Dosar nr. 2-606/2022
PIGD 2-22054393-15-2-18042022

H O T Ă R Â R E
În numele Legii

7 noiembrie 2023 **municipiul Cahul**

Judecătoria Cahul, sediul Central
Instanța de judecată, având în componență:
Preşedintele şedinţei, judecător Aliona Sârbu
Grefier Elena Donea
Interpretului Eugen Budeac

Cu participarea:
Reclamantului Tuluș Vladislav
Reprezentantului reclamantului, avocat Andrei Boghian

În lipsa:
Reprezentantului pîrîtului S.R.L.„Ispan Lux”, Delijan Victor – fiind citat legal

examinând în sediul instanței, în ședință de judecată publică, în limba de stat, cauza civilă intentată la cererea de chemare în judecată depusă de Tuluș Vladislav către S.R.L.„Ispan Lux” cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcție și compensarea cheltuielilor de judecată.

C O N S T A T Ă:

Argumentele participanților la proces.

La 11 august 2021, Tuluș Vladislav a depus la Judecătoria Cahul, sediul Central cerere de chemare în judecată către S.R.L.„Ispan-Lux” cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcție, încasarea drepturilor salariale pentru lipsa forţată de la muncă.

În motivarea cererii de chemare în judecată, reclamantul a menționat că, din data de 14 mai 2021, prin intermediul poștal ÎS „Poșta Moldovei”, a primit ordinul nr. 108-K din 30.04.2021 privind concedierea sa. Drept motiv pentru concedierea sa în baza art.86 alin. 1) lit. (h) din Codul Muncii a servit presupusa absență nemotivată de la locul de muncă din data de 05.04.2021, fără un motiv întemeiat, timp de patru ore consecutive (fără a include pauza de masă).

A mai indicat că cu ordinul sus menționat nu este de acord, îl consideră emis ilegal, neîntemeiat şi emis cu grave încălcări ale legislației în vigoare.

Consideră că a fost concediat de la locul de muncă fără motive, deoarece în decurs de câteva zile și anume începând cu data de 01.04.2021, de mai multe ori s-a adresat verbal către conducerea S.R.L.„Ispan-Lux” să ia măsuri necesare pe perioada declarării stării de urgență în cazuri pentru prevenirea îmbolnăvirilor Covid-19 și anume a recomandat purtarea măștilor în încăperile închise a întreprinderii, sau permisiunea de a activa de la distanță, însă acest fapt a fost ignorat.

Astfel, indică că la data de 05.04.2021, de către paznicul întreprinderii S.R.L.„Ispan-Lux” nu i s-a permis întrarea pe teritoriul întreprinderii S.R.L.„Ispan-Lux”, iar la întrebările adresate paznicului care este motivul de a nu-i permite întrarea pe teritoriul întreprinderii S.R.L.„Ispan-Lux”, acesta s-a referit la dispoziția directorului general al S.R.L „Ispan-Lux”. În acelaşi timp, paznicul i-a arătat registrul de

evidență, în care sunt indicate toate mişcările prin poarta de acces. În dreptul numelui său de familie era scris *„lui Tuluş Vlad, nu se permite întrarea pe teritoriul uzinei, dispoziţia A.I”.*

Susține și faptul că la data de 05.04.2021, de către administrația S.R.L.„Ispan-Lux”, a fost remis în adresa clienților săi, adică specifici activității sale, înștiințare prin care le-a fost adus la cunoștință că Tuluș Vladislav nu mai activează la întreprinderea S.R.L.„Ispan-Lux” și toate întrebările apărute să fie readresate directorului comercial.

Relevă reclamantul că apare întrebarea conform căror prevederi legale pîrîtul S.R.L.„Ispan-Lux”, a înștiințat clienții săi că Tuluș Vladislav, nu mai activează la întreprinderea S.R.L.„Ispan-Lux”, însă ancheta de serviciu nr. 36 -П, datează cu data de 07.04.2021 și în baza rezultatelor anchetei interne, a fost emis ordinul nr.108-K din data de 30.04.2021, în baza căruia a fost concediat, fiindu-i adus la cunoștință tocmai la data de 14.05.2021.

Astfel, consideră că intenționat nu i s-a permis de a fi prezent la locul de muncă, nu a fost anunțat despre lipsa s-a de la locul de muncă și ulterior a fost demis din funcţia de manager în baza art. 86 alin. 1) lit. (h) din Codul Muncii.

A mai indicat că a dat explicații conducerii întreprinderii referitor la ancheta de serviciu la data de 21.04.2021, ordinul fiind nr.36–П fiind din data de 07.04.2021, însă i-a fost înmânat la data de 05.04.2021.

Mai adaugă că la data de 12.04.2021, la fel la indicația conducerii întreprinderii i s-a interzis intrarea la locul de muncă.

Mai indică că dorind să clarifice de ce i se interzice întrarea la locul de muncă, pe o perioadă de mai multe zile, s-a adresat cu o cerere prin poșta electronică la data de 12.04.2021, însă pînă în prezent nu a primit un careva răspuns oficial.

Solicită, reclamantul anularea Ordinului de concediere, restabilirea în funcție și compensarea cheltuielilor de judecată.

Ulterior, la data de 22.11.2021, reclamantul depune cerere de concretizare a pretențiilor prin care solicită încasarea de la angajator a prejudiciului moral în mărime de 100 000, 00 lei(f.d.48-49).

Aspecte de procedură

Partea pârâtă „Ispan-Lux” SRL, prin intermediul reprezentantului său, avocat Delijan Victor, a depus referință asupra cererii de chemare în judecată înaintată de Tuluș Vladislav (f.d.224-226) prin care constată că cererea este neîntemeiată și urmează a fi respinsă.

Indică că la întreprinderea „Ispan-Lux” SRL nici o instituție de stat nu a constatat că aceasta nu a respectat măsurile de prevenire și combatere a infecției cu COVID-19, astfel suspiciunile la acest aspect sunt neîntemeiate şi nefondate.

A mai indicat că angajatul Tuluș Vladislav nu a înaintat niciodată pretenții conducerii întreprinderii cu privire la cazurile de prevenire şi combatere a infecţiei cu COVID 19, întrucât aceste măsuri au fost respectate încă de la începutul pandemiei, adică din 17 martie 2020. Tuluș Vladislav nu s-a adresat niciodată verbal sau în scris conducerii întreprinderii despre careva încălcare a măsurilor anti-COVID. Dacă ar fi existat astfel de adresări, acestea ar fi fost luate în considerație în conformitate cu legislația în vigoare.

Susține că contractul individual de muncă a fost încheiat cu Tuluș Vladislav la data de 08 mai 2020, pe perioada stării de urgenţă, care a fost declarată începînd cu data de 17 martie 2020 și pe toată perioada de muncă a lui.

Indică că „Ispan-Lux” SRL a întreprins mai multe măsuri anti-Covid în cadrul instituției și anume purtarea măştilor de protecţie și dezinfectarea obligatorie a mâniilor tuturor persoanelor care întră

în fabrică cu soluţii dezinfectante. Pe lângă argumentele de mai sus, poziția sa este confirmată de explicaţia asistentului medical Kiose U.P.

Referitor la legalitatea concedierii pentru absența nemotivată de la locul de muncă, indică că la data de 05 aprilie 2021, șeful departamentului de resurse umane, Gheorghiu T., a întocmit un act, conform căruia s-a stabilit că la 5 aprilie 2021, Tuluș Vladislav, manager (în departamentul de marketing şi vânzări) a venit la serviciu, la ora 08.10 și la ora 08:20 a părăsit locul de muncă fără a informa pe nimeni despre acest fapt. În baza acestui act Gheorghiu T., la data de 07.04.2021 s-a adresat administraţiei întreprinderii cu o notă informativă în care a semnalat absența nejustificată a lui Tuluș Vladislav de la locul de muncă la data de 5.04.2021.

Astfel, susține că în legătură cu situaţia creată, la data de 07.04.2021, întreprinderea S.R.L „Ispan -Lux" a emis Ordinul nr. 36 - P privind crearea unei comisii de anchetă internă, care să invenstigheze cauzele și circumstanţele care au determinat absentarea lui Tuluș Vladislav de la serviciu.

Relevă și faptul că în cursul anchetei lui Tuluș Vladislav, i-a fost trimisă o notificare cu scopul de a se prezenta la administrația companiei pentru a explica motivele absenţei sale de la locul de muncă. În explicaţia sa din 23 aprilie 2021, Tuluș Vladislav a indicat că a lipsit de la serviciu, deoarece în primul rând, agentul de pază nu i-a permis să între pe teritoriul întreprinderii, iar în doilea rând pentru că nu sunt respectate măsuri de protecție anti-Covid.

Inter alia, reprezentantul pârâtului a menționat că în cadrul anchetei interne efectuate în conformitate cu art. 208 din Codul Muncii al Republicii Moldova, s-a constatat că explicaţiile lui Tuluș Vladislav sunt complet infirmate de explicațiile asistentului medical Chiose Uliana, agentul de pază Gradinar N., explicaţia directorului comercial al întreprinderii, Iascenko V. Conform concluziilor anchetei interne, Tuluș Vladislav, a lipsit de la locul de muncă fără un motiv întemeiat pentru mai mult de 4 ore.

În același context reprezentantul pârâtului a mai menționat faptul că în săptămâna de lucru din 05 aprilie până 09 aprilie 2021, reclamantul nu s-a adresat administratorului întreprinderii cu o cerere privind admiterea acestuia în câmpul muncii, sau cu o plângere că cineva îi pune obstacole să între pe teritoriul întreprinderii, sau că măsurile anti-Covid nu sunt respectate corespunzător. Tuluș Vladislav nu a raportat că nu a fost lăsat să treacă de către agentul de pază, la serviciu pe data de 5.04.2021.

Cu referire la alegația reclamantului la faptul că s-a dat indicaţie din partea conducerii întreprinderii interzicerea intrării lui Tuluș Vladislav la locui de muncă, în sprijinul căreia anexează un exemplar al jurnalului de la intrarea în întreprindere nu poate fi luată în considerare, întrucât înregistrarea despre interdicţie a fost făcută în jurnalul de mai sus după ora 18:40, însă timpul de muncă a lui Tuluș Vladislav era de la ora 08.00 - până la ora 17:00. Această înregistrare a fost făcută de Burlacov E., şeful serviciului de securitate al întreprinderii, numai după care a fost clar că Tuluș Vladislav nu venise la muncă. Tuluș Vladilsav nu s-a prezentat la întreprindere nici în zilele următoare.

În același context reprezentantul pârâtului a mai menționat faptul că în conformitate cu contractul de muncă, se stabileşte clar că Tuluș Vladislav a absentat de la locul de muncă la data de 05.04.2021, mai mult de 4 ore fără careva motiv întemeiat, iar angajatorul avea toate motivele să-1 concedieze în conformitate cu art.86 Cod de procedură civilă al Republicii Moldova.

În ședință de judecată, Tuluș Vladislav a susținut cererea de chemare în judecată, ulterior concretizată și modificată pe motivele de fapt și de drept invocate, solicitând admiterea integrală a acțiunii prin care solicită anularea Ordinului nr. 108-K din 30 aprilie 2021, restabilirea la locul de muncă, încasarea de la angajatorul „Ispan-Lux" SRL a drepturilor salariale pentru lipsa forţată de la muncă, încasarea de la angajator a prejudiciului moral în mărime de 100000, 00 lei şi a cheltuielilor de judecată pentru asistenţa juridică, în sumă de 5000,00 lei. Suplimentar a mai susținut că nu au fost respectate

condițiile de prevenire COVID-19 și anume măsurarea temperaturii, dezinfectarea mâinilor și purtarea măștii la întreprinderea unde activa. Din cauza că nu erau respectate aceste reguli, nu se simțea în siguranță. Când ajungeau angajații la muncă era necesar să se înregistreze în registrul manual și apoi să se înregistreze cu cardul electronic. În registru se indica când au venit la muncă și când au plecat. Paznicul avea două registre unul destinat paznicilor și altul pentru angajați. În aceea perioadă întreprinderea deținea un grup comun pe Viber cu toți angajații. A avut o convorbire cu directorul referitor la condițiile de prevenire a COVID-19. După această discuție directorul i-a indicat să vină la muncă sâmbăta, însă el nu a fost de acord. În urma discuțiilor prin intermediul aplicației „Viber" cu directorul Kristal A., la 02.04.2021 Tuluș Vladislav a fost anunțat că sunt concediat. Consideră că discuția sa cu directorul Kristal A, a văzut-o mai mulți angajați, inclusiv Olteanu Dmitri, Chirov Aliona, Denis Dănoi. La 05.04.2021 întreprinderea S.R.L„Ispan-Lux" a anunțat pe clienți săi prin intermediul poștei electronică că Tuluș Vladislav nu mai activează în cadrul întreprinderii. La data de 05.04.2021 în jurul orelor 09:00, Iabandji Gheorghe și Grădinari Nicolae i-au spus să se părăsească teritoriul întreprinderii. La acel moment în oficiu cu Tuluș Vladislav mai era și Chirov Aliona. Paznicul Țolov i-a prezentat mențiunea în registru că nu i se permite accesul pe teritoriul întreprinderii. La 12.04.2021, a fotografiat registru când s-a dus să-și ia lucrurile personale. La 05.04.2021 când a ajuns la serviciu s-a înregistrat atât în registru cât și cu cardul electronic. La 12.04.2021, la fel a avut o discuție cu Iașcenco Vadlen, pe care a anexat-o la materialele cauzei. La 12.04.2021 nu cunoștea că este pornită ancheta de serviciu, a aflat despre acest fapt tocmai la 19.04.2021. Ancheta de serviciu a fost pornită din cauza că se presupune că Tuluș Vladislav a fost absent de la locul de muncă mai mult de 4 ore. Pe acest fapt Tuluș Vladislav a depus și explicație. În explicație a indicat că nu au fost respectat măsurile de protecție împotriva COVID-19 și că paznicul nu i-a permis accesul pe teritoriul întreprinderii. În caz că nu se respectau în continuare măsurile de prevenire a COVID-19, Tuluș Vladislav a declarat că ar fi demisionat din propria inițiativă. A depus cerere către secretariatul întreprinderii să activeze de la distanță și a fost acceptată doar verbal, în scris nu depus o astfel de cerere, însă asemenea cerere verbală a depus și Olteanu Dmitri. Secretarul întreprinderii S.R.L „Ispan-Lux" i-a comunicat că această v-a înregistra atît cererea sa, cît și a lui Olteanu Dmitri. Angajați S.R.L „Ispan-Lux" Iabandji Gheorghe și Grădinaru Nicolae nu i-au explicat nimic când l-au scos cu forța din birou. Aceștia nu i-au înmânat nici un act. Nu s-a adresat la IP Taraclia și nici Comisiei Situații Excepționale Taraclia că nu erau respectate normele sanitare anti COVID-19. Însă el s-a adresat cu așa pretenții către Iașcenco Vadlen și Cristal Anatolie că nu sunt respectate normele epidemiologice împotriva COVID-19. A fost rugat să părăsească biroul, deoarece directorul Cristal Anatolie a dat ordin să nu să i se permită accesul pe teritoriul întreprinderii. El a așteptat o înștiințare oficială de la întreprindere că este concediat. Explicația a depus-o în cadrul biroului Resurselor Umane. În explicație a indicat că paznicul nu i-a permis accesul la locul său de muncă. La data de 05.04.2021, conform registrului de evidență a intrat la orele 08:10 pe teritoriul întreprinderii S.R.L „Ispan-Lux", s-a înscris în registru și apoi când să ajungă la birou a fost rugat să părăsească teritoriul întreprinderii de către Iașcenco Vadlen. În registrul de evidență a angajaților, nu se semna de fiecare dată. Înștiințarea că nu mai activează în cadrul întreprinderii a fost expediată clienților pe care îi deservea. I se pare straniu de ce la data de 01.04.2021 este indicată orele intrării pe teritoriul întreprinderii 07:08. Cartela electronică era personalizată și o folosea pentru evidența sa la locul de muncă. Nu cunoaște de ce în calcul sunt indicate alte sume, dar el primea salariul în sumă de 5000 lei. Motivează prejudiciul moral prin faptul că a fost concediat într-o perioadă de pandemie, astfel a fost lăsat fără o sursă de venit familia sa așa cum este singurul întreținător**.**

În ședință de judecată, reprezentantul reclamantului Tuluș Vladislav, avocat Boghean Andrei a susținut cererea de chemare în judecată, ulterior concretizată și modificată pe motivele de fapt și de drept invocate, solicitând admiterea integrală a acțiunii prin care s-a solicitat anularea Ordinului nr. 108-K din 30 aprilie 2021, restabilirea la locul de muncă, încasarea de la angajatorul „Ispan-Lux" SRL a drepturilor salariale pentru lipsa forţată de la muncă, încasarea de la angajator a prejudiciului moral în mărime de 100000, 00 lei şi a cheltuielilor de judecată pentru asistenţa juridică, în sumă de 5000,00 lei.

Reprezentantul pârâtului S.R.L „Ispan Lux", avocat Delijan Victor a solicitat respingerea integrală a cererii de chemare în judecată și cererii concretizate depusă de Tuluș Vladislav, ca fiind neîntemeiată. Suplimentar a invocat că, la 05.04.2021 Tuluș Vladislav a venit la locul de muncă prin trecerea ambelor puncte de control. La orele 08:10 a ajuns la etajul 4 la locul de muncă și-a luat lucrurile personale și apoi a plecat de la locul de muncă. Nu a parvenit nici o cerere din partea lui Tuluș Vladislav la 05.04.2021. Tuluș Vladislav la 05.04.2021 nu a înaintat careva pretenții față de faptul că nu sunt respectate normele epidemiologice împotriva COVID-19 în cadrul întreprinderii S.R.L „Ispan-Lux". Faptul că Tuluș Vladislav a părăsit locul de muncă la 05.04.2021 la orele 08:20, este confirmat prin înregistrările în registru. Primul punct de control este controlul liber, însă nu-i este cunoscut cine duce evidența intrărilor la al doilea punct de control, care se află la intrare în întreprindere. Tuluș Vladislav trebuie să treacă ambele puncte de control. Nu cunoaște dacă se ține o evidență strictă a persoanelor ce trec punctele de control. Angajații sunt înregistrați în registru și în formă electronică. Evidența persoanelor neangajate se duce în registrul care se află la paznic. La 23.04.2021 Tuluș Vladislav a depus explicație cadrul biroului Resurselor Umane. Nu poate comunica unde s-a dus Tuluș Vladislav după ce a părăsit locul de muncă. Nu poate comunica dacă a fost telefonat Tuluș Vladislav la 05.04.2021, după ce a plecat de pe teritoriul întreprinderii. La 07.04.2021 a fost efectuată ancheta de serviciu, pe motiv că considera că va reveni la muncă Tuluș Vladislav. Tuluș Vladislav a părăsit locul de muncă benevol și nici de cum nu a fost scos cu forța.

În ședința de judecată din 14.07.2022 prin încheierea protocolară, a fost admisă cererea reprezentantului părții pârâte privind audierea martorilor Grădinar Nicolai, Gheorghiu Tatiana, Burlacov Evgheniși și Iașcenco Vadlen.

Astfel, martorul Gheorghiu Tatiana, în ședința de judecată a declarat, la 05.04.2021, activa în cadrul întreprinderii S.R.L „Ispan -Lux " în calitate de specialist principal în cadrul secției resurse umane. La 05.04.2021, când a venit la serviciu, a întrat în biroul ei și a văzut cum Tuluș Vladislav intră pe teritoriul întreprinderii. Apoi, s-a dus să vadă dacă acesta este la locul de muncă dar Tuluș Vladislav nu se afla la locul de muncă. A întrebat-o pe Todorov Tatiana dacă l-a văzut pe Tuluș Vladislav, aceasta a comunicat că Tuluș Vladislav și-a strâns lucrurile personale și a plecat. S-a coborât la paznic să întrebe dacă i-a spus ceva Tuluș Vladislav la plecare, însă Tuluș Vladislav nu i-a spus nimic pazniculuі. Apoi, l-a telefonat pe Iașcenco Vadlen, care i-a comunicat că lui Tuluș Vladislav nu i-a dat nici un ordin să plece de la locul de muncă. La orele 15:00, l-a chemat pe șeful pazei Burlacov Evgheni și pe directorul adjunct Iabanji Gheorghe și împreună au întocmit actul privind lipsa de la locul de muncă a lui Tuluș Vladislav. Actul a fost întocmit la 05.04.2021. După a întocmit un raport pe numele directorului întreprinderii Cristal Anatolie, unde a indicat că Tuluș Vladislav la 05.04.2021, nu a venit la locul de muncă. Directorul întreprinderii Cristal Anatolie a dispus că Iabanji Gheorghe să efectueze anchetă de serviciu. La 07.04.2021, a fost emis ordinul nr.36-П din data de 27.04.2021 privind efectuarea anchetei de serviciu. A expediat înștiințarea în adresa lui Tuluș Vladislav la data de 13.04.2021 despre formarea comisiei anchetei de serviciu. Tuluș Vladislav a fost înștiințat despre faptul că poate da explicații despre faptul lipsei de la locul de muncă. La fel au depus explicații Iașcenco Vadlen pe faptul lipsei lui Tuluș

Vladislav de la locul de muncă la data de 05.04.2021. La 24.04.2021 Tuluș Vladislav scrie explicație că la 05.04.2021 a lipsit de la locul de muncă din cauza că nu a fost lăsat de paznic să între pe teritoriul întreprinderii, la fel, și că nu se respectă normele epidemiologice împotriva COVID-19. La 23.04.2021, Chiose Uliana, asistentul medical, a dat explicație pe numele lui Cristal Anatolie că sunt respectate normele epidemiologice împotriva COVID-19. La 24.04.2021, paznicul postului nr.1 Grădinari Nicolae, a dat explicație că Tuluș Vladislav, a venit la locul de muncă la orele 08:10 iar la orele 08:20 a plecat de la locul de muncă și nu s-a mai întors. În baza acestor explicații la 28.04.2021 a fost întocmită concluzia anchetei de serviciu. În urma concluziei comisiei anchetei de serviciu, directorul Cristal Anatolie a emis rezoluția de concediere a lui Tuluș Vladislav. La 30.04.2021, a fost emis ordinul 118-K de concediere a lui Tuluș Vladislav în baza art. 86 alin(1) lit. a) Codului muncii. Tuluș Vladislav a făcut cu ordinul de concediere și s-a semnat pentru acest fapt. În atribuțiile sale constă verificarea angajaților la locul muncă, inclusiv și a lui Tuluș Vladislav. La 05.04.2021 l-a văzut pe Tuluș Vladislav cum intra în clădirea întreprinderii. După câteva minute de când l-a văzut pe Tuluș Vladislav, s-a dus la biroul său dar nu se afla acolo. Paznicul înregistrează orele de muncă a angajaților întreprinderii.

Suplimentar fiind audiată **martorul Gheorghiu Tatiana, în ședința de judecată a declarat**, Tuluș Vladislav la data de 05.04.2021, despre lipsa lui de la serviciu, în acest sens nu a fost emis nici un ordin de concediere a acestuia. Todorova Tatiana i-a comunicat că Tuluș Vladislav singur a plecat din birou și nu a fost scos cu forța de către conducerea întreprinderii să părăsească biroul. La 23.04.2021, Tuluș Vladislav a semnat ordinul în biroul său, ea personal nu a depus nici o presiune asupra lui. Tuluș Vladislav când a scris explicația nu a indicat că a fost scos cu forța din biroul său. A verificat prezența lui Tuluș Vladislav la locul muncă prin verificarea locului de muncă și în registrul de la paznic. Toate normele epidemiologice împotriva COVID-19 au fost respectate de întreprindere. Întreprinderea se conforma normelor emis de către CSE. De respectarea normele epidemiologice împotriva COVID-19, era responsabilă Chiose Uliana.

A avut situații când angajați aveau simptome de febră, însă nu li se permitea accesul pe teritoriul întreprinderii. La 04.05.2021, a intrat personal la paznic și a întrebat dacă Tuluș Vladislav s-a prezentat la locul de muncă. Nu au fost emis nici un ordin ca paznicul să nu îi permită lui Tuluș Vladislav accesul pe teritoriul întreprinderii. Nu cunoaște cine a făcut mențiunea în registrul transmiterea turelor de pază din data de 05.04.2021. Mutavci Iulia este secretarul directorului Cristal Anatolie. Numărul de telefon al ei este 078052900. Numărul de telefon 079887825 îi aparține lui Iașcenco Vadlen. Nu cunoaște de ce Tuluș Vladislav a dat explicații abia la data de 23.04.2021. De la 05.04.2021 până la 13.04.2021, au acumulat probe pentru ancheta de serviciu. La 05.04.2021, posibil Tuluș Vladislav nu s-a înregistrat cu cheia electronică, de aceea nu se vede că în aceea zi nu a fost la muncă. Registrul transmiterea turelor de pază se păstrează la ea personal, iar registru de evidență a persoanelor se păstrează la paznic din cauza aceasta stare lui fizică este mai bună. Tuluș Vladislav primea salariu de funcție de 5000 lei neimpozitat. Salariul se achită pe card.

Martorul Burlacov Evgheni, în ședința de judecată a declarat că Tuluș Vladislav a fost ajutat de către el să se angajeze în cadrul întreprinderii S.R.L „Ispan-Lux". Mențiunea din registrul transmiterea turelor de pază din data de 05.04.2021, a efectuat-o el personal, după ședința planificată pe la orele 18:40, pentru ca ceilalți paznici să cunoască ordinele administrației. În seara zilei 05.04.2021, la ședința planificată de către directorul Cristal Anatolie, care a dat ordin ca să nu fie admis pe teritoriul întreprinderii Tuluș Vladislav, până nu v-a lua legătura cu Iașcenco Vadlen și cu secția resurse umane. Cristal Anatolie nu i-a spus motivul. La 05.04.2021, Grădinaru Nicolai a venit în tură la 06:40 iar la 18:40 a plecat la alt post. Registrul de transmiterea turelor de pază se păstrează la postul de pază. Grădinaru

Nicolai nu i-a comunicat că s-a ridicat la locul de muncă a lui Tuluș Vladislav pentru a îl înlătura de pe teritoriul întreprinderii. Paznicul nu are dreptul să părăsească postul de pază. Cristan Anatolie nu i-a spus că Tuluș Vladislav că este concediat. În jurul orelor 15:00, a fost telefonat de Iabanji Gheorghe, care i-a dat indicație să verifice prezența lui Tuluș Vladislav. Apoi, verificat și a constatat că Tuluș Vladislav nu s-a prezentat la serviciu. Mențiunea din registrul la orele 15:00 nu era indicată în registru. Toate normele epidemiologice împotriva COVID-19 au fost respectate de întreprindere. Erau dotați cu termometru și măști, antiseptic. Nu cunoaște de ce Tuluș Vladislav, a invocat pretenții că nu se respectă normele COVID-19. Nu cunoaște dacă lui Tuluș Vladislav i-a fost permis să muncească de la distanță. Evidența din registrul turelor se ține în felul următor, mai întâi resursele umane le dau foaia de evidența pe aceea zi și după ce o îndeplinesc, o duc înapoi la resursele umane care o coasă în mape. Înregistrările video se păstrează de la o lună până la 2 luni. Nu cunoaște dacă Tuluș Vladislav la 05.04.2021-25.04.2021, a încercat să vină la locul de muncă.

Martorul Iabanji Gheorghi, în ședința de judecată a declarat, că este angajat în cadrul întreprinderii S.R. L „Ispan-Lux" în calitate de director adjunct în secția securitate și resurse umane. Astfel, la 05.04.2021, orele 15:00 a constatat prin act că Tuluș Vladislav nu se află la locul de muncă. Când a întocmit actul Tuluș Vladislav nu era la locul de muncă, fapt confirmat și de paznic. Nu i-a spus lui Tuluș Vladislav, împreună cu paznicul Grădinaru Nicolai să părăsească locul de muncă. Nu a primit ordin de la conducere ca Tuluș Vladislav să părăsească locul de muncă. El a dus ancheta de serviciu intentată pe numele lui Tuluș Vladislav. Susține în totalitate ancheta de serviciu. Tuluș Vladislav a depus explicația la secția resurse umane. Toate normele epidemiologice împotriva COVID-19 a fost respectate de întreprindere, el personal ținea acest fapt sub control. Erau dotați cu termometru, măști, antiseptic. Chiose Uliana era responsabilă de respectarea normele epidemiologice împotriva COVID-19. Tuluș Vladislav nu s-a apropiat de el personal ca să îi explice că nu sunt respectate normele epidemiologice împotriva COVID-19. S.R.L„Ispan-Lux" nu a fost sancționată de nici un organ compentent că nu se respectă normele epidemiologice împotriva COVID-19. A citit conținutul cererii de chemare în judecată depusă de către Tuluș Vladislav. Susține că, a fost întreprinse toate normele legale acestuia, și din acest motiv la 13.04.2021, a fost expediat în adresa lui Tuluș Vladislav, o înștiințare să vină să depună explicație. De mențiunele indicate în registrul de transmitere a turelor, a aflat mai târziu. Mențiunea din registrul de transmitere a turelor a fost consemnată de către șeful de pază Burlacov Evgheni la ordinele lui Cristal Anatolie, până Tuluș Vladislav nu v-a lua legătura cu secția resurse umane. Nu cunoaște normele legale care nu i-ar permite lui Tuluș Vladislav să vină la locul de muncă. Tuluș Vladislav nu a activat de la distanță și nici Olteanu Dumitru.

Martorul Belceva Anastasia în ședința de judecată a declarat, că activează în cadrul întreprinderii S.R.L„Ispan-Lux" în funcție de șef resurse umane la momentul apariției litigiului activa în funcție de manager. În iulie 2020 a plecat În concediu de maternitate pînă la 1 august 2022. Nu a lucrat în același birou cu Tuluș Vladislav. În martie-aprilie 2021, s-a început perioada pandemiei și când venea la întreprindere era pus la dispoziția angajaților, dezinfectant de mâini și se recomanda să fie spălate mâinile cu săpun. Despre deciziile administrației a aflat de la colegi. În anul 2022 când a ieșit la serviciu, de la colegii Delijan Victor și Tatiana Ghiorghiu a aflat ca Tuluș Veaceslav a fost concediat deoarece nu veneau la serviciu. Pentru perioada cînd activa la întreprindere și până la plecarea sa în concediu de maternitate, 01.08.2022, cunoaște ca la pază era instalat aparat în care fiecare angajat își introducea cartela la venire si la plecare, de asemenea mai era un registru de evidenta a timpului venirii, plecării a fiecărui angajat, care se deținea de către paza instituției, în care fiecare depunea semnătura venirii și plecării de la serviciu. Nu cunoaște dacă Olteanu Dmitri era membru al grupului viber com.

Martorul Olteanu Dmitri în ședința de judecată a declarat, că a activat împreună cu Tuluș Vladislav, la întreprindere din ianuarie 2021 pînă în luna martie-aprilie, ulterior în anul 2022, a demisionat.

Atît el, cât si Tuluș Vladislav a scris cerere adresată directorului întreprinderii sa fie luate masuri sanitare împotriva combaterii cu Covid-19, însă masurile nu au fost luate, în aceste cereri au solicitat directorului întreprinderii, să activeze la distanță din cauza nerespectării cerințelor sanitare. I s-a permis sa activează la distanța doar 3 zile. Inițial pe teritoriu întreprinderii au fost instalate doar dezinfectante pentru mîini însă angajații întreprinderii nu le utilizau de asemenea nimeni nu purtau măști. El era membru al grupului viber inclusiv și Tuluș Vladislav. La finele lunii martie au purtat o discuție, conținutul exact al acestei discuții nu își aduce aminte însă își aduce aminte o fraza spusa de Cristal Anatol, „Poți să nu vii la lucru ești concediat". În martie-aprilie 2021 avea accesul la emailul întreprinderii S.R.L„Ispan-Lux" inclusiv și Tuluș Vladislav. Confirmă că a primit solicitarea avocatului de se prezenta în ședință, pe emailul său personal. La moment nu ține minte care a fost motivul concedierii lui Tuluș Vladislav. Posibil că motivul concedierii lui Tuluș Vladislav, a fost motivul că a solicitat administrației întreprinderii să fie luate măsuri sanitare anti-covid. Emailul său este dimon_olteanu97@gmail.ru. După depunerea cererii în judecată de către Tuluș Vladislav, de către administrație la întrarea în întreprindere a fost pus dezinfectant. Nu poate spune dacă a fost instalat acest dezinfectat, din motivul cerințelor sale către administrație, sau că trebuia sa vină cineva să controleze aceste cerințe sanitare. Pe directorul întreprinderii nu l-a văzut în mănuși și mască de protecție. A văzut angajații întreprinderii doar o singura data în măști și anume în ziua când trebuia sa fie o verificare. Tuluș Vladislav si el, nu purtau măști și nici mănuși.

În ședința de judecată 03 februarie 2023, reprezentantul reclamantului, avocat Boghean Andrei, a refuzat audierea martorilor din partea reclamantului, Todorova Tatiana.

La fel, reprezentantul reclamantului, avocat Dilijan Victor, a refuzat audierea martorilor din partea pîrîtului, Grădinar Nicolai, Chiose Uliana și Ivasenco Vladen.

Aprecierea instanței de judecată:

Audiind explicațiile participanților la proces, examinând materialele cauzei în raport cu argumentele invocate și normele aplicabile speței, instanța de judecată ajunge la concluzia de a respinge cererea de chemare în judecată, din următoarele raționamente.

În conformitate cu art. 130 alin. (1) Cod de procedură civilă, instanţa judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multe aspectuală, completă, nepărtinitoare şi nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul şi interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege.

În acord cu art. 239 Cod de procedură civilă, hotărârea judecătorească trebuie să fie legală şi întemeiată. Instanţa îşi întemeiază hotărârea numai pe circumstanţele constatate nemijlocit de instanţă şi pe probele cercetate în şedinţă de judecată.

În ședința de judecată cu certitudine s-a constatat că, la data de 07.04.2021, întreprinderea S.R.L „Ispan -Lux" a emis Ordinul nr. 36-P, privind crearea unei comisii de anchetă internă de investigarea cauzelor și circumstanțele care au determinat absentarea fără motiv a reclamantului Tuluș Vladislav de la serviciu(f.d.11).

Potrivit notificării nr. 351 din 13 aprilie 2021, reclamantului Tuluș Vladislav, i-a fost remis Ordinul nr. 36-P, prin care i s-a adus la cunoștință despre crearea unei comisii de anchetă, la fel, solicitându-se, să se prezinte la administrația întreprinderii S.R.L„Ispan-Lux", în termen de 7 zile, de la primirea înștiințării, de a da explicații pe faptul absenței fără motive întemeiate de la lucru, timp de 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masa) (f.d.12,13).

Potrivit notificării nr. 298 din 29 aprilie 2021, reclamantului Tuluș Vladislav, a fost solicitat să se prezinte la administrația întreprinderii S.R.L„Ispan-Lux”, de a face cunoștință cu ancheta de serviciu.(f.d.15).

La fel, instanța constată că la data de 30 aprilie 2021, directorul S.R.L„Ispan-Lux”, Cristal Anatolie a emis Ordinului nr. 108-K, cu privire la concedierea Tuluș Vladislav din funcția de manager de marketing și vînzări, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) Codul Muncii, pentru absența fără motive întemeiate de la lucru, timp de 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masa).(f.d.7).

Instanța de judecată a mai reținut, că potrivit notificării nr. 307 din 11 mai 2021, reclamantului Tuluș Vladislav, i-a fost remis Ordinului nr. 108-K, cu privire la concedierea reclamantului Tuluș Vladislav din funcția de manager de marketing și vînzări.(f.d.8,9).

În același timp se constată faptul că explicaţiile lui Tuluș Vladislav pe faptul absenței fără motive întemeiate de la lucru, timp de 4 ore consecutive, sunt complet infirmate de declarațiile martorilor Gheorghiu Tatiana, Burlacov Evgheni, Belceva Anastasia și Iabanji Gheorghi date în cadrul ședinței de judecată.

În același context instanța de judecată, menționează faptul că, în săptămâna de lucru din 05 aprilie până 09 aprilie 2021, reclamantul nu s-a adresat administratorului întreprinderii cu o cerere privind admiterea acestuia în câmpul muncii, sau cu o plângere adresată directorului întreprinderii că careva angajați ai întreprinderii îi pus obstacole de a întra pe teritoriul întreprinderii S.R.L„Ispan-Lux”, sau că măsurile anti-Covid nu sunt respectate corespunzător, la fel, reclamantul Tuluș Vladislav nu a raportat că nu a fost lăsat să treacă de către agentul de pază, la serviciu pe data de 05 aprilie2021.

Aici este de reiterat că, în temeiul Hotărârii Parlamentului Republicii Moldova Nr. 55 din 17 martie 2020 privind declararea stării de urgență, pe întreg teritoriul Republicii Moldova, pe perioada 17 martie 2020 – 15 mai 2020, a fost declarată stare de urgență în legătură cu situația epidemiologică prin infecția cu COVID-19. Potrivit Hotărârii Parlamentului privind declararea stării de urgență pe întreg teritoriul Republicii Moldova, pe perioada stării de urgență, Comisia pentru Situații Excepționale a Republicii Moldova a emis dispoziții în vederea punerii în executare a măsurilor de combatere și prevenire a infecției COVID-19. Dispoziţiile Comisiei pentru Situaţii Excepţionale a Republicii Moldova poartă un caracter obligatoriu şi executorii pentru conducătorii autorităţilor administraţiei publice centrale şi locale, ai agenţilor economici, ai instituţiilor publice, precum şi pentru cetăţeni şi alte persoane aflate pe teritoriul Republicii Moldova.

Potrivit declarațiilor reclamantului, ordinul nr. 108-П din 30 aprilie 2021 cu privire la concediere a fost adus la cunoștința acestuia pe cale poștală, fiind recepționat la data de 14 mai 2021.

Conform art. 9 alin. (2) lit. a), b), d) și g1) Codul muncii, salariatul este obligat să-şi îndeplinească conștiincios obligaţiile de muncă prevăzute de contractul individual de muncă, să îndeplinească normele de muncă stabilite, să respecte disciplina muncii, să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre imposibilitatea de a se prezenta la serviciu şi să prezinte, în termen de 5 zile lucrătoare după reluarea activităţii de muncă, documentele care justifică absenţa.

Obligațiile salariaților sunt concretizate în regulamentul intern al unității, în alte acte normative locale, în fișele de post, precum și în contractul individual de muncă.

Fiind statuare, aceste drepturi și obligații se referă la toți salariații ca subiecte ale dreptului muncii. Conținutul acestor drepturi și obligații se exprimă prin posibilitatea juridică de a acționa, cere, pretinde, de a se folosi de bunuri și de a satisface, în limitele stabilite, interesele și cerințele reciproce ale altor subiecte.

Potrivit prevederilor art. 10 alin.(1) lit. a), b), d) și e) Codul muncii, angajatorul are dreptul: să încheie, să modifice, să suspende şi să desfacă contractele individuale de muncă cu salariaţii în modul şi în condiţiile stabilite de prezentul cod şi de alte acte normative; să ceară salariaților îndeplinirea obligațiilor de muncă și manifestarea unei atitudini gospodărești față de bunurile angajatorului; să tragă salariații la răspundere disciplinară și materială în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative; să emită acte normative la nivel de unitate.

Punând în evidență importanța îndatoririi de a respecta disciplina muncii, Codul muncii o enunță ca o obligație distinctă a salariaților. Această obligație corespunde dreptului angajatorului de a aplica sancțiuni disciplinare salariaților ori de câte ori constată că aceștia săvârșesc abateri disciplinare. În temeiul acestui principiu, disciplina muncii semnifică în mod obiectiv un sistem de norme care reglementează comportarea salariaților în desfășurarea procesului muncii colective.

Din punct de vedere subiectiv al salariatului, disciplina muncii constituie o obligație juridică de sinteză, care înglobează și rezumă totalitatea obligațiilor asumate prin încheierea contractului individual de muncă. Totodată, această obligație este de natură contractuală, deoarece, deși este prevăzută generic în lege, ia naștere în mod concret, în sarcina unei persoane determinate prin încadrarea acesteia în colectivul de muncă al unei unități, ca urmare a încheierii contractului de muncă. Încheierea contractului de muncă are ca efect subordonarea ierarhică, condiție obiectivă a organizării și eficienței muncii. Legătura directă dintre contractul individual de muncă și răspunderea disciplinară determină atât persoanele îndrituite să aplice măsura disciplinară, cât și condițiile și limitele aplicării acesteia.

Codul muncii nu conține o enumerare expresă a abaterilor disciplinare, respectiv prin abatere disciplinară putem înțelege orice abatere de la obligațiile asumate de salariați sau orice abatere de la normele legale. Trebuie de menționat faptul că abaterea disciplinară se poate comite atât prin acțiune, cât și prin inacțiune, inclusiv, neprezentarea la locul de lucru în timpul de muncă.

În sensul art. 95 Codul muncii (în vigoare la data emiterii ordinului contestat), timpul de muncă reprezintă timpul pe care salariatul, în conformitate cu regulamentul intern al unităţii, cu contractul individual şi cu cel colectiv de muncă, îl foloseşte pentru îndeplinirea obligaţiilor de muncă. Durata normală a timpului de muncă al salariaţilor din unităţi nu poate depăşi 40 de ore pe săptămână.

Potrivit art. 201 Codul muncii, disciplina muncii reprezintă obligaţia tuturor salariaţilor de a se subordona unor reguli de comportare stabilite în conformitate cu prezentul cod, cu alte acte normative, cu convenţiile colective, cu contractele colective şi cu cele individuale de muncă, precum şi cu actele normative la nivel de unitate, inclusiv cu regulamentul intern al unităţii.

Conform art. 202 Codul muncii, disciplina de muncă se asigură în unitate prin crearea de către angajator a condiţiilor economice, sociale, juridice şi organizatorice necesare prestării unei munci de înaltă productivitate, prin formarea unei atitudini conştiente faţă de muncă, prin aplicarea de stimulări şi recompense pentru munca conştiincioasă, precum şi de sancţiuni în caz de comitere a unor abateri disciplinare.

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

Modul de aplicare a sancţiunilor disciplinare este prevăzut la art. 208 Codul muncii, până la aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul este obligat să ceară în scris salariatului o explicaţie scrisă privind fapta comisă. Explicaţia privind fapta comisă poate fi prezentată de către salariat în termen de 5 zile lucrătoare de la data solicitării. Refuzul de a prezenta explicaţia cerută se consemnează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului şi un reprezentant al salariaţilor.

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

Articolul 210 Codul muncii stabilește că, sancţiunea disciplinară se aplică prin ordin (dispoziţie, decizie, hotărâre), în care se indică în mod obligatoriu: a) temeiurile de fapt şi de drept ale aplicării sancţiunii; b) termenul în care sancţiunea poate fi contestată; c) organul în care sancţiunea poate fi contestată. Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărârea) de sancţionare, cu excepţia sancţiunii disciplinare sub formă de concediere conform art.206 alin.(1) lit. d) care se aplică cu respectarea art.81 alin.(3), se comunică salariatului, sub semnătură, în termen de cel mult 5 zile lucrătoare de la data emiterii, iar în cazul în care acesta activează într-o subdiviziune interioară a unităţii (filială, reprezentanţă, serviciu desconcentrat etc.) aflate în altă localitate – în termen de cel mult 15 zile lucrătoare şi produce efecte de la data comunicării. Refuzul salariatului de a confirma prin semnătură comunicarea ordinului se fixează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului şi un reprezentant al salariaţilor. Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărârea) de sancţionare poate fi contestat de salariat în instanţa de judecată în condiţiile art.355.

Potrivit art. 83 alin. (1) Codul muncii, contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârea) angajatorului, care se aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură, cel târziu la data eliberării din serviciu, cu excepția cazului în care salariatul nu lucrează până în ziua eliberării din serviciu (absență nemotivată de la serviciu, privațiune de libertate etc.). Ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) angajatorului cu privire la încetarea contractului individual de muncă trebuie să conțină referire la articolul, alineatul, punctul şi litera corespunzătoare din lege.

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

Raportând prevederile legale enunțate supra, la circumstanțele de fapt constatate și materialele cauzei civile, verificând desfășurarea procedurii de concediere a reclamantului Tuluș Vladislav instanța de judecată a constatat respectarea normelor legale în raporturile juridice de muncă dintre reclamantul Tuluș Vladislav și S.R.L„Ispan-Lux”.

La caz, se constată că ordinul nr.108-K din 30.04.2021 cu privire la concedierea lui Tuluș Vladislav, a fost emis de către a Directorul S.R.L„Ispan-Lux”, Cristal Anatolie, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) Codul muncii pentru absența fără motive întemeiate de la muncă timp de 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă.

Este necesar de menționat că absenţa de la lucru mai mult de patru ore în cursul zilei de muncă, ce-i dă dreptul angajatorului să rezilieze contractul de muncă din acest temei, se consideră aflarea nemotivată a salariatului în afara teritoriului unităţii, cu care se află în raport de muncă, sau în afara teritoriului obiectului, unde el trebuie să îndeplinească lucrul încredințat în conformitate cu obligaţiunile de muncă.

Faptul absenței reclamantului, în data de 5 aprilie 2021, a fost confirmat de însăși Tuluș Vladislav în cererea de chemare în judecată și în cadrul ședințelor de judecată.

În conformitate cu prevederile alin. (6) art. 123 Cod de procedură civilă, faptele invocate de una din parţi nu trebuie dovedite în măsura în care cealaltă parte nu le-a negat.

În același timp se remarcă faptul că, reclamantul contrar dispoziției art. 9 alin. (2) lit. g1) din Codul muncii, nu a informat angajatorul sau conducătorul său nemijlocit despre motivele neprezentării la locul de muncă. De altfel, ținea de obligația salariatului Tuluș Vladislav să informeze angajatorul despre cauzele absenței de la serviciu la data de 5 aprilie 2021.

Nu poate fi reținut ca întemeiat argumentul reclamantului privind neprezentarea la locul de muncă pe motiv că nu i s-a permis de paznicul întreprinderii de a întra pe teritoriul întreprinderii, or, indiferent de acest fapt, salariatul urma la data de 5 aprilie 2021 să se prezinte la locul de muncă, or, să informeze conducătorul său nemijlocit despre nepermiterea paznicului întreprinderii de a întra pe teritoriul întreprinderii reclamantului și despre condițiile de muncă în situația de urgență declarată, având în vedere specificul instituției unde activa. Or, o simplă argumentare că nu i s-a permis de paznicul întreprinderii de a întra pe teritoriul întreprinderii, nu a scutit reclamantul de obligația a se prezenta la locul de muncă sau de a mai face uz de alte mijloace de informare sau înștiințare a angajatorului despre imposibilitatea de a se prezenta la serviciu, cum ar fi telefonia mobilă, mesageria electronică, fax, rețele de socializare.

Pe cale de consecință instanța de judecată conchide că, explicația reclamantului adresată directorului S.R.L„Ispan-Lux", Cristal Anatolie, despre motivul neprezentării la serviciu pe data de 05.04.2021, este unica probă care a fost prezentată de către aceasta în susținerea pretențiilor înaintate, însă această acțiune nu este cea mai sigură și rapidă posibilitate de informare, existând și alte soluții mult mai eficiente.

La speță, instanța reține declarațiile martorului **Gheorghiu Tatiana**, date în ședința de judecată care a declarat, că *„la 05.04.2021 când a venit la serviciu, a întrat în biroul ei și apoi, s-a dus să vadă dacă Tuluș Vladislav este la locul de muncă dar acesta nu se afla la locul de muncă. A întrebat-o pe Todorov Tatiana dacă l-a văzut pe Tuluș Vladislav, aceasta a comunicat că Tuluș Vladislav și-a strâns lucrurile personale și a plecat. S-a coborât la paznic să întrebe dacă i-a spus ceva Tuluș Vladislav la plecare, însă Tuluș Vladislav nu i-a spus nimic paznicului. Apoi, l-a telefonat pe Iașcenco Vadlen, care i-a comunicat că lui Tuluș Vladislav nu i-a dat nici un ordin să plece de la locul de muncă. La orele 15:00, l-a chemat pe șeful pazei Burlacov Evgheni și pe directorul adjunct Iabanji Gheorghe și împreună au întocmit actul privind lipsa de la locul de muncă a lui Tuluș Vladislav. Todorova Tatiana i-a comunicat că Tuluș Vladislav singur a plecat din birou și nu a fost scos cu forța de către conducerea întreprinderii să părăsească biroul".*

Relevante sunt și declarațiile **martorului Burlacov Evgheni**, date în ședința de judecată care a declarat, că *„În jurul orelor 15:00, a fost telefonat de Iabanji Gheorghe, care i-a dat indicație să verifice prezența lui Tuluș Vladislav. Apoi, verificat și a constatat că Tuluș Vladislav nu s-a prezentat la serviciu. Mențiunea din registrul la orele 15:00 nu era indicată în registru".*

De asemenea, instanța mai reține declarațiile **martorului Iabanji Gheorghi** date în ședința de judecată care a declarat, că *„ la 05.04.2021, orele 15:00 a constatat prin act că Tuluș Vladislav nu se află la locul de muncă. Când a întocmit actul Tuluș Vladislav nu era la locul de muncă, fapt confirmat și de paznic. Nu i-a spus lui Tuluș Vladislav, împreună cu paznicul Grădinaru Nicolai să părăsească locul de muncă. Nu a primit ordin de la conducere ca Tuluș Vladislav să părăsească locul de muncă".*

În concluzie, instanța reține ca find relevante judecării speței, declarațiile martorilor de mai sus, or toți în unanimitate indică asupra faptului că la 05.04.2021, Tuluș Vladislav nu s-a aflat la locul de muncă timp de 4 ore consecutive.

Subsecvent, instanța mai reține declarațiile **martorului Gheorghiu Tatiana**, date în ședința de judecată care a declarat, că *„Toate normele epidemiologice împotriva COVID-19 au fost respectate de*

întreprindere. Întreprinderea se conforma normelor emis de către CSE. De respectarea normele epidemiologice împotriva COVID-19, era responsabilă Chiose Uliana și ale **martorului Burlacov Evgheni** „Întreprinderea era dotată cu termometru și măști, antiseptic", și ale **martorului Iabanji Gheorghi** care a declarat că *„Erau dotați cu termometru, măști, antiseptic. Chiose Uliana era responsabilă de respectarea normele epidemiologice împotriva COVID-19. Tuluș Vladislav nu s-a apropiat de el personal ca să îi explice că nu sunt respectate normele epidemiologice împotriva COVID-19. S.R.L„Ispan-Lux" nu a fost sancționată de nici un organ compentent că nu se respectă normele epidemiologice împotriva COVID-19".*

În concluzie, instanța a constatat că caracterul nemotivat al absenței de la locul de muncă este evident si necontestat, justificările absențelor nu pot fi acceptate, iar nesatisfacția condițiilor de muncă, nu îl exonera pe salariat de obligațiile profesionale, iar în cazul în care dorea încetarea raporturilor de munca cu instituția-pârâtă trebuia sa se manifeste în acest sens. Or, atât timp cât reclamantul nu și-a mai îndeplinit obligația principala de a presta munca in favoarea angajatorului, conform obligațiilor asumate prin contractul individual de munca, argumentele decisive pentru a reține că sancțiunea aplicată reclamantului pentru absența nemotivată de la serviciu, sunt justificate.

Sintetizând toate cele elucidate și analizate în raport cu normele legale relevante speței, instanța de judecată ajunge la concluzia că, la caz, nu există temei de anulare a ordinului nr. 108-K din 30 aprilie 2021 cu privire la concedierea lui Tuluș Vladislav din de manager de marketing și vînzări, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul Muncii și, ca urmare, va respinge pretenția părții reclamante privind anularea ordinului ca nefondată.

Pe cale de consecință, instanța de judecată va respinge și solicitarea reclamantului privind restabilirea în funcție de manager de marketing și vînzări la S.R.L„Ispan-Lux", începând cu data eliberării, 30 aprilie 2021, precum și, încasarea de la pârâtul S.R.L„Ispan-Lux" în beneficiul acesteia a salariului ratat pentru lipsa forțată de la serviciu, cu aplicarea art. 90 Codul muncii, or, instanța atestă caracterul subsidiar și subsecvent al acestor pretenții în raport cu pretențiile principale privind anularea ordinului de concediere, iar respingerea pretențiilor de bază atrage drept consecință decăderea posibilității de admitere a pretențiilor subsecvente, acestea fiind direct dependente de primele.

Referitor la pretenția reclamantei privind repararea prejudiciului moral, estimat de ultima în sumă de 10000,00 lei, instanța o consideră neîntemeiată și care urmează a fi respinsă, din raționamentele ce urmează:

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

Conform art. 90 alin. (1) 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.

La alin. (2) al art. 90 este prevăzut că, 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 decât 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.

Din interpretarea logico-juridică a prevederilor art. 90 Codul muncii, repararea prejudiciul moral este imputabilă angajatorului în cazul transferării sau eliberării ilegale a salariatului, pe când în

cazul dat eliberarea reclamanttului din funcție este legală, fapt ce generează netemeinicia pretenției de reparare a prejudiciului moral.

Prin cererea de chemare în judecată, reclamanta solicită și compensarea cheltuielilor de judecată, însă având în vedere că acțiunea este neîntemeiată și urmează a fi respinsă, prin prisma art. 94 Cod de procedură civilă, pretenția reclamantului de compensare a cheltuielilor de judecată urmează a fi respinsă.

În concluzia celor constatate și expuse, prin raportarea probatoriului administrat la prevederile art. 118, 121 – 122 Codul de procedură civilă, instanța reiterează că acțiunea reclamantului Tuluș Vladislav este neîntemeiată și urmează a fi respinsă integral.

În conformitate cu art. 238-240 Codul de procedură civilă, instanţa de judecată,-

H O T Ă R Ă Ş T E:

Se respinge cererea de chemare în judecată depusă de Tuluș Vladislav către S.R.L.„Ispan Lux” cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcție și compensarea cheltuielilor de judecată, ca fiind neîntemeiată.

Hotărârea poate fi atacată cu apel la Curtea de Apel Cahul în termen de 30 zile, din momentul pronunțării dispozitivului, prin intermediul Judecătoriei Cahul, sediul Central.

Preşedintele şedinţei,
Judecător **Aliona Sârbu**