare și anxietate, iar la sfârșitul anului 2019 i-a apărut atac de panică.

În cadrul ședinței la psiholog și întocmirii concluziei privind starea psiho-emoțională, accentul, în esență, s-a pus pe climatul la locul de muncă și starea reclamantei din cauza atitudinii negative a angajatorului în raport cu ea, în situația în care se simte asuprită din partea angajatorului.

De altfel, la întocmirea concluziei privind starea psiho-emoțională a Olgăi Reaboi, inițial discuția a vizat o perioadă mai mare, inclusiv evenimentele din familia sa (nașterea copiilor, relația cu soțul etc.), însă starea de tensionare și anxietate a apărut după luna februarie, anul 2016, în legătură cu evenimentele produse la locul de muncă.

Cu referire la existența unui prejudiciu moral, real cauzat, în cazurile când angajatorul încalcă drepturile salariatului, se reține că acesta, practic, este unul prezumat, fapt influențat de caracterul social pronunțat al relațiilor de muncă.

Totodată, nu urmează a fi ignorat aspectul că relațiile de muncă sunt individuale, însă, totuși, se exercită în cadrul unei colectivități care cunoaște acțiunile angajatorului, fapt ce, la rândul său, afectează poziția salariatului în colectiv și dictează, în mod normal, existența unei stări de frustrare pentru acesta, cât și statutul social diferit al salariatului și angajatorului, fapt unanim recunoscut existent pentru raporturile de muncă.

Subsecvent, Colegiul apreciază critic ipoteza instanței de apel privind recunoașterea concluziei stării psiho-emoționale a Olgăi Reaboi ca fiind inadmisibilă, având în vedere divergențele accentuate de instanța de apel și în final, respingerea ca fiind neîntemeiată a solicitării Olgăi Reaboi privind încasarea prejudiciului moral, întrucât nu ar fi fost probată legătură cauzală între faptă și prejudiciu.

Or, în circumstanțele detaliate anterior, mai mult având în vedere și admiterea cerinței de încasare a sumei premiilor neachitate, atitudinea intimatului în raport cu recurenta, nu poate duce la respingerea integrală a cerinței privind repararea prejudiciului moral în sensul decis de instanța de apel, în situația în care materialele cauzei denotă că angajatorul a acordat Olgăi Reaboi premii în perioada anilor 2016-2018 mai mici decât celorlalți angajați.

În consecință, având în vedere impactul acțiunilor angajatorului pentru Olga Reaboi, Colegiul apreciază ca fiind justificată concluzia primei instanțe în partea încasării sumei doar de 3000 de lei cu titlu de prejudiciu moral, cu menținerea acesteia și casarea deciziei instanței de apel în partea dată.

În conformitate cu art. 94 alin. (1) Cod de procedură civilă, instanța judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească, la cerere, părții care a avut câștig de cauză cheltuielile de judecată.

În sensul art. 82 Cod de procedură civilă, cheltuielile de judecată se compun din taxa de stat și din cheltuielile de judecare a cauzei.

Drept urmare, instanța de recurs reține concluzia primei instanțe în partea admiterii cerinței de compensare a cheltuielilor pentru efectuarea concluziei stării psiho-emoționale, suportate conform bonului de plată Seria QL nr. 840852 din 22 iunie 2020 (f.d.75), prin ce se impune casarea deciziei instanței de apel și în această parte.

Curtea Europeană, cu referire la art. 6§1 CEDO, amintește că, potrivit jurisprudenței sale constante, hotărârile judecătorești trebuie motivate astfel încât să indice de o manieră suficientă motivele pe care se fondează.

Implicit, instanța de recurs a punctat doar motivele decisive pentru soluționarea prezentei cauze, ceea ce este admisibil prin prisma jurisprudenței CtEDO (a se vedea cauza *García Ruiz vs Spania* (Marea Cameră), 21 ianuarie 1999, parag. 26; *Moreira Ferreira vs Portugalia* (nr. 2) (Marea Cameră); 11 iulie 2017, parag. 84).

Coroborând circumstanțele ce preced, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție va admite recursul declarat și va casa decizia instanței de apel în partea casării hotărârii primei instanțe cu menținerea în această parte a hotărârii primei instanțe, iar în rest va menține decizia instanței de apel și hotărârea primei instanțe.

În conformitate cu prevederile art.442, art. 444, art. 445 alin. (1) lit. a), f), alin.(3) Cod de procedură civilă, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție

d e c i d e:

Se admite recursul declarat de Olga Reaboi, reprezentată de avocatul Maxim Todorov.

Se casează decizia din 02 noiembrie 2021 a Curții de Apel Cahul, în cauza civilă, la cererea de chemare în judecată depusă de Olga Reaboi împotriva Societății cu Răspundere Limitată „Taraclia Gaz” cu privire la încasarea plăților salariale și repararea prejudiciului moral, în partea casării hotărârii din 23 decembrie 2020 a Judecătoriei Cahul, sediul Central, privind repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor pentru efectuarea concluziei stării psiho-emoționale și în această parte se menține hotărârea din 23 decembrie 2020 a Judecătoriei Cahul, sediul Central.

În rest, se menține decizia din 02 noiembrie 2021 a Curții de Apel Cahul și hotărârea din 23 decembrie 2020 a Judecătoriei Cahul, sediul Central.

Decizia este irevocabilă.

Președintele ședinței,
judecătorul

Svetlana Filincova

Judecătorii

Maria Ghervas

Dumitru Mardari

Victor Burduh

Galina Stratulat