Dosarul nr. 2-23923/2023 (2-23165727-12-2-21112023)

H O T Ă R Î R E

În numele Legii
Dispozitivul Hotărârii pronunţat public la data de 12 iulie 2024;
Hotărârea întocmită integral la data de 07 octombrie 2024

12 iulie 2024 mun. Chişinău

Judecătoria Chişinău (sediul centru)
Instanţa compusă din:
Preşedintele şedinţei,
Judecător Crigan Dragoş
Grefier Mostovoi Lilia, Bonca Elena

cu participarea reclamantului Arutiunean Micaăl, a reprezentantului reclamantului avocat Malachi Boris în temeiul MA cu nr. 2140703 din 26 decembrie 2023 şi a reprezentantului pârâtului „Sofilarex Plus" S.R.L. – avocat stagiar - Dovbenco Vladislav în temeiul MAS cu nr. 090702 din 29 decembrie 2023,

a examinat în şedinţa de judecată publică, în sediul instanţei, cauza civilă intentată la cererea de chemare în judecată depusă de Arutiunean Micaăl către „Sofilarex Plus" S.R.L. cu privire la anularea ordinului de concediere, anularea proceselor verbale, achitarea plăţilor salariale, restabilirea în funcţie şi cererea reconvenţională depusă de „Sofilarex Plus" S.R.L. către Arutiunean Micaăl cu privire la încasarea prejudiciului material cauzat angajatorului şi compensarea cheltuielilor de judecată,-

a c o n s t a t a t :

Argumentele participanţilor la proces:

1. La data de 21 noiembrie 2023, prin intermediul Programului integrat de gestionare a dosarelor a fost repartizată în mod aleatoriu cererea de chemare în judecată depusă de Arutiunean Micaăl către „Sofilarex Plus" S.R.L. cu privire la anularea ordinului de concediere, anularea proceselor verbale, achitarea plăţilor salariale şi restabilirea în funcţie.

2. În motivarea acţiunii, reclamantul a indicat că, la data de 11 martie 2022, reclamantul Micaăl Arutiunean a fost angajat în cadrul „Sofilarex Plus” SRL în funcţia de recepţioner de mărfuri, fiind încheiat şi contractul individual de muncă corespunzător.
3. Declară, că la data de 04 iulie 2023, a recepţionat prin poştă o scrisoare de "Solicitare cu privire la oferirea explicaţiilor asupra absenţei sumelor băneşti" întocmită şi expediată de către „Sofilarex Plus” SRL. Potrivit acestei solicitări, prin ordinul Angajatorului din 30 iunie 2023 a fost dispusă organizarea unei anchete de serviciu şi formarea unei comisii abilitate să stabilească motivele unei presupuse absenţe de sume băneşti în perioada 29.05.2023-30.06.2023. Prin această solicitare, reclamantul a fost invitat să se prezinte la data de 05 iulie 2023 pentru prezentarea explicaţiilor, probelor şi justificărilor privind pretinsa absenţă de sume băneşti, iar în cazul imposibilităţii de a se prezenta, a fost invitat să transmită explicaţii la adresa angajatorului până la data de 07 iulie 2023.
4. Ulterior, la data de 05 iulie 2023 a recepţionat Ordinul nr. 151 din 30 iunie 2023, prin care a fost dispusă ″concedierea salariatului Arutiunean Micaăl din funcţia de recepţioner mărfuri în cadrul SRL „Sofilarex Plus”, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. k) din Codul Muncii: comiterea de către salariatul care gestionează nemijlocit mijloace băneşti sau valori mobiliare....a unor acţiuni culpabile, dacă aceste acţiuni pot servi drept temei pentru pierderea încrederii angajatorului faţă de salariatul respectiv, din data de 30.06.2023." Susţine, că acest Ordin a fost expediat în adresa reclamantului, abia la data de 04 iulie 2023. Atrage atenţia asupra următoarei afirmaţii din Ordinul nr. 151: "... salariatul a refuzat să prezinte explicaţii, probe, justificare cu privire la dispariţia unei sume băneşti, Dl. Arutiunean Micaăl a refuzat să semneze orice act...". Declară, că această afirmaţie reprezintă un fals absolut, or nimeni nu a solicitat de la reclamant explicaţii, decât prin scrisoarea expediată deja post-factum, după concediere.
5. Menţionează că, angajatorul la data de 30 iunie 2023 a dispus formarea unei comisii de anchetă abilitată cu investigarea unei pretinse lipse de mijloace băneşti şi, în aceiaşi zi a dispus concedierea reclamantului. Concedierea a fost dispusă fără acordarea dreptului legal la replică. Or, deja după concediere, post-factum, la data de 03 iunie 2023 a fost expediată solicitarea de oferire a explicaţiilor. În aceste circumstanţe, la data 06 iulie 2023 reclamantul a expediat în adresa angajatorului o scrisoare prin care a comunicat următoarele: -Resping orice acuzaţie în adresa mea

privind careva pretinse lipsuri în companie; -Acţiunile angajatorului şi în special Ordinul nr. 151 din 30 iunie 2023 le consider neîntemeiate, abuzive şi ilegale; Solicit prezentarea tuturor actelor confirmative care au servit temei pentru emiterea Ordinului nr. 151 din 30 iunie 2023 şi în special a documentelor contabile care confirmă calculul sumelor imputate mie.

6. Declară, că nu a primit nici un răspuns la scrisoarea expediată, şi nici informaţiile solicitate nu i-au fost furnizate.

7. Totodată, comunică, că la data de 25 iulie 2023 a recepţionat prin poştă următoarele acte: Ordinul nr. 175 din 07 iulie 2023, cu privire la anularea ordinului nr. 151 din 30.06.2023 cu privire la concedierea salariatului. În temeiul acestui ordin, administratorul „Sofilarex Plus" SRL a dispus anularea ordinului cu privire la concedierea reclamantului Micaăl Arutiunean, cu restabilirea sa în funcţia deţinută, Ordinul nr. 176 din 13 iulie 2023, cu privire la suspendarea contractului individual de muncă. În temeiul acestui ordin, administratorul «Sofilarex Plus" SRL a dispus suspendarea contractului individual de muncă cu Micaăl Arutiunean, cu începere de la 13 iulie 2023, pe durata anchetei de serviciu.

8. Menţionează, că Ordinul nr. 176 din 13 iulie 2023 a fost întemeiat pe prevederile art. 78 alin. (2) lit. a) din Codul Muncii. Totodată, atrage atenţia că potrivit art. 75 alin. (4) din Codul Muncii: Suspendarea contractului individual de muncă... se face prin ordinul (dispoziţia, decizia, hotărârea) angajatorului, care se aduce la cunoştinţa salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepţionării/înştiinţării, cel târziu la data suspendării contractului individual de muncă sau a reluării activităţii de muncă." Consideră că, Ordinul nr. 176 din 13 iulie 2023 este ilegal, fiind emis contrar prevederilor legii. Mai indică, că Ordin nu poate produce efecte decât din data când i- a fost adus la cunoştinţă, adică din data de 25 iulie 2023.

9. Susţine, că actele pretinsei inspectări / anchete de serviciu nu sunt nimic altceva decât expuneri pe hârtie a unor cifre inventate şi neconfirmate documentar. În plus, angajatorul a desfăşurat toate investigaţiile cu suportul persoanelor apropiate sie, şi fără asigurarea unei posibilităţi reale şi eficiente de apărare, pentru salariatul care se presupune că ar fi prejudiciat cumva întreprinderea.

10. Solicită anularea Ordinului nr. 176 din 13 iulie 2023, cu privire la suspendarea contractului individual de muncă cu salariatul Micaăl Arutiunean, emis de către Pârâtul „Sofilarex Plus" SRL; Anularea Ordinului nr. 150/1 din 30 iunie 2023 cu

privire la constituirea comisiei de anchetă şi declanşarea anchetei de serviciu, emis de către Pârâtul „Sofilarex Plus” SRL; -anularea Procesului-verbal nr. 57 din 26 mai 2023 emis de către Pârâtul „Sofilarex Plus” SRL; -anularea Procesului-verbal nr. 72 din 21 iunie 2023 emis de către Pârâtul „Sofilarex Plus” SRL; -anularea Procesului-verbal nr. 73 din 30 iunie 2023 emis de către Pârâtul „Sofilarex Plus” SRL; -anularea Raportului din 30 iunie 2023, privind rezultatele anchetei de serviciu, organizată prin Ordinul nr 150/1; -anularea Raportului din 29 iulie 2023, privind rezultatele anchetei de serviciu, organizată prin Ordinul Angajatorului „Sofilarex Plus” SRL nr 150/1 din 30.06.2022 emis de către Pârâtul „Sofilarex Plus” SRL; -anularea Ordinului cu privire la concedierea salariatului, din 17 august 2023, emis de către „Sofilarex Plus” SRL, prin care s-a dispus concedierea Reclamantului Micaăl Arutiunean; -a obliga Pârâtul „Sofilarex Plus” SRL să calculeze şi să achite reclamantului Micaăl Arutiunean plăţile salariale restante; -a obliga pârâtul „Sofilarex Plus” SRL să restabilească Reclamantul Micaăl Arutiunean în funcţia deţinută până la concediere.

11. În drept, reclamantul face trimitere la prevederilor art.89 alin. (1), (2), 90 alin. (1), (2), 208 alin. (1), (2), 210 alin. (1), (2), 341 alin. (1) - (3), 342 alin. (1)-(4) Codul Muncii RM , 176, 177 Cod de procedură civilă al RM.

12. Reclamantul Micaăl Arutiunean în şedinţa de judecată a solicitat admiterea integrală a acţiunii depuse şi respingerea ca fiind neîntemeiată a acţiunii reconvenţionale.

13. Reprezentantul reclamantului Micaăl Arutiunean – avocat Malachi Boris în şedinţa de judecată a susţinut acţiunea pe motivele de fapt şi de drept invocate şi a solicitat admiterea integrală a acesteia.

14. La data de 22 decembrie 2023, reprezentantul pârâtului „Sofilarex Plus” SRL a depus referinţă prin care a solicitat respingerea cererii de chemare în judecată ca fiind neîntemeiată, din următoarele motive:

15. La data de 11.03.2022 între SRL „Sofilarex Plus” şi Micaăl Arutiunean a fost încheiat contract individual de muncă nr. 162 în baza căruia Micaăl Artiunean a fost angajat în funcţia de recepţioner de mărfuri.

16. Susţine, că în aceeaşi zi între SRL „Sofilarex Plus” şi Micaăl Arutiunean a fost încheiat contract cu privire la răspunderea materială individuală deplină. Or, funcţia de recepţioner de mărfuri presupune pe lângă recepţionarea mărfurilor (metalelor) de la clienţi, şi achitarea contravalorii acestora. Astfel, recepţioner de

mărfuri este obligat să ţină evidenţă strictă a mijloacelor băneşti care i se încredinţează pentru procurarea metalelor feroase şi neferoase şi altor mărfuri de la clienţi şi să folosească mijloacele băneşti încredinţate strict în vederea procurării deşeurilor de metale feroase şi neferoase, răspunzând de lipsa acestora.

17. Declară, că exercitând funcţia de recepţioner de mărfuri la punctul de colectare din Ghidighici, Micaăl Arutiunean recepţiona deşeuri de metale feroase şi neferoase de la clienţi, achita contravaloarea acestora cu mijloacele băneşti ale companiei încredinţate acestuia, ţinea evidenţa mijloacelor băneşti încredinţate şi metalului primit, precum şi exercita celelalte atribuţii pe care le prevedea funcţia acestuia.

18. Subliniază, că ţoţi angajaţii (recepţioneri de mărfuri) ai SRL „Sofilarex Plus" au obligaţia de a transmite rapoartele zilnice departamentului contabilitate privind suma mijloacelor băneşti cheltuite şi cantităţile metalului procurat. Totodată, la punctele de colectare ai SRL „Sofilarex Plus" se efectuează controalele fizice în vederea verificării corespunderii stocurilor de marfă/bani existente în realitate cu datele comunicate departamentului contabilitate. Din aceste considerente la punctul de colectare din Ghidighici unde lucra dnul Micaăl Arutiunean au fost efectuate în prezenţa acestuia controale fizice în urma cărora s-au întocmit procese- verbale de inventariere: Proces-verbal de inventariere nr. 57 din 26.05.2023; Proces-verbal de inventariere nr. 72 din 21.06.2023; Proces-verbal de inventariere nr. 73 din 30.06.2023.

19. Învederează, că prin Procesele-verbale respective s-a stabilit lipsa mijloacelor băneşti şi deşeurilor de metale feroase şi neferoase la punctul de colectare din Ghidighici, adică datele comunicate departamentului contabilitate de către salariat Micaăl Arutiunean nu corespundeau cu cantităţile de facto existente la punctul de colectare, fapt pe care salariatul nu a putut să le explice.

20. Menţionează, că pentru stabilirea mărimii prejudiciului material cauzat SRL „Sofilarex Plus" şi a cauzelor apariţiei acestuia a fost iniţiată prin ordinul angajatorului nr. 150/1 din 30.06.2023 ancheta de serviciu cu privire la constituirea comisiei de anchetă şi declanşarea anchetei de serviciu. În vederea stabilirii cauzelor absenţei sumelor băneşti şi deşeurilor de metale feroase şi neferoase dnului Micaăl Arutiunean a fost trimisă solicitare cu privire la oferirea explicaţiilor, acesta a recepţionat solicitarea la data de 04.07.2023.

21. Mai indică, că a fost efectuată de către salariaţii SRL „Sofilarex Plus” o raportare privind rezultatele anchetei de serviciu şi ca consecinţă a fost emis Ordin nr. 151 cu privire la concedierea a salariatului. Peste câteva zile la data de 04.04.2023 SRL „Sofilarex Plus” a primit prin intermediul poştei terestre cererea de demisie a dnului Micaăl Arutiunean.
22. La data de 07.07.2023 a fost emis Ordinul nr. 175 cu privire la anularea Ordinului nr. 151 din 30.06.2023 cu privire la concedierea salariatului dl Arutiunean Micaăl. Ordinul nr. 175 din 07.07.2023 a fost emis în vederea respectării drepturilor salariatului şi pentru a nu admite vicii de procedura anchetei de serviciu, deşi consideră că în esenţa Ordinul nr. 151 *(anulat)* a fost întemeiat.
23. Susţine, că la data de 10.07.2023 a primit răspunsul reclamantului Micaăl Arutiunean la solicitarea cu privire la oferirea explicaţiilor, dar răspunsul nu conţinea informaţia constructivă care ar putea ajuta SRL „Sofilarex Plus” la clarificarea situaţiei produse, salariatul a menţionat următoarele: „Resping orice acuzaţie în adresa mea privind careva pretinse lipsuri în companie".
24. Comunică, că la data de 13.07.2023 a fost emis ordinul nr. 176 din 13.07.2023 cu privire la suspendarea contractului individual de muncă în legătura cu desfăşurarea anchetei de serviciu.
25. La data de 29.07.2023 a fost terminată ancheta de serviciu şi emis Raport privind rezultatele anchetei de serviciu în rezultatul căreia s-a constatat că companiei SRL „Sofilarex Plus” i-a fost cauzat prejudiciul material în suma de 120.228 lei şi s-a propus concedierea angajatului în baza art. 86 alin. (1) lit. k) din Codul muncii cu ulterioară adresare în instanţa de judecată în vederea reparării prejudiciului cauzat.
26. Indică, că la data de 17.08.2023 administratorul SRL „Sofilarex Plus” a emis Ordin nr. 212 cu privire la concedierea salariatului în baza art. 86 alin. (1) lit. k) din Codul muncii. Ordinul respectiv cu absolut toate actele care au stat la baza iniţierii anchetei de serviciu şi care au fost efectuate pe parcursul acesteia au fost transmise salariatului prin intermediul poştei terestre (fapt confirmat de către acesta în cererea de chemare în judecată), astfel încât acesta a beneficiat de transparenţa decizională şi a putut verifica legalitatea procedurii efectuate.
27. Relevă, că cererea de chemare în judecată depusă de către Micaăl Arutiunean reprezintă un simplu dezacord neîntemeiat şi abuziv cu decizia luată de către SRL „Sofilarex Plus”.

28. Consideră, că prima parte a cererii de chemare în judecată nu are nicio relevanţă şi nu reprezintă interes la judecarea prezentei cauze, or, ordinul de concediere nr. 151 a fost anulat de sine-stătător de către angajator peste câteva zile după emiterea acestuia. Ordinul nr. 151 a fost anulat în vederea neadmiterii încălcării drepturilor salariatului şi neadmiterii carenţelor de procedură internă. Astfel, din momentul ce a fost emisă o decizie favorabilă reclamantului Micaăl Arutiunean, nu este clar interesul acestuia de a contesta procedura efectuată de către angajator în partea relevantă, or aceasta a fost efectuată în strictă conformitate cu prevederile Codului muncii al RM.
29. Atrage atenţia, că în cerere de chemare în judecată reclamantul a invocat că: „Angajatorul a desfăşurat toate investigaţiile cu suportul persoanelor apropiate sie". Consideră că reclamatul încearcă să inducă în eroare instanţa de judecată, or, calitate de salariat nu este egală cu persoana apropiată, toate investigaţiile au fost desfăşurate de către persoanele care au avut calitate de salariaţi SRL „Sofilarex Plus" la fel ca şi Micaăl Arutiunean.
30. Solicită respingerea integrală a cererii de chemare în judecată depusă de Micaăl Arutiunean împotriva SRL „Sofilarex Plus", ca fiind neîntemeiată.
31. Ulterior, la data de 28 decembrie 2023, de către reprezentantul pârâtei SRL „Sofilarex Plus" a fost depusă acţiune reconvenţională privind încasarea din contul lui Micaăl Arutiunean în beneficiul SRL „Sofilarex Plus" a sumei de 120 228 lei cu titlu de repararea prejudiciului material cauzat angajatorului; încasarea din contul lui Micaăl Arutiunean în beneficiul SRL „Sofilarex Plus" a sumei de 3,610 de lei achitată cu titlu de taxa de stat.
32. În motivarea acţiunii reconvenţionale, reprezentantul pârâtei a relatat circumstanţele de fapt nominalizate în referinţa depusă la data de 22 decembrie 2023.
33. Suplimentar, indică, că prejudiciul cauzat angajatorului de către salariat a fost fixat în scris prin procesul verbal de inventariere nr. 73 din 30.06.2023 - actul prin care s-a stabilit situaţia de fapt, s-au constatat lipsurile la locul de muncă salariatului Micaăl Arutiunean şi care a stat la baza declanşării anchetei de serviciu, iar în rezultatul constatării lipsei mijloacelor băneşti şi deşeurilor de metale feroase şi neferoase pentru care este răspunzător salariat Micaăl Arutiunean, la data de 17.08.2023 a fost emis şi transmis pârâtului Micaăl

Arutiunean Ordinul nr. 212 cu privire la concedierea acestuia în baza art. 86 alin. (1) lit. k) din Codul muncii.

34. Reprezentantul pârâtei pe acţiunea de bază „Sofilarex Plus" SRL – avocat Dovbenco Vladislav în şedinţa de judecată a solicitat respingerea cererii de chemare în judecată de bază şi a susţinut acţiunea reconvenţională pe motivele de fapt şi de drept invocate şi a solicitat admiterea integrală a acesteia.

35. La data de 11 aprilie 2024, de către reprezentantul reclamantului Micaăl Arutiunean – avocat Malachi Boris, a fost depusă referinţă pe marginea acţiunii reconvenţionale, prin care comunică că reclamantul nu recunoaşte acţiunea reconvenţională, o consideră neîntemeiată, abuzivă şi pasibilă de a fi respinsă, din următoarele motive.

36. Invocă, că din prevederile contractului de răspundere materială deplină, încheiat între Micaăl Arutiunean şi «Sofilarex Plus" SRL (care de altfel nu a fost un contract negociat, ci a fost un contract standard transmis pentru semnare salariatului), rezultă clar că, salariatul poartă răspundere exclusiv pentru prejudiciul cauzat în raport cu valorile materiale care i-au fost transmise lui de către angajator.

37. Susţine, că în speţă, nu există nici o probă care ar demonstra transmiterea a careva mijloace financiare sau valori materiale de la angajator către salariat „Sofilarex Plus" SRL a anexat la dosar o mulţime de scrisori, veridicitatea cărora nu poate fi verificată, potrivit cărora persoane fizice invocă anumite pretenţii direct către Arutiunean Micaăl şi, concomitent, afirmă că nu au pretenţii la „Sofilarex Plus" SRL. Invocă, că nu cunoaşte cine sunt semnatarii acestor scrisori, în ce relaţii se află ei cu întreprinderea „Sofilarex Plus" SRL şi nu există nici o probă care să permită verificarea cifrelor şi datelor indicate în aceste scrisori.

38. Menţionează, că articolul 341 alin. (1) din Codul Muncii prevede că, mărimea prejudiciului se determină conform pierderilor reale. Prin urmare, angajatorul urmează să prezinte probe pertinente şi concludente, care să probeze că anumite valori materiale, ale angajatorului, au pierit (au dispărut). A doua parte a acestui alineat prevede că pierderile se determină conform datelor de evidenţă contabilă. La caz, angajatorul nu a determinat mărimea prejudiciului în baza datelor de evidenţă contabilă. Din contra, la baza calculelor efectuate de către „Sofilarex Plus" SRL au fost puse nişte scrisori ale persoanelor terţe, tabele nedatate şi nesemnate, nişte taloane neclare, etc.

Aprecierea instanţei:

39. Audiind participanţii la proces, apreciind argumentele părţilor litigante întru susţinerea pretenţiilor formulate şi obiecţiile înaintate, ţinând cont de probatoriul administrat şi legislaţia pertinentă instanţa de judecată consideră necesar de a respinge cererea de chemare în judecată depusă de Arutiunean Micaăl către „Sofilarex Plus" S.R.L. cu privire la anularea ordinului de concediere, anularea proceselor verbale, achitarea plăţilor salariale şi restabilirea în funcţie şi de a admite parţial cererea reconvenţională depusă de „Sofilarex Plus" S.R.L. către Arutiunean Micaăl cu privire la încasarea prejudiciului material cauzat angajatorului şi compensarea cheltuielilor de judecată, reieşind din următoarele considerente:

40. Potrivit prevederilor art. 20 din Constituţia Republicii Moldova, orice persoană are dreptul la satisfacţie efectivă din partea instanţelor judecătoreşti competente împotriva actelor care violează drepturile, libertăţile şi interesele sale legitim.

41. În conformitate cu prevederile art. 5 alin.(1) Cod de Procedură Civilă al RM, *orice persoană interesată este în drept să se adreseze în instanţă judecătorească, în modul stabilit de lege, pentru a-şi apăra drepturile încălcate sau contestate, libertăţile şi interesele legitime, pe când potrivit prevederilor art.166 alin.(l) acelaşi cod, oricine pretinde un drept împotriva unei alte persoane ori are un interes pentru constatarea existenţei sau inexistenţei unui drept trebuie să depună în instanţa competentă o cerere de chemare în judecată.*

42. Potrivit art. 6 Cod de Procedură Civilă al RM, statuează, *că instanţa judecătorească exercită apărarea drepturilor, libertăţilor şi intereselor legitime prin somare la executarea unor obligaţii, prin declararea existenţei sau inexistenţei unui raport juridic, prin constatarea unui fapt care are valoare juridică, prin alte modalităţi, prevăzute de lege.*

43. Conform art. 117 alin. (1) Cod de Procedură Civilă al RM, *probe în pricini civile sânt elementele de fapt, dobândite în modul prevăzut de lege, care servesc la constatarea circumstanţelor ce justifică pretenţiile şi obiecţiile părţilor, precum şi altor circumstanţe pentru justa soluţionare a pricinii.*

44. Potrivit art. 118 alin. (1) Cod de Procedură Civilă al RM, *fiecare parte trebuie să dovedească circumstanţele pe care le invocă drept temei al pretenţiilor şi obiecţiilor sale.*

45. Conform art. 121 Cod de Procedură Civilă al RM, *instanţa judecătorească reţine spre examinare şi cercetare numai probele pertinente care confirmă, combat ori pun la îndoială concluziile referitoare la existenţa sau inexistenţa de circumstanţe, importante pentru soluţionarea justă a cazului.*

46. Potrivit dispoziţiilor art. 123 alin. (6) Cod de Procedură Civilă al RM, *faptele invocate de una din parţi nu trebuie dovedite în măsura în care cealaltă parte nu le-a negat.*

47. Instanţa judecătorească, conform art. 130 Cod de Procedură Civilă al RM, *apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multiaspectuală, completă, nepărtinitoare şi nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul şi interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege.*

48. În conformitate cu art. 239 Cod de Procedură Civilă al RM, *hotărârea judecătorească trebuie să fie legală şi întemeiată.*

49. Hotărârea întemeiată se bazează pe dovezile ce corespund cu cerinţele despre pertinenţa lor, adică care confirmă, combat ori pun la îndoială concluziile referitoare la existenţa sau inexistenţa de circumstanţe, importante pentru soluţionarea justă a cazului.

50. În conformitate cu art. 240 alin. (1), (3) Cod de Procedură Civilă al RM, *la deliberarea hotărârii, instanţa judecătorească apreciază probele, determină circumstanţele care au importanţă pentru soluţionarea pricinilor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părţi, legea aplicabilă soluţionării pricinii şi admisibilitatea acţiunii. Instanţa judecătorească adoptă hotărârea în limitele pretenţiilor înaintate de reclamant.*

51. Potrivit art. 4 Codul Muncii al RM, *raporturile de muncă şi alte raporturi legate nemijlocit de acestea sânt reglementate de Constituţia Republicii Moldova, de prezentul cod, de alte legi, de alte acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii, şi anume de: a) hotărârile Parlamentului; b) decretele Preşedintelui Republicii Moldova; c) hotărârile şi dispoziţiile Guvernului; d) actele referitoare la muncă emise de Ministerul Sănătăţii, Muncii şi Protecţiei Sociale, de alte autorităţi centrale de specialitate, în limita împuternicirilor delegate de Guvern; e) actele autorităţilor publice locale; f) actele normative la nivel de unitate; g) contractele colective de muncă şi convenţiile colective; precum şi h) de tratatele, acordurile, convenţiile şi alte acte internaţionale la care Republica Moldova este parte.*

52. Iar conform art. 5 lit. o) al Codului muncii al RM, *unul din principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă şi a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, principii ce reies din normele dreptului internaţional şi din cele ale Constituţiei Republicii Moldova, este obligaţia părţilor la contractele colective şi individuale de muncă de a respecta clauzele contractuale, inclusiv dreptul angajatorului de a cere de la salariat îndeplinirea obligaţiilor de muncă şi manifestarea unei atitudini gospodăreşti faţă de bunurile angajatorului şi, respectiv, dreptul salariatului de a cere de la angajator îndeplinirea obligaţiilor faţă de salariaţi, respectarea legislaţiei muncii şi a altor acte ce conţin norme ale dreptului muncii*.

53. Potrivit art. 10 alin. (2) lit. a) şi b) Codul Muncii al RM, *angajatorul este obligat să respecte legile şi alte acte normative, clauzele contractului colectiv de muncă şi ale convenţiilor colective, să respecte clauzele contractelor individuale de muncă.*

54. Conform art.210 alin. (3) Codul muncii al RM, *ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) de sancţionare poate fi contestat de salariat în instanţa de judecată în condiţiile art.355.*

55. Articolul 354 Codul Muncii al RM stipulează, *că se consideră litigii individuale de muncă divergenţele dintre salariat şi angajator privind: a) încheierea contractului individual de muncă; b) executarea, modificarea şi suspendarea contractului individual de muncă; c) încetarea şi nulitatea, parţială sau totală, a contractului individual de muncă; d) plata despăgubirilor în cazul neîndeplinirii sau îndeplinirii necorespunzătoare a obligaţiilor de către una din părţile contractului individual de muncă; e) rezultatele concursului; f) anularea ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărârii) de angajare în serviciu, emis conform art.65 alin.(1); g)neeliberarea în termen a carnetului de muncă, înscrierile incorecte efectuate în acesta; h) alte probleme ce decurg din raporturile individuale de muncă.*

56. Prin definiţie, litigiul individual de muncă este un conflict juridic din domeniul reglementării muncii care poate fi soluţionat în modul stabilit de lege, ale cărui părţi sînt salariatul şi angajatorul, şi al cărui conţinut constituie drepturile, obligaţiile şi interesele părţilor raportului individual de muncă, ce nu pot fi exercitate ca urmare a divergenţelor nesoluţionate dintre părţi.

57. Potrivit art. 355 alin. (1) Codul muncii al RM, *cererea privind soluţionarea litigiului individual de muncă se depune în instanţa de judecată: a) în termen de 3 luni de la data când salariatul a aflat sau trebuia să afle despre încălcarea dreptului său; b) în termen de 3 ani de la data apariţiei dreptului respectiv al salariatului, în situaţia în care obiectul litigiului constă în plata unor drepturi salariale sau de altă natură, ce i se cuvin salariatului.*

58. Având în vedere că reclamantul s-a adresat cu prezenta cerere de chemare în judecată la 21 noiembrie 2023, termenul prevăzut la art. 355 Codul muncii a fost respectat, or din conţinutul cererii de chemare în judecată şi din înscrisurile anexate la aceasta, reclamantul contestă ordinul de concediere din 17 august 2023, recepţionat de reclamant la data de 23 august 2023.

59. În şedinţa de judecată s-a constatat cu certitudine că la data de 11 martie 2022, reclamantul Micaăl Arutiunean a fost angajat în cadrul „Sofilarex Plus" SRL în funcţia de recepţioner de mărfuri. *(f.d.15-19)*

60. În aceeaşi zi, între reclamantul Micaăl Arutiunean şi pârâta „Sofilarex Plus" SRL a fost încheiat contractul-tip cu privire la răspundere materială individuală deplină. *(f.d.58)*

61. Ulterior, la data de 30 iunie 2023, de către „Sofilarex Plus" SRL a fost emis Ordinul 150/1 cu privire la constituirea comisiei de anchetă şi declanşarea anchetei de serviciu, în rezultatul proceselor verbale de inventariere nr. 57 din 26.05.2023, nr. 72 din 21.06.2023 şi nr. 73 din 30.06.2023, întocmite la faţa locului de „Sofilarex Plus" SRL şi semnate de salariatul Micaăl Arutiunean, cu privire la constatarea lipsei mijloacelor băneşti şi bunurilor companiei la punctul de colectare Ghidighici. *(f.d.31, 33-35)* În şedinţa de judecată reclamantul Micaăl Arutiunean fiind întrebat despre faptul dacă a semnat aceste procese verbale a confirmat faptul semnării de către ultimul a proceselor verbale menţionate.

62. La data de 03 iulie 2023, reprezentantul „Sofilarex Plus" SRL a solicitat de la Micaăl Arutiunean explicaţii asupra absenţei sumelor băneşti în perioada 29.05.2023 - 03.06.2023, în cadrul anchetei de serviciu desfăşurate. *(f.d.20)*

63. Prin răspunsul din 06.07.2023 la cererea pârâtei „Sofilarex Plus" SRL privind oferirea explicaţiilor, reclamantul Micaăl Arutiunean a indicat că respinge orice acuzaţie privind careva pretinse lipsuri în companie, acţiunile angajatorului considerându-le neîntemeiate, abuzive şi ilegale. *(f.d.25)*

64. Ulterior, prin raportul din 29.07.2023, privind rezultatele anchetei de serviciu, organizată prin ordinul nr. 150/1 din 30,06.2023 pârâta „Sofilarex Plus” SRL a constatat că i-a fost cauzat un prejudiciul material în suma de 120228 lei şi s-a propus aplicarea sancţiunii disciplinare concedierea salariatului Arutiunean Micaăl în temeiul art. 86 alin. (1) lit. k) Codul muncii al RM. *(f.d.37-40)*

65. Respectiv, prin ordinul din 17.08.2023, s-a dispus concedierea salariatului Micaăl Arutiunean din funcţia recepţioner în cadrul „Sofilarex Plus” SRL, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. k) Codul muncii al RM. *(f.d.41-42)*

66. Potrivit art. 10 alin. (1) lit. a) Codul muncii al RM, *angajatorul are dreptul să încheie, să modifice, să suspende şi să desfacă contactele individuale de muncă cu salariaţii în modul şi în condiţiile stabilite de prezentul cod şi de alte acte normative.*

67. În conformitate cu art. 45 Codul muncii al RM, *contractul individual de muncă este înţelegerea dintre salariat şi angajator, potrivit căreia salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcţie, să respecte regulamentul intern al unităţii, iar angajatorul se obligă să-i asigure condiţiile de muncă prevăzute de prezentul cod, de alte acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum şi să achite la timp şi integral salariul.*

68. În temeiul art. 81 alin. (3) Codul muncii al RM, *contraacul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărârii)* angajatorului, care se aduce la cunoştinţa salariatului, sub semnătură, cel târziu la data eliberării din serviciu, cu excepţia cazului în care salariatul nu lucrează până în ziua eliberării din serviciu (absenţă nemotivată de la serviciu, privaţiune de libertate etc.). Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărârea) angajatorului cu privire la încetarea contractului individual de muncă trebuie să conţină referire la articolul, alineatul, punctul şi litera corespunzătoare din lege.

69. Conform art. 208 alin.(l) Codul muncii al RM, *până la aplicarea sancţiunii disciplinare (concedierea), 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.*

70. La caz, pârâta a solicitat de la reclamant oferirea explicaţiilor asupra absenţei sumelor băneşti la data de 03.07.2023. La rândul său, reclamantul a expediat un răspuns la solicitarea, în data de 06.07.2023.
71. Astfel, se constată că angajatorul a respectat prevederile normei legale care impune solicitarea de la salariat a explicaţiei scrise privind fapta comisă.
72. Totodată, prin procesele-verbale de inventariere nr. 57 din 26.05.2023, nr. 72 din 21.06.2023 şi nr. 73 din 30.06.2023, întocmite de „Sofilarex Plus" SRL se confirmă faptul că inventarierea în urma căreia a fost constatată lipsa bunurilor şi mijloacelor băneşti a fost făcută în prezenţa reclamantului, ultimul semnând procesele verbale şi neexprimându-şi dezacordul cu informaţia care o conţineau.
73. Protecţia salariaţilor nu poate fi asigurată prin neglijarea totală a intereselor angajatorului, care, în limitele stabilite de lege, trebuie să dispună de o anumită autonomie în organizarea şi funcţionarea propriei instituţii.
74. Potrivit art. 86 alin. (1) lit. k) Codul muncii al RM, *concedierea – desfacerea din iniţiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durata nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată – se admite pentru următoarele motive: k) comiterea de către salariatul care gestionează nemijlocit mijloace băneşti sau valori materiale ori care are acces la sistemele informaţionale ale angajatorului (sisteme de colectare şi gestiune a informaţiei) sau la cele administrate de angajator a unor acţiuni culpabile, dacă aceste acţiuni pot servi drept temei pentru pierderea încrederii angajatorului faţă de salariatul respectiv.*
75. Mai mult, instanţa observă că intră în contradicţie solicitarea reclamantului de a fi restabilit în funcţia deţinută până la concediere, cu acţiunile întreprinse de ultimul, or potrivit materialelor cauzei, de către reclamant a fost depusă cerere de demisie, având obiecţii la condiţiile de muncă şi neachitarea salarialului corespunzător. Cererea a fost expediată de reclamant prin poşta terestră şi recepţionată de angajator la data de 04.07.2023, fapt confirmat prin avizul de recepţie. *(f.d.57)*
76. Luând în consideraţie cele menţionate, instanţa concluzionează că acţiunile întreprinse de angajatorul „Sofilarex Plus" SRL sunt confirmate în totalmente prin înscrisurile anexate la prezenta cauză şi denotă cert că, „Sofilarex Plus" SRL a întreprins toate măsurile prescrise de Lege, acţionând cu bună-credinţă în raport cu

reclamantul, depunând tot efortul pentru respectarea drepturile salariatului Micaăl Arutiunean.

77. Prin urmare, raportând prevederile legale indicate supra la circumstanţele de fapt şi de drept stabilite, instanţa reţine că ordinul din 17.08.2023 privind concedierea salariatului Micaăl Arutiunean, este emis în mod legal şi întemeiat, motiv din care va respinge ca neîntemeiată pretenţia reclamantului cu privire la anularea ordinului nominalizat şi restabilirea în funcţia deţinută. Totodată, luând în consideraţie faptul că la examinarea cauzei civile nu au fost stabilite careva temeiuri de anulare a ordinului din 17.08.2023 privind concedierea salariatului Micaăl Arutiunean instanţa consideră necesar de a respinge pretenţiile reclamantului privind încasarea salariului restant, ca fiind subsecvente pretenţiei de bază.

78. Cu privire la cerinţele reclamantului privind anularea Ordinului nr. 176 din 13 iulie 2023 cu privire la suspendarea contractului individual de muncă cu salariatul Micaăl Arutiunean, emis de către „Sofilarex Plus" SRL; -anularea Ordinului nr. 150/1 din 30 iunie 2023 cu privire la constituirea comisiei de anchetă şi declanşarea anchetei de serviciu, emis de către pârâtul „Sofilarex Plus" SRL; -anularea Procesului-verbal nr. 57 din 26 mai 2023 emis de către Pârâtul „Sofilarex Plus" SRL; -anularea Procesului-verbal nr. 72 din 21 iunie 2023 emis de către Pârâtul „Sofilarex Plus" SRL; -anularea Procesului-verbal nr. 73 din 30 iunie 2023 emis de către pârâtul „Sofilarex Plus" SRL; -anularea Raportului din 30 iunie 2023, privind rezultatele anchetei de serviciu, organizată prin Ordinul nr 150/1; -anularea Raportului din 29 iulie 2023, privind rezultatele anchetei de serviciu, organizată prin Ordinul Angajatorului „Sofilarex Plus" SRL nr 150/1 din 30.06.2022 emis de către pârâtul „Sofilarex Plus" SRL, instanţa reţine următoarele.

79. Potrivit art. 208 alin. (2) Codul muncii al RM, *în funcţie de gravitatea faptei comise de salariat, angajatorul este în drept să organizeze şi o anchetă de serviciu, a cărei durată nu poate depăşi o lună. În cadrul anchetei, salariatul are dreptul să-şi explice atitudinea şi să prezinte persoanei abilitate cu efectuarea anchetei toate probele şi justificările pe care le consideră necesare.*

80. În cadrul desfăşurării anchetei de serviciu, membrii comisiei de anchetă întocmesc acte, rapoarte, procese verbale care sunt destinate de a elucida circumstanţele de fapt în baza cărora a fost pornită ancheta de serviciu.

81. În speţă, aceste acte sunt procesele-verbale de inventariere, rapoartele privind rezultatele anchetei. Respectiv, aceste acte nu pot fi anulate, or sunt parte constitutivă a anchetei de serviciu, în urma căreia a fost emis ordinul de concediere din 17 august 2023, anularea căruia a fost respinsă.
82. Instanţa remarcă faptul că, ordinul contestat conţine temeiul juridic, circumstanţele faptice şi argumentele ce justifică iniţierea anchetei de serviciu. De asemenea, este semnat şi emis de persoana împuternicită în acest sens, vicii de natură juridică la emiterea acestuia nu se atestă, iar discreţia decizională descrisă la art. 78 din Codul muncii a fost exercitată cu bună-credinţă, în limitele legale şi cu luarea în considerare a tuturor faptelor relevante.
83. Ce ţine de solicitarea reclamantului privind anularea ordinului nr. 176 din 13.07.2023 prin care a fost suspendat contractul individual de muncă în legătură cu desfăşurarea anchetei de serviciu, instanţa ajunge la concluzia de a o respinge din următoarele considerente.
84. Conform dispoziţiilor art. 75 alin. (1) – (4) Codul muncii al RM, *Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni în circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor, prin acordul părţilor sau la iniţiativa uneia dintre părţi. Suspendarea contractului individual de muncă presupune suspendarea prestării muncii de către salariat şi a plăţii drepturilor salariale (salariu, sporuri, alte plăţi) de către angajator. Pe toată durata suspendării contractului individual de muncă, drepturile şi obligaţiile părţilor, în afară de cele prevăzute la alin.(2), continuă să existe dacă prin actele normative în vigoare, prin convenţiile colective, prin contractul colectiv şi prin cel individual de muncă nu se prevede altfel. Suspendarea contractului individual de muncă şi reluarea activităţii de muncă, cu excepţia cazurilor prevăzute la art.76 lit.a), b) şi d) şi art.78 alin.(1) lit.d[1]) şi e), se face prin ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) angajatorului, care se aduce la cunoştinţa salariatului, contra semnătură sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepţionării/înştiinţării, cel tîrziu la data suspendării contractului individual de muncă sau a reluării activităţii de muncă.*
85. Prevederile art. 78 alin. (2) lit. a) Codul muncii al RM indică, că *contractorul individual de muncă poate fi suspendat din iniţiativa angajatorului: a) pe durata anchetei de serviciu, efectuate în condiţiile prezentului cod.*
86. În acest sens, instanţa de judecată constată că la baza ordinului nr. 176 din 13.07.2023 cu privire la suspendarea contractului individual de muncă al

salariatului Arutiunean Micaăl a servit procesul verbal nr. 73 din 30.06.2023 cu privire la iniţierea anchetei de serviciu în privinţa reclamantului Arutiunean Micaăl, fapt care este în conformitate cu prevederile art. 78 alin. (2) lit. a) Codul muncii al RM.

87. Prin urmare, instanţa de judecată constată că, la emiterea ordinului contestat nu au fost admise derogări de la prevederile legale, iar temei de anulare a acestuia nu există.

88. Mai mult ca atât, reclamantul promovând în justiţie prezenta acţiune, cu pretenţiile formulate în ea, nu a prezentat şi specificat pentru instanţă motive plauzibile care ar afecta legalitatea ordinelor contestate.

89. Revenind la situaţia de fapt care a stat la baza emiterii ordinului de concediere a reclamantului Micaăl ARUTIUNEAN din 17 august 2023 şi anume, la constatarea de către „Sofilarex Plus" SRL a prejudiciului cauzat angajatorului de către salariat, precum şi la cererea reconvenţională depusă de ultimul privind încasarea prejudiciului, instanţa relevă următoarele.

90. Potrivit art. 9 alin. (2) lit. f) Cod civil *drepturile şi obligaţiile civile apar în urma cauzării de prejudicii unei alte persoane.*

91. În conformitatea cu prevederile art. 19 alin. (1) Cod civil, *persoana lezată într-un drept al ei sau într-un interes recunoscut de lege poate cere repararea integrală a prejudiciului patrimonial şi nepatrimonial cauzat astfel. Se consideră prejudiciu patrimonial cheltuielile pe care persoana lezată le-a suportat sau urmează să le suporte la restabilirea dreptului sau interesului recunoscut de lege încălcat, distrugerea sau deteriorarea bunurilor (daună reală), precum şi profitul ratata ca urmare a încălcării dreptului sau interesului recunoscut de lege (profit ratat).*

92. În conformitate cu art. 337 alin. (1), (2) Codul muncii al RM, *răspunderea materială deplină a salariatului constă în obligaţia lui de a repara integral prejudiciul material cauzat. Salariatul poate fi tras la răspunderea materială deplină pentru prejudiciul material cauzat doar în cazurile prevăzute la art. 338.*

93. Corelativ, art. 338 alin. (1) Codul muncii al RM prevede, că *salariatul poartă răspundere materială în mărime deplină a prejudiciului material cauzat din vina lui angajatorului în cazurile când: a)între salariat şi angajator a fost încheiat un contract de răspundere materială deplină pentru neasigurarea integrităţii*

bunurilor şi altor valori care i-au fost transmise pentru păstrare sau în alte scopuri (art. 339).

94. Conform art. 339 alin. (1) Codul muncii al RM, *contractul scris cu privire la răspunderea materială deplină poate fi încheiat de angajator cu salariatul care a atins vârsta de 18 ani şi care deţine o funcţie sau execută lucrări legate nemijlocit de păstrarea, prelucrarea, vânzarea (livrarea), transportarea sau folosirea în procesul muncii a valorilor ce i-au fost transmise.*

95. În speţă, la data de 11.03.2022, între angajatorul „Sofilarex Plus" SRL şi salariatul Micaăl Arutiunean a fost încheiat contract-tip cu privire la răspunderea materială individuală deplină.

96. În conformitate cu art. 341 alin. (1), (2) Codul muncii al RM, *mărimea prejudiciului material cauzat angajatorului se determină conform pierderilor reale, calculate în baza datelor de evidenţă contabilă. În cazul sustragerii, pierderii, distrugerii sau deteriorării bunurilor angajatorului atribuite la mijloacele fixe, mărimea prejudiciului material se calculează pornindu-se de la costul de inventa (preţul de cost) al valorilor materiale, minus uzura, conform normelor stabilite.*

97. Conform prevederilor art. 342 alin. (1)-(4) Codul muncii al RM, *până la emiterea ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărârii) privind repararea prejudiciului material de către salariatul în cauză, angajatorul este obligat să efectueze o anchetă de serviciu pentru stabilirea mărimii prejudiciului material pricinuit şi a cauzelor apariţiei lui. Pentru efectuarea anchetei de serviciu, angajatorul este în drept să creeze, prin ordin (dispoziţie, decizie, hotărâre), o comisie cu participarea specialiştilor în materie. Pentru stabilirea cauzei apariţiei prejudiciului material este obligatorie solicitarea unei explicaţii în scris de la salariat. Refuzul de a o prezenta se consemnează într-un proces-verbal semnat de câte un reprezentant al angajatorului şi, respectiv, al salariaţilor. Salariatul are dreptul să ia cunoştinţă de toate materialele acumulate în procesul anchetei de serviciu.*

98. La caz, angajatorul „Sofilarex Plus" SRL a pornit anchetă de serviciu în urma efectuării lucrărilor de inventariere. Prin procesele verbale nr. 57 din 26 mai 2023, nr. 72 din 21 iunie 2023 şi nr. 73 din 30 iunie 2023 a fost constatată absenţa sumelor băneşti şi metalului la punctul de colectare Ghidighici, procese verbale

semnate de către reclamantul Arutiunean Micaăl, fapt confirmat în şedinţa de judecată de către reclamant.
99. Prejudiciul patrimonial presupune cheltuielile pe care persoana lezată le-a suportat sau urmează să le suporte la restabilirea dreptului sau interesului recunoscut de lege încălcat, distrugerea sau deteriorarea bunurilor sale (daună reală), precum şi profitul ratat ca urmare a încălcării dreptului sau interesului recunoscut de lege (profit ratat).
100. Răspunderea civilă nu trebuie privită doar sub aspectul aplicării unor consecinţe patrimoniale negative, deoarece de fapt, prin atragerea răspunderii civile se urmăreşte restabilirea echităţii sociale: de a repune persoana în situaţia anterioară survenirii faptei ilicite.
101. În ansamblu, răspunderea civilă comportă atât o importanţă teoretică, cât şi una practică, or anume această formă de răspundere juridică are menirea de a sigura desfăşurarea circuitului civil, derularea activităţii economice şi menţinerea securităţii raportului juridic civil.
102. Astfel, instanţa subliniază, că pentru apariţia răspunderii delictuale este necesar un fapt juridic. Acest rol îl îndeplineşte temeiul răspunderii delictuale. Temeiul răspunderii delictuale este componenţa delictului civil. Componenţa delictului civil constituie o totalitate de elemente esenţiale formulate de legiuitor ca necesare şi suficiente pentru angajarea răspunderii delictuale. Componenţa delictului civil include următoarele elemente (condiţii): prejudiciul, fapta ilicită, raportul cauzal dintre faptă, prejudiciu şi vinovăţia. Fapta ilicită este fapta prin care, încălcându-se normele dreptului obiectiv, se lezează drepturile subiective sau interesele persoanei.
103. La caz, partea reclamantă pe acţiunea reconvenţională a solicitat încasarea prejudiciului material în sumă de 120228 lei, anexând la materialele cauzei actele de constatarea a prejudiciului cauzat.
104. Astfel, instanţa reţine că la materialele cauzei au fost administrate probe care să confirme că fapta ilicită îi este imputabilă pârâtului pe acţiunea reconvenţională Micaăl Arutiunean, or potrivit proceselor verbale semnate de însuşi reclamantul Arutiunean Micaăl se atestă diferenţe între cantitate de metale conform datelor şi cantitatea de facto. *(f.d. 33-35)*
105. Prin urmare, instanţa ajunge la concluzia că cerinţa reclamantului pe acţiunea reconvenţională privind încasarea prejudiciului material, urmează a fi admisă

integral, cu dispunerea încasării din contul lui Arutiunean Micaăl a sumei de 120228 (una sută douăzeci mii două sute douăzeci şi opt) lei, fapt constatat de către entitatea pârâtă prin Raportul privind rezultatele anchetei de serviciu. *(f.d. 37-40)*

106. Astfel, instanţta atestă că verificând legalitatea şi temeinicia ordinelor contestate din perspectiva argumentelor participanţilor la proces, în limitele obiectului acţiunii şi cercetând situaţia de fapt şi de drept a cauzei deduse judecăţii, instanţa conchide că acestea au fost emise în corespundere cu procedura stabilită de lege, de asemenea sunt motivate şi nu subzistă excese din partea entităţii pârâte.

107. Referitor la argumentele reprezentantului reclamantului pe acţiunea iniţială precum că „Sofilarex Plus" S.R.L. nu ar deţine autorizaţiile necesare pentru desfăşurarea genului de activitate şi anume colectarea de metale uzate, instanţa nu le poate reţine ca întemeiate şi pertinente speţei, or instanţa a fost investită pentru a examina legalitatea sau eventual ilegalitatea ordinelor de sancţionare a reclamantului şi necesitatea încasării prejudiciului material cauzat angajatorului „Sofilarex Plus" S.R.L.

108. Ce ţine de pretenţia privind încasarea cheltuielilor de judecată, instanţa reţine prevederile art. 94 alin.(1) Cod de procedură civilă, care stipulează că, *instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească, la cerere, părţii care a avut câştig de cauză toate cheltuielile de judecată.*

109. La caz, reclamanta pe acţiunea reconvenţională a solicitat recuperarea cheltuielilor de judecată, acestea fiind compuse din taxa de stat în sumă de 3610 lei, conform ordinului de încasare nr. 175 din 26 decembrie 2023. *(f.d.74)*

110. Astfel, instanţa ajunge la concluzia de a admite parţial solicitarea privind compensarea cheltuielilor de judecată suportate de „Sofilarex Plus" S.R.L., cu încasarea sumei de 3606 (trei mii şase sute şase) lei, 84 bani din contul lui Arutiunean Micaăl (120228x3%=3606,84 lei.)

111. Instanţa de judecată de asemenea reţine că în cadrul Hotărârii CtEDO Van de Hurk vs. Ţările de Jos din 19.04.1994, Înalta Curte a statuat că motivarea hotărârii nu atestă obligaţia instanţei de a da fiecărui argument un răspuns detaliat. În sensul dezbaterii argumentelor invocate în cererea de chemare în judecată, instanţa de judecată consideră relevant avizul nr. 11 al Consiliului Consultativ al Judecătorilor Europeni în atenţia Comitetului de Miniştri al Consiliului Europei privind calitatea

hotărârilor judecătoreşti, în care se menţionează că, obligaţia instanţelor de a-şi motiva hotărârile nu trebuie înţeleasă ca necesitând un răspuns la fiecare argument invocat în sprijinul unui mijloc de apărare ridicat. Întinderea acestei obligaţii poate varia în funcţie de natura hotărârii. În conformitate cu jurisprudenţa Curţii Europene a Drepturilor Omului, întinderea motivării depinde de diversitatea mijloacelor pe care o parte le poate ridica în instanţă, precum şi de prevederile legale, de obiceiuri, de principiile doctrinale şi de practicile diferite privind prezentarea si redactarea sentinţelor şi hotărârilor în diferite state. Pentru a răspunde cerinţelor procesului echitabil, motivarea ar trebui să evidenţieze că judecătorul a examinat cu adevărat chestiunile esenţiale ce i-au fost prezentate. Se atestă că, alte argumente pertinente şi importante pentru obiectul prezentei cauze, nu au fost invocate.

112. În conformitate cu prevederile art. 238 – 241 Cod de procedură civilă al RM, instanţa de judecată,-

H O T Ă R Ă Ş T E :

Se respinge cererea de chemare în judecată depusă de Arutiunean Micaăl către „Sofilarex Plus" S.R.L. cu privire la anularea ordinului de concediere, anularea proceselor verbale, achitarea plăţilor salariale şi restabilirea în funcţie, ca fiind neîntemeiată.

Se admite parţial cererea reconvenţională depusă de „Sofilarex Plus" S.R.L. către Arutiunean Micaăl cu privire la încasarea prejudiciului material cauzat angajatorului şi compensarea cheltuielilor de judecată.

Se încasează de la Arutiunean Micaăl (a.n. *****, IDNP: *****, cu domiciliul în*****) în beneficiul „Sofilarex Plus" S.R.L. (IDNO: *****, cu sediul în *****) prejudiciul material cauzat angajatorului în mărime de 120 228 (una sută douăzeci mii două sute douăzeci şi opt) lei, 00 bani şi taxa de stat achitată de reclamant la depunerea cererii de chemare în judecată în mărime de 3606 (trei mii şase sute şase) lei, 84 bani.

În rest, acţiunea reconvenţională se respinge ca fiind neîntemeiată.

Hotărârea este cu drept de apel în Curtea de Apel Chişinău în termen de 30 zile prin intermediul Judecătoriei Chişinău (sediul centru).

Preşedintele şedinţei,

judecător CRIGAN Dragoş