Dosar nr. 2-22054393-05-2a-26012024 Judecătoria Cahul, sediul Central
Judecător Aliona Sârbu

**Curtea de Apel Cahul**
**D E C I Z I E**
**În numele Legii**

20 noiembrie 2024 municipiul Cahul

**Colegiul judiciar al Curții de Apel Cahul,**
**judecând în componența:**
***președintelui* completului de judecată, dnei**: *Galina VAVRIN*,
***judecătorilor*: dnei** *Natalia BONDARENCO* și **dlui** *Vitalie MOVILĂ*,
cu participarea:
**grefierului:** *Iulia Iancov,*
**avocatul apelantului:** *Andrei Boghian,*
**reprezentantul intimatului SRL „Ispan Lux”:** *Victor Delijan,*
**interpretului:** *Liudmila Moldovanu,*

Examinând în ședință de judecată publică, cererea de apel declarată de Tuluș Vladislav și avocatul Andrei Boghian împotriva hotărârii Judecătoriei Cahul, sediul Central din 07 noiembrie 2023, pronunțată în cauza civilă la cererea de chemare în judecată depusă de Tuluș Vladislav împotriva SRL ,,Ispan-Lux” cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcție și încasarea cheltuielilor de judecată.

Asupra cererii de apel, în baza materialelor și actelor dosarului, Colegiul judiciar, -

**C O N S T A T Ă :**

**În fapt.**

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

În argumentarea acțiunii reclamantul a indicat că, din data de 14 mai 2021, prin intermediul poștal ÎS „Poşta 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).

Notează că nu este de acord cu ordinul în cauză, 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 intrarea pe teritoriul întreprinderii S.R.L.„Ispan-Lux”, iar la întrebările adresate paznicului care este motivul de a nu-i permite intrarea pe teritoriul întreprinderii S.R.L.„Ispan-Lux”, acesta s-a referit la dispoziția directorului general al S.R.L „Ispan-Lux”. În același timp, paznicul i-a arătat registrul de evidență, în care sunt indicate toate mișcările prin poarta de acces. În dreptul numelui său de familie era scris „lui Tuluș Vlad, nu se permite intrarea pe teritoriul uzinei, dispoziția A.I”.

Menționează 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.

Astfel, apare întrebarea conform căror prevederi legale pârâtul 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.

Notează 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.

Totodată la data de 12.04.2021, la fel la indicația conducerii întreprinderii, i s-a interzis intrarea la locul de muncă. Dorind să clarifice de ce i se interzice intrarea 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 până în prezent nu a primit un careva răspuns oficial.

Astfel reclamantul solicită 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).

***Partea pârâtă „Ispan-Lux” SRL, a depus referință asupra cererii de chemare în judecată înaintată de Tuluș Vladislav*** (f.d.204-206) prin care indică că cererea este neîntemeiată și urmează a fi respinsă. Notează 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.

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.

Contractul individual de muncă a fost încheiat cu Tuluș Vladislav la data de 08 mai 2020, pe perioada stării de urgență, care a fost declarată începând cu data de 17 martie 2020 și pe toată perioada de muncă a lui.

Mai mult „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. Acest fapt se confirmă și prin explicația asistentului medical Chiose 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 (*****) 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, 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 investigheze cauzele și circumstanţele care au determinat absentarea lui Tuluș Vladislav de la serviciu. 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 absenței sale de la locul de muncă. În explicația 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.

În cadrul anchetei interne efectuate în conformitate cu art. 208 din Codul Muncii al Republicii Moldova, s-a constatat că explicațiile 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.

Referitor la alegația reclamantului că s-a dat indicație 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 interdicție 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 stabilește 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-l concedieze în conformitate cu art.86 Cod de procedură civilă al Republicii Moldova.

**Poziția instanței de fond.**

Prin hotărârea Judecătoriei Cahul, sediul Central din data de 07 noiembrie 2023, s-a respins ca fiind neîntemeiată 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.

**Solicitarea și argumentele apelantului.**

În dezacord cu hotărârea enunțată, pe data de 07 noiembrie 2023 avocatul Boghian Andrei și Tuluș Vladislav au înaintat cererea de apel nemotivat prin care a solicitat casarea integrală a hotărârii Judecătoriei Cahul sediul Central din 07.11.2023, cu pronunțarea unei noi hotărâri de admitere integrală a acțiunii după cum a fost formulată.

Astfel, prin încheierea Curții de Apel Cahul din 30 ianuarie 2024 nu s-a dat curs cererii de apel depusă de avocatul Boghian Andrei și Tuluș Vladislav împotriva hotărârii Judecătoriei Cahul, sediul Central din 07.11.2023, cu acordarea unui termen de 10 zile din momentul primirii copiei prezentei încheieri, pentru prezentarea apelului suplimentar, cu explicația că neîndeplinirea cerințelor în termenul indicat v-a genera restituirea cererii de apel cu toate înscrisurile atașate. /f.d.67-68, vol.II/.

Conformându-se cerințelor instanței de apel, la data de 22 februarie 2024, avocatul Andrei Boghian a prezentat cerere de apel motivată prin care a solicitat casarea hotărârii Judecătoriei Cahul, sediul central din 07.11.2023, cu pronunțarea unei noi hotărâri de admitere a acțiunii.

În motivarea cererii de apel, se indică că Tuluș Vladislav a depus cerere de chemare în judecată împotriva lui "Ispan-Lux" SRL, pe care ulterior a precizat-o, solicitând anularea Ordinului nr. 18-K din 30 aprilie 2021, restabilirea la locul de muncă, încasarea de la angajatorul "Ispan-Lux" SRL a drepturilor salariale pentru lipsa forțată de la muncă, încasarea de la angajator a prejudiciului moral în mărime de 100 000, 00 lei și a cheltuielilor de judecată (asistența juridică, ce se compun la momentul actual în sumă de 5000,00 lei).

Acțiunea a fost argumentată prin faptul că Tuluș Vladislav, fiind angajat și executând obligațiile de serviciu în calitate de manager de marketing și vânzări la pârâta societate comercială „ Ispan-Lux” SRL, cu sediul în *****, prin Ordinul nr. 18-K din 30 aprilie 2021, a fost eliberat din serviciu pentru lipsa de la locul de muncă fără motive întemeiate pe o perioada mai mult de patru ore la data de 05 aprilie 2021.

Consideră că ordinul în cauză este ilegal și neîntemeiat, așa cum din copia registrului evidenței personalului de pază, rezultă în formă scrisă mențiunea că începând cu data de 05 aprilie 2021, lui Tuluș Vladislav i se interzice accesul în întreprindere, unde este locul lui de muncă. Versiunea înaintată de martorul Burlacov Evgheni, precum că mențiunea este efectuată după ședința planificată pe la ora 18.40, este combătută de înscrisurile din același registru, conform căruia, întâi este efectuată mențiunea de a nu-i permite accesul reclamantului la locul de muncă, iar numai după aceasta se face mențiunea de la 18.35 privind preluarea serviciului de către alt agent de pază Gradescov S.D.

Declarațiile martorului Burlacov nu sunt obiective și sunt influențate de faptul că, acesta este în relații de serviciu și de dependență de angajatorul pârât, declarații care urmează a fi apreciate critic și excluse din probele, pe care să se bazeze soluția instanței.

Lui Tulus Vladislav nu i s-a permis accesul la locul de muncă nici la data de 05 aprilie și nici la data de 12 aprilie, fapt care se probează cu înregistrarea video efectuată de către reclamant și anexată la materialele cauzei.

Ordinul de efectuare a cercetării de serviciu, privind absența de la serviciu din data de 05 aprilie 2021, este emis la data de 07 aprilie 2021 și adus la cunoștință lui Tuluș Vladislav la data de 19 aprilie 2021.

În acest ordin nu este stabilită măsura de a i se suspenda contractul de muncă pe perioada efectuării cercetării de serviciu, dar accesul la locul de muncă este interzis din data de 05 aprilie 2021, fără ca această limitare de a munci să aibă un temei legal sau contractual, deși conform art.9 alin.(1) din Codul muncii „Salariatul are dreptul: a) la încheierea, modificarea, suspendarea și desfacerea contractului individual de muncă, în modul stabilit de prezentul cod; b) la muncă, conform clauzelor contractului individual de muncă; c) la un loc de muncă, în condițiile prevăzute de standardele de stat privind organizarea, securitatea și sănătatea în muncă, de contractul colectiv de muncă și de convențiile colective.

Salariatul Tuluș Vladislav a primit abia la data de 19 aprilie 2021 înștiințarea, emisă la data de 13.04.2021 de efectuare a cercetării de serviciu, privind absența de la serviciu din data de 05 aprilie 2021, împreună cu ordinul menționat mai sus, emis la data de 07 aprilie 2021.

Până la acea dată nu a fost adus la cunoștință nicio decizie a angajatorului privind statutul său în întreprinderea Ispan-Lux SRL, fiindu-i în continuare interzis accesul la locul de muncă.

Decizia angajatorului, adoptată în mod arbitrar, netemeinic și ilegal, a fost luată vineri 04 aprilie 2021, înainte de 05 aprilie 2021(fiind o zi de luni), de către directorul Cristal Anatol, ceea ce se confirmă prin declarațiile martorului Olteanu Dmitri.

De asemenea, această decizie este confirmată și din corespondența e-mail din data de 05 aprilie 2021, expediată la ora 16:41 și respectiv la ora 16:46, de către secretara la adresele

partenerilor comerciali Liudmila Spasov și Ghencio Ianev, prin care sunt anunțați că Tuluș Vladislav nu mai funcționează (nu mai lucrează) la întreprinderea Ispan-Lux SRL.

Veridicitatea acestei corespondențe este confirmată în scris, printr-un mesaj răspuns de către Ghencio Ianev, la cererea avocatului lui Tuluș Vladislav.

Anumite probe prezentate de către reprezentantul pârâtului, cum ar fi extrasul din evidența electronică a prezenței la locul de muncă a salariaților, prezintă mari îndoieli privind obiectivitatea lor, nu au putere probatorie, fiind la dispoziția exclusivă a angajatorului pârât de a putea fi modificate, nefiind nicio posibilitate obiectivă de a fi verificate, motiv din care necesită să fie respinse în calitate de probe.

De asemenea, registrul de evidență a personalului, ținut de mână, poate oricând fi modificat după placul angajatorului, acest registru fiind sub forma unui număr nelimitat de foi format A4, scoase la imprimantă, nesemnate de personalul a cărei prezență se constată și care sunt perforate și adăugate în fiecare zi într-un biblioraft, fiind posibilă oricând înlocuirea oricărei file din acest biblioraft.

Mai mult, conform declarațiilor martorului Belceva Anastasia, șef serviciu Resurse Umane a întreprinderii, care a relatat că, la intrare în întreprindere, pe lângă aparatul, în care fiecare angajat introducea cartela la venire și la plecare, mai era un registru, în care fiecare (salariat) semna (își punea semnătura) când venea și când pleca.

Din acest motiv, este evident că această probă cu un registru prezentat în ședință de judecată sub forma unui biblioraft cu file nesemnate de către personalul a cărui evidență se constată, ar trebui respinsă în calitate de probă.

Este important de ținut cont de explicația dată de reclamantul Tuluș Vladislav, atunci când i s-a permis accesul în întreprindere, dar nu la locul de muncă, ci numai pentru a da (ca să scrie ) explicație, în care indică motivul absenței de la serviciu, fiind motivul real și anume, că nu i s-a permis accesul la locul de muncă.

Acest motiv se confirmă prin: Copia registrului evidenței personalului de pază, de unde rezultă în formă scrisă mențiunea că începând cu data de 05 aprilie 2021 lui Tuluș Vladislav i se interzice accesul în întreprindere, unde este locul lui de muncă; corespondența e-mail din data de 05 aprilie 2021 expediată la ora 16:41 și respectiv la ora 16:46, de către secretara la adresele partenerilor comerciali Liudmil Spasov și Ghencio Ianev, prin care sunt anunțați că Tuluș Vladislav nu mai funcționează (nu mai lucrează) la întreprinderea Ispan-Lux SRL; mesajul de răspuns trimis către Ghencio Ianev, către căsuța poștală e-mai a avocatului lui Tuluș Vladislav; declarațiile lui Olteanu Dmitri, din care rezultă că directorul Cristal l-a anunțat pe Tuluș încă din data de 04 aprilie 2021 prin intermediul chat-ului de serviciu pe grupul rețelei Viber, că este concediat; din aceste probe rezultă că, lui Tuluș Vladislav întâi i s-a interzis accesul la locul de muncă, iar apoi, lipsa forțată de la locul de muncă a fost invocată drept o absență nemotivată le la muncă la data de 05 aprilie 2021.

Deși, sarcina probei în acest litigiu, conform art. 89 CM, cade în obligația angajatorului, pârâtul nu a reușit să demonstreze anume lipsa de la locul de muncă deliberată, adică, voită și intenționată a lui Tuluș Vladislav, lui fiindu-i interzis accesul la locul de muncă, deci a fost o

absență de la locul de muncă forțată, nevoită, iar acea forță, care l-a împiedicat pe Tuluș Vladislav să fi prezent la locul de muncă și să muncească, a fost tocmai angajatorul Ispan Lux SRL, care voi a să scape de Tuluș Vladislav, neavând temei legal.

Totodată conform art. 10 alin.(2) CM angajatorul este obligat: să ofere salariaților munca prevăzută de contractul individual de muncă, însă angajatorul nu și-a îndeplinit-o în cazul lui Tuluș Vladislav, neoferindu-i, începând cu data de 05 aprilie 2021, munca prevăzută de contractul individual de muncă, la fel neasigurând condițiile sanitare necesare pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă, iar acest ultim motiv este demonstrat de înregistrarea video anexată la dosar de Tuluș Vladislav, în care se redă momentul prezentării lui Tuluș Vladislav la secția resurse umane pentru a scrie explicație privind lipsa de la locul de muncă, în care pune întrebare către cei prezenți în birou, de ce nu poartă măști de protecție, la care i se răspunde motivul: „toți suntem de ai noștri".

Atitudinea angajatorului de a-i încălca drepturile lui Tuluș Vladislav nu a început la momentul interzicerii accesului în întreprindere, la locul de muncă. A început în perioada pandemiei de Covid-19, când la întreprindere nu erau adoptate masurile sanitaro-igienice corespunzătoare prescrierilor obligatorii legale, iar la sesizarea sa în formă scrisă, nu i s-a răspuns în aceeași formă, ci i s-a răspuns cu interdicția ilegala de a mai munci, având dreptul la muncă conform contractului individual de muncă încheiat valabil.

În asemenea condiții, devin aplicabile prevederile art. 10 alin.(2) lit. p) CM, potrivit căruia angajatorul este obligat să repare prejudiciul material și cel moral cauzat salariaților în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative.

Conform prevederilor procesuale în materie (art.94, 96 Cod procedură civilă) Tuluș Vladislav are dreptul la compensarea cheltuielilor de asistență juridică a căror cuantum de cinci mii lei se face dovada la dosar cu Bonul de plată anexat.

Instanța de fond a reținut că explicațiile 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.

Apelantul consideră că acest argument nu poate fi invocat și nu poate fi pus la baza hotărârii atâta timp cât în registrul persoanelor care asigură paza în întreprindere este o mențiune, conform căreia lui Tuluș Vladislav i se interzice accesul în incinta întreprinderii. La fel și înregistrarea video, precum și fotografia, care arată această mențiune, la care indică cu degetul și agentul de pază, care, fiind audiat în calitate de martor, confirmă interdicția dispusă de Cristal.

Interdicția de a intra în incinta întreprinderii este concepută și anunțată încă din data de 04 aprilie 2021 și pusă în aplicare la data de 05 aprilie 2021, fapt confirmat și prin declarațiile martorului Olteanu Dmitri, date în ședință de judecată.

Această decizie de eliberare din serviciu precum și interdicția de a intra Tuluș Vladislav la locul de muncă este confirmată și din corespondența e-mail din data de 05 aprilie 2021, expediată la ora 16.41 și, respectiv la ora 16.46, de către secretara la adresele partenerilor

comerciali Liudmil Spasov și Ghencio Ianev (înscrisuri anexate la materialele cauzei), prin care sunt anunțați că Tuluș Vladislav nu mai activează (nu mai lucrează) la întreprinderea „Ispan-Lux„ SRL.

Argumentul instanței precum 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 i-au 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 nu este un argument temeinic, care contrazice circumstanțele cauzei și care contrazice adevărul stabilit prin probele din dosar.

Aceasta din cauză că:

a) Tuluș Vladislav are semnat și încheiat un contract individual de muncă cu angajatorul societate comercială „Ispan Lux” SRL, din care rezultă clar obligațiile sale de serviciu, dar în obligațiile lui nu intră și obligativitatea de a depune plângeri către director sau către careva angajați, atunci când prin indicațiile, chiar și ilegale, ale conducerii nu i se permite accesul la locul de muncă.

b) Privind plângerile despre nerespectarea măsurilor anti-covid, s-a invocat și de către reclamant, dar s-a confirmat și de către martorul Olteanu Dmitri faptul că asemenea plângere reclamantul a depus anterior, plângere care a și fost motivul deciziei din data de 04 aprilie 2021 a directorului Cristal de a-l concedia pe Tuluș Vladislav, decizie care i-a fost adusă la cunoștință lui Tuluș Vladislav in formă scrisă, prin corespondența Viber pe grupul de serviciu, confirmată de martorul Olteanu Dmitri.

c) Nici o normă legală (în lipsa prevederilor contractuale) nu-l obligă pe Tuluș Vladislav, în calitate de salariat să depună plângere către conducerea angajatorului când nu i se admite accesul în câmpul muncii, în situația în care tocmai conducerea întreprinderii angajatoare îi interzice salariatului accesul la locul de muncă, respectiv îi îngrădește dreptul la muncă.

Argumentele invocate de instanța de fond : Conform art. 9 alin. (2) lit. a), b), d) și g[l]) Codul muncii, salariatul este obligat să-și îndeplinească conștiincios obligațiile 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 și să prezinte, în termen de 5 zile lucrătoare după reluarea activității de muncă, documentele care justifică absenta se referă la situațiile în care salariatul nu se prezintă la serviciu, nefiind aplicabile situațiilor când însăși angajatorul interzice accesul salariatului la locul de muncă. De aici și rezultă că normele de drept material au fost încălcate sau aplicate eronat, prin interpretarea eronată a prevederilor legale invocate mai sus, ceea ce în conformitate cu art. 386 alin.(l), lit.(d), coroborate cu art.387 lit.(c) CPC, constituie temei de casare a hotărârii de către instanța de apel.

Deși instanța de judecată face trimitere la norma de drept material art. 10 alin.(l) lit. a), b), d) și e) Codul muncii, angajatorul are dreptul: să încheie, să modifice, să suspende si să desfacă contractele individuale de muncă cu salarialii în modul și în condițiile stabilite de prezentul cod și 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, totuși în nici un fel nu se motivează, nici de către angajator și nici de către instanța de fond neacceptarea pe o perioadă destul de îndelungată (05 aprilire-31 aprilie 2021) a salariatului Tuluș Vladislav la locul de muncă, în lipsa unui ordin privind suspendarea contractului individual de muncă încheiat cu Tuluș Vladislav.

Astfel că nici angajatorul și nici instanța de judecată nu pot da o motivare a unui termen destul de îndelungat de la data constatării pretinsei absențe nemotivate de la serviciu, 05 aprilie 2021 și până la emiterea ordinului privind cercetarea se serviciu din data de 07 aprilie 2021 și adus la cunoștință lui Tuluș Vladislav cu o scrisoare de însoțire din 13 aprilie 2021, recepționată de reclamant la data de 19 aprilie 2021 (conform înscrisurilor anexate la materialele cauzei).

Contractul putea fi suspendat prin ordinul de efectuare a cercetării de serviciu, dar nu a fost suspendat, deci, angajatorul nu avea temei legal de a-i interzice lui Tuluș Vladisalv dreptul la muncă în încercările acestuia repetate din 05 aprilie (înainte de emiterea ordinului privind cercetarea de serviciu) și din 09 aprilie de a ajunge la locul de muncă.

Pe de altă parte, dar în același sens, nu se dă nici o motivare din ce cauză în data de 09 aprilie 2021, când i s-a refuzat a doua oară lui Tuluș Vladislav accesul la muncă, nu i s-a cerut o explicație scrisă, dacă tot s-a dispus cercetarea de serviciu.

Motivul este clar și se impune de la sine: actele privind cercetarea de serviciu nu erau emise la acea dată, nici măcar ordinul privind cercetarea de serviciu, iar acestea s-au întocmit mai târziu dar cu dată anterioară, deci în mod retroactiv, cel mai probabil au fost pregătite la data de 13 aprilie 2021, atunci când s-a întocmit și scrisoarea de însoțire.

În această situație este evident că această cauză a fost examinată în mod superficial, fără să se încerce măcar de a se afla adevărul, atunci când circumstanțe importante pentru soluționarea cauzei nu au fost constatate și elucidate pe deplin, ceea ce în condițiile art.386 alin.(l) lit. (a) CPC, constituie temei de casare a hotărârii de către instanța de apel.

Instanța de fond în susținerea soluției enumeră o serie de norme de drept material privind disciplina muncii, efectele încălcării acesteia, privind ordinul de sancționare, ca imediat după aceasta să constate că : „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 ”. Deci în raporturile dintre Tuluș Vladislav și „Ispan-Lux” SRL s-au respectat, ca ulterior să constate tocmai inversul, că Tuluș Vladislav a încălcat disciplina muncii și nu s-a prezentat fără motive la muncă. Aceste contradicții însăși ale instanței de fond, denotă încă o dată superficialitatea cu care a fost soluționată în fond cauza.

Nu se poate trece cu vederea și argumentul instanței de fond că salariatului Tuluș Vladislav avea obligația 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 intra 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 urgentă 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 obligaţia 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, relele de socializare.

Această poziție a instanței de fond asupra obligației salariatului de a informa angajatorul despre faptul că angajatorul nu-i permite accesul la locul de muncă, este o poziție care contravine normelor de drept material pe care le invocă instanța.

Astfel, instanța în motivarea hotărârii arată că, Tuluș Vladislav ar fi trebuit să aibă următoarea conduită: Atunci când directorul întreprinderii angajatoare Cristal Anatol îl anunță pe Tuluș Vladislav în calitate de salariat la data de 04 aprilie 2021 ca, din următoarea zi, 05 aprilie 2021 este concediat, atunci Tuluș Vladislav, la data de 05 aprilie 2021, și, ulterior, la data de 09 aprilie 2021, când agentul de pază îi interzice accesul la locul de muncă, trebuie să-l anunțe pe directorul Cristal Anatol că, directorul Cristal Anatol a dat indicații agenților de pază să nu-i permită accesul la locul de muncă și că din acest motiv este absent de la locul de muncă, ceea ce este absurd și incredibil, în condițiile în care Tuluș Vladislav scrie acest motiv în explicațiile sale atunci când i s-a permis accesul în incinta întreprinderii, iar aceste circumstanțe sunt clar dovedite în ședință de judecată cu proba martorilor (agentul de pază și Olteanu Dmitri) și cu proba înscrisurilor (copia registrului cu mențiunea interdicției, fotografia registrului și înregistrarea video, explicația scrisă).

Motivarea respectivă a instanței de fond arată că aceste concluzii, expuse în hotărâre, sunt în contradicție cu circumstanţele cauzei, ceea ce constituie temei de casare a hotărârii de către instanța de apel.

Referitor la concluzia instanței de fond precum că există alte metode mult mai eficiente de informare rapidă, această concluzie contravine circumstanțelor cauzei, or explicația reclamantului, adresată directorului S.R.L. „Ispan-Lux” nu este unica probă prezentată de către reclamant în susținerea pretențiilor sale, la dosarul cauzei fiind anexate înscrisuri despre corespondența e-mail, din care rezultă că la data de 05 aprilie 2021 directorul, prin intermediul secretarei a și informat persoane terțe că Tuluș Vladislav nu mai lucrează în întreprindere, sunt anexate înregistrări video, foto, precum sunt audiați și martori solicitați de către Tuluș Vladislav și reprezentantul acestuia în instanța de judecată.

Conform prevederilor art.89 din Codul muncii (l) Salariatul transferat nelegitim la o altă muncă sau eliberat nelegitim din serviciu poate fi restabilit la locul de muncă prin negocieri directe cu angajatorul, iar în caz de litigiu -prin hotărîre a instanței de judecată.

Din concluziile instanție de fond rezultă că explicația este unica probă prezentată de către reclamantul Tuluș Vladislav în susținerea pretențiilor înaintate, dar instanța nu trebuia să se conducă de regula generală (art. 118 CPC) de probare a pretențiilor înaintate, ci de regula instituită de prevederile Codului Muncii de la art.89 alin.(2), care reprezintă o excepție de la regula generală din Codul de Procedură Civilă, excepție care trebuia aplicată de către instanța de fond în litigiul respectiv.

Martorii Gheorghiu Tatiana, Todorova Tatiana, Burlacov Evghenii, labanji Gheorghii, toți sunt în raporturi juridice de muncă cu societatea pârâtă „Ispan-Lux„ SRL, depinzând de această întreprindere, atât în ceea ce privește cuantumul remunerației, creșterea pe scară ierarhică profesională, dar inclusiv însăși păstrarea locului de muncă, de unde rezultă că acești martori nu sunt obiectivi, ci sunt martori subiectivi, mărturiile cărora instanța de fond trebuia să le aprecieze critic și să le excludă în calitate de probe.

Aceasta și din cauză că, mărturiile lor sunt contrazise de înscrisurile anexate la dosar, din care rezultă că, lui Tuluș Vladislav i s-a îngrădit ilegal și neîntemeiat dreptul la muncă, începând cu data de 05 aprilie 2021, fiind privat de dreptul de a munci, prin interzicerea accesului la locul de muncă, în lipsa unui ordin motivat în fapt și în drept în acest sens.

Instanța de fond nu a dat nici o apreciere probelor prezentate de către reclamantul Tuluș Vladislav și de către reprezentantul său. Astfel, instanța de fond nici nu admite (nu pune la baza hotărârii) și nici nu respinge (nu exclude în calitate de probă) declarațiile martorului Olteanu Dmitrii. De asemenea, nu dă nici o apreciere probelor sub formă de înscrisuri, prezentate de reclamant și reprezentantul acestuia, cum ar fi corespondența e-mail din 05 aprilie 2021, prin care sunt înștiințați terții că reclamantul nu mai lucrează (nu mai lucrează angajatul) la întreprindere, corespondența e-mail, care confirmă recepționarea acestei informații.

La fel, nu se dă nici o apreciere înregistrărilor video examinate (cercetate) în ședință de judecată, din care rezultă că nu i se permite accesul la locul de muncă, și din care rezultă nerespectarea normelor sanitare impuse de lege în situația de pandemie și stare excepțională anti-Covid 19.

Nici declaraţiile martorului Belceva Anastasia, șef serviciu Resurse Umane a întreprinderii, care a relatat că, la intrare în întreprindere, pe lângă aparatul, în care fiecare angajat introducea cartela la venire și la plecare, mai era un registru, în care fiecare (salariat) semna (își punea semnătura) când venea și când pleca, iarăși nu li sa dat nici o apreciere. Relevante speței fiind 25, 26, 130 CPC, norme care au fost încălcate de instanța de fond.

Instanța de fond reține ca fiind relevante declarațiile martorilor Gheorghiu Tatiana, Todorova Tatiana, Burlacov Evghenii, Iabanji Gheorghii în probarea faptului că Tuluș Vladislav nu s-a aflat la locul de muncă, or aceștia 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.

Este evident că Tuluș Vladislav nu a fost prezent timp de patru ore consecutive de la locul de muncă, dar acest fapt se datorează exclusiv interdicției de a intra în incinta întreprinderii, interdicție dispusă de conducătorul întreprinderii Cristal Anatolii, executată de către agenții de pază.

Astfel instanța de fond stabilește că este evident caracterul nemotivat absenței de la serviciu și necontestat, justificările absentelor nu pot fi acceptate, iar nesatisfacerea condițiilor de muncă, nu îl exonerează 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 retine că sancțiunea aplicată reclamantului pentru absenta nemotivată de la serviciu, sunt justificate."

Aceasta este o concluzie care vine în contradicție cu circumstanțele cauzei, fiind dovedit faptul interzicerii de a ajunge la locul de muncă. De asemenea, nu este necontestat caracterul absenței de la locul de muncă Ordinul nr. 18-K din 30 aprilie 2021, privind eliberarea din serviciu pentru lipsa de la locul de muncă fără motive întemeiate pe o perioada mai mult de patru ore la data de 05 aprilie 2021, a fost contestat și formează obiectul prezentului dosar.

Iar dacă ar mai fi fost un ordin (eventual de suspendare a raporturilor de muncă pe perioada cercetării de serviciu) prin care i s-ar fi interzis în mod motivat accesul la locul de muncă, Tuluș Vladislav ar fi contestat și acel ordin.

În acest context invocă existența a unor încălcări grave ale legislație aplicabile litigiului, admise de instanța de fond la soluționarea acțiunii.

***La data de 13 iunie 2024 intimatul SRL „Ispan - Lux" în persona directorului Cristal A. a depus referință*** prin care a solicitat respingerea apelului ca fiind neîntemeiat, cu menținerea hotărârii instanței de fond. În argumentarea referinței fiind indicat faptul că partea reclamantului se referă la jurnalul de securitate al întreprinderii, unde la 05 aprilie 2021 există o înregistrare cu privire la interdicția de acces a lui Tuluș V. pe teritoriul întreprinderii, cu toate acestea, acest argument este complet respins de depoziția martorului E. Burlakov conform căruia înregistrarea în jurnal a fost făcută în ziua specificată după ora 18.40. Adică după încheierea zilei de lucru pentru reclamant, care, conform contractului individual de muncă, se încheie la ora 17.00.

In continuare, reclamantul atrage atenția asupra faptului că ordinul de efectuare a anchetei interne a avut loc la 07 aprilie 2021 și acest ordin nu a indicat suspendarea contractului de muncă cu încălcarea prevederilor articolului 9 din Codul muncii al Republicii Moldova. In acest caz, în opinia noastră, nu a fost necesară rezolvarea problemei suspendării contractului individual de muncă, deoarece administrația întreprinderii nu cunoștea motivele absenței angajatului de la locul de muncă, iar motivul ar putea fi boala sa, boala unei rude apropiate, un accident și alte circumstanțe care justifică angajatul, care ar putea fi stabilite numai prin anchetă.

Prin intermediul celui de al treilea punct, reclamantul subliniază că, pe întreaga perioadă a anchetei, Tuluș V. nu a avut acces la locul de muncă, iar statutul său nu a fost determinat. Această declarație contrazice însă faptul că reclamantul a scris o explicație pentru faptul absenței

sale la Departamentul resurse umane, iar pentru aceasta trebuie să treacă pe la pază și să urce la etajul 4, și să treacă pe lângă biroul în care a lucrat. Aș dori să atrag atenția respectatului colegiul că Tulush V., văzând presupusele încălcări asociate cu excluderea sa de la locul de muncă, nu a contactat nici angajatorul, nici inspectoratul de muncă, nici poliția, și asta în ciuda faptului că în acest caz nu a existat un ordin de concediere ca atare.

In continuare, reclamantul susține că decizia angajatorului de concediere a fost luată vineri, 4 aprilie 2021, potrivit mărturiei depuse de Dumitru Olteanu. Cu toate acestea, 4 aprilie 2021 nu este vineri, ci duminică și nu au fost emise ordine de personal în această zi.

Reprezentantul reclamantului subliniază că probele prezentate de partea pârâtului, cum ar fi un extras din înregistrarea electronică a prezenței angajaților întreprinderii la locul de muncă, nu pot fi luate în considerare, deoarece sunt tipărite pe hârtie A4 și pot fi modificate în orice moment. Cu toate acestea, în ședința de judecată, partea reclamantului nu a furnizat nicio dovadă că, în timpul activității sale la întreprindere, Tuluș V. și-a exprimat în vreun fel dezacordul față de această metodă de înregistrare a orelor de lucru. Această metodă este încă în vigoare. Referirea reprezentantului reclamantului la mărturia A. Belceva că, pe lângă registrul de la punctul de control, a existat și un aparat care a efectuat o verificare electronică a angajaților, este o încercare de a induce în eroare instanța, deoarece acest martor a spus că în perioada în care reclamantul a lipsit de la serviciu, ea era în concediu de maternitate și nu știe dacă aparatul a funcționat sau nu.

Reclamantul atrage atenția asupra mărturiei lui Tuluș V. din care rezultă că i s-a permis să intre în întreprindere doar pentru a da o explicație, dar nu i sa permis să lucreze. Acest lucru contrazice însă mărturia martorului Gheorghiu T. conform căreia a verificat prezența angajaților la locurile de muncă, locul de muncă al lui Tuluș V. era vacant, deoarece acesta și-a împachetat toate lucrurile personale și a plecat. In acest caz, în opinia noastră, reclamantul însuși și-a exprimat în mod deschis dezacordul față de continuarea relațiilor de muncă cu întreprinderea

Avocatul Boghian A. face referire la copia jurnalului din 5 aprilie 2021, care indică interdicția ca Tuluș V. să intre la locul de muncă;

- corespondența din 5 aprilie, de la 16:41 și de la 16:46 către partenerii comerciali Liudmil Spasov și Genchio Ianev prin care se menționează că Tuluș nu mai muncește la întreprindere; - răspunsul lui Gencho Ianev la poșta reclamantului și a avocatului său. (este de la el oare?) - mărturia martorului Olteanu Dmitri, toate luate împreună, conduc la concluzia că mai întâi a existat o interdicție de admitere la locul de muncă și apoi absență forțată de la locul de muncă. Această poziție a reclamantului contrazici circumstanțele stabilite în instanță. 1. Interdicția de trecere a fost introdusă în jurnal la data de 05/04/2021 abia la ora 18.40. 2. Scrisorile către partenerii comerciali au fost trimise după ora 15.00 când a fost întocmit actul, care a stabilit absența Tuluș V. de la locul de muncă, adică atunci când a devenit clar că reclamantul nu va putea lucra cu aceste persoane.

Referindu-se la prevederile art. 89 din Codul muncii al Republicii Moldova, reclamantul subliniază că nu absența de la locul de muncă în sine determină consecințele asociate concedierii, ci trebuie să existe o voință și o intenție care vizează absența nemotivată de la locul de muncă.

Această poziție nu este contestată de noi, motiv pentru care a fost desfășurată o anchetă internă, care a stabilit faptul că Tuluș V. a fost la locul de muncă de la ora 08:10 la ora 08:20 dimineața pe 05 aprilie 2021 și apoi a părăsit-o nejustificat și a lipsit de la locul de muncă mai mult de 4 ore.

Referirea reclamantului la încălcarea de către angajator a prevederilor alin. d), e), l), n) din articolul 10 al Codul Muncii al Republicii Moldova nu se justifică, deoarece existența încălcărilor nu a fost dovedită, a fost asigurat locul de muncă, au fost respectate condițiile de protecție a muncii, etc. Acest fapt este confirmat de certificatul de la Inspectoratul de Poliție Taraclia că nu au existat încălcări ale legislației anti-covid în cadrul întreprinderii SRL „Ispan-lux", precum și nu au existat contestații din partea lui Tuluș V. către structuri administrative legate de respectarea condițiilor de muncă la 05 aprilie 2021.

Stimate complet, instanța de la primul nivel, atunci când a primit hotărîrea, a ajuns la concluzia corectă că mărturiile reclamantului Tuluș V. sunt infirmate obiectiv de depozițiile martorilor Gheorghiu T., Burlakov E., Belceva A., Iabanji G.G. Mărturia acestor persoane este confirmată de o copie a registrului salariaților care s-au prezentat la serviciu la data de 05.04.2021, actul de stabilire a faptului absenței lui Tuluș V. de la locul de muncă la data de 05.04.2021 ora 15.00. Interdicția de acces la întreprindere a fost introdus jurnalul de trecere la 05/04/2021 la ora 18.40. Partea reclamanților nu furnizat instanței probe obiective și suficiente că lui Tuluș V. i s-a interzis să prezinte la întreprindere la 04.04.2021, din cauza absenței ca atare, notează asupra faptului că acest argument nu a prezentat în cererea introductivă și nici nu a existat nicio referire la martor Olteanau D. în acesta.

În speță, acordă atenție mărturiei reclamantului în care spune că afla dimineața la serviciu, lucru dovedit și de martorii sus-menționați de partea pârâtei audiați la ședința de judecată.

Ca parte a pretinsei interdicții -a conducerii companiei din data de 04.04.2021, reclamantul se referă ca probă la corespondența conducerii companiei cu partenerii comerciali Lyudmil Spasov și Genchio Ianev 16:41, 16:46. În acest caz, notează că la ora 15.00 a zilei de 05.04.2021 a fost verificată prezența lui Tuluș V. la locul de muncă și prin întocmirea unui act a fost stabilită absența acestuia de la locul de muncă fără motive întemeiate. De asemenea, în cursul anchetei interne, s-a stabilit că nu a existat nicio declarație din partea Tuluș V., un certificat de incapacitate de muncă pe numele său și alte documente care să permită să se concluzioneze că reclamantul a lipsit de la locul de muncă din motive întemeiate.

Instanța de primul nivel a concluzionat corect că pretențiile reclamantului erau nefondate datorită faptului că, în perioada 5 aprilie - 9 aprilie 2021, Tuluș V. nu a solicitat administrației întreprinderii o cerere de admitere la muncă sau o declarație adresată directorului întreprinderii, că orice angajat l-a împiedicat să intre pe teritoriul întreprinderii și nu a existat nicio plângere din partea acestuia către autoritățile competente împotriva administrației întreprinderii pentru a aduce în fața justiției pentru că nu respectarea măsurilor anti-COVID.

Astfel, în conformitate cu contractul individual de muncă încheiat cu Tuluș V., obligația sa de a formula plângeri nu se reflectă nicăieri. Cu toate acestea, reclamantul nu a indicat că

orice relație contractuală ar reflecta în vreun fel obligația de a depune plângeri. La acest aspect, atrag atenția stimatului complet asupra faptului că reclamantul, în calitate de salariat, în conformitate cu contractul individual de muncă, are următoarele drepturi, și anume, în conformitate cu articolul 8, litera g) dreptul de a se adresa angajatorului, angajatorilor, sindicatelor, autorităților administrației publice centrale și locale, organelor de jurisdicție a muncii. In conformitate cu lit. (i) Dreptul la protecția drepturilor, libertăților și intereselor legitime ale muncii nu este interzis prin lege. Salariații nu pot renunța la drepturile prevăzute de legislația muncii în vigoare. Lipsa de reacție la încălcarea drepturilor sale de către angajator ne permite să tragem o concluzie corectă că la 05/04/2021, dimineața, Tuluș V. însuși a decis să înceteze relația de muncă cu angajatorul fără a depune o cerere adecvată pentru acest lucru.

Potrivit reclamantului, temeiul anulării hotărârii judecătorești este depoziția martorului Olteanu D., care în mărturia sa în instanță a subliniat încălcarea măsurilor anti-covid la întreprindere. Încă o dată, notează că aceste mărturii nu pot fi puse în favoarea poziției reclamantului, inclusiv pentru că din mărturia lui Olteanu D., deoarece știa că există cerințe medicale stricte pentru respectarea măsurilor de protecție COVID 19, în timp ce se afla la întreprindere, el însuși nu le-a respectat, inclusiv ne purtarea măștilor și nu s-a adresat nicăieri autorităților competente cu privire la aceste aspecte In opinia noastră, referirea reclamantului la faptul că mărturiile martorilor Gheorghiu T., Burlakov E., Iabanji G. nu poate fi luată în considerare și nu este obiectivă, întrucât aceste persoane sunt angajați ai întreprinderii este nefondată. În acest caz, aceste persoane au fost avertizate cu privire la răspunderea penală pentru depunerea mărturiei mincinoase. Reclamantul nu a declarat în ședința de judecată că a avut relații ostile cu vreunul dintre martori.

Respectiv la caz instanța de fond nu a admis careva derogări de la prevederile legii.

**Procedura de citare a părților a fost legal executată**.

Reprezentantul apelantului Tuluș Vladislav, *avocat Andrei Boghian* a pledat în susținerea apelului pe motivele invocate, solicitând casarea hotărârii instanței de fond, cu pronunțarea unei noi hotărâri de admitere a acțiunii. La caz au fost prezentate probe concludente potrivit cărora reclamantul Tuluș V. până a fi concediat din serviciu, acest fapt i s-a comunicat verbal, că a fost concediat de directorul întreprinderii și ulterior i s-a interzis accesul la locul de muncă din 05.04.2021 fără să fie emis un act oficial în acest sens. Pur și simplu o înregistrare din registrul de acces al pazei era înregistrată o dispoziție verbală a directorului întreprinderii prin care se interzicea accesul la locul de muncă. Ulterior a fost emis un ordin privind cercetarea de serviciu privind absența de la locul de muncă la data de 05.04.2021, care a fost recepționată la 19.04.2021, dar este emis din 07.04.2021, iar scrisoarea de însoțire e din 13.04.2021. În toată perioada de când i se interzice accesul la muncă din data de 05.04.2021 până la data de 19.04.2021 Tuluș Vladislav nu a avut nici o înștiințare privind motivele din care nu se permite la locul de muncă. Ulterior i se permite accesul în întreprindere lui Tuluș Vladislav pentru a da explicații, unde a comunicat tocmai faptul că nu i se permite să intre la locul la locul de muncă. Instanța de fond nu a ținut cont de acest fapt, dar și

înregistrările video când Tuluș V. dă explicații, înregistrare video când i se interzice la locul de muncă și foto copiile din registrul de evidență a persoanelor de pază. Referitor la declarațiile martorilor, consideră ca aceștia sun martori subiectivi care nu reflectă adevărul și nu explică interdicția pe această perioadă îndelungată de a-și exercita dreptul său la muncă conform contractului și codului muncii. Argumente ce nu au fost analizate de prima instanță. Referitor la situația de până la 05.04.2021 confirmă că Tuluș Vladislav a fost la lucru, iar altercația a fost cu privire la normele anti-sanitare COVID – 19, astfel că această altercație a condus la decizia directorului de al concedia. Din corespondența apărării cu alți parteneri rezultă că Tuluș V. nu mai lucrează, deci înainte de data de 05 aprilie, pe data de 04. Inițial Tuluș V. s-a prezentat la ora 08:00 la serviciu și nu se respectau măsurile de protecție împotriva COVID 19, el a ieșit de la servici a luat mască s-a echipat cu accesorii necesare de protecție și s-a întors înapoi la serviciu, când s-a întors deja accesul era interzis, nu au trecut 4 ore, au trecut maxim 20 min de când s-a întors. După oră a venit la 08:00, a ieșit aproximativ la 08:20 și s-a întors peste 20 min, până la ora 09:00, iar accesul deja era interzis. Paza i-a arătat registrul unde conform indicației îi este interzis accesul la locul de muncă. El a fotografiat această pagină și a fost informa că v-a fi înștiințat referitor la interdicție ceea ce a avut loc la data de 19.04.. A plecat de la serviciu și nu a mai întreprins careva pași, aștepta să fie înștiințat.

*După ce au fost date citirii materialele cauzei*, apărarea referitor la poza din registru a indicat că a încurcat faptul că poza ar fi fost făcută în data de 05.04, această poză a fost făcută ulterior, iar în ziua de 05.04, reclamantul nu a reacționat nici cum la interdicția de a ajunge la locul de muncă. Referitor la argumentul că Tuluș Vladislav nu s-a adresat la organele competente cu privire la încălcarea normelor sanitare, notează că la caz este un contract individual de muncă, astfel că raporturile de muncă sunt reglementate de către contractul, codul muncii și de alte acte normative, și nu este de obligația lui Tuluș Vladislav să se adreseze la inspecția muncii și nici la organele de securitate privind respectarea normelor sanitare. Cu referire la inscripția în registru, atâta timp cât salariatul nu este suspendat din funcție trebuie să-i dai voie să se prezinte la muncă și să execute serviciul, motiv din care solicită admiterea apelului.

Reprezentantul intimatului SRL „Ispan-Lux”, *Delijan Victor* în ședința instanței de apel a solicitat respingerea apelului declarat cu menținerea soluției instanței de fond. Oponentul s-a referit la faptul că la data de 05 aprilie Tuluș V. după ce a venit la orele 08:00 la serviciu și a ieșit peste 10-15 min, după ce s-a întors a încercat să intre la serviciu, făând referite la o copie foto din registrul de la pază situație ce nu corespunde realității. Așa cum la 05.04. după ce Tuluș V. a plecat de la serviciu el nu s-a mai întors la serviciu la întreprindere. Fotografia la care se referă partea adversă a fost făcută cu mult mai târziu acest fapt este vizibil din fotografie așa cum după data de 05.04 deja au fost făcute alte înregistrări din zilele următoare. Referitor la existența interdicției, din registru rezultă că interdicția a fost introdusă de șeful de pază Burlacov în registru la ora 18:40, la indicația directorului întreprinderii. Tuluș a fost concediat că a lipsit nemotivat de la locul de muncă mai mult de 4 ore la data de 05.04. A avut loc anchetă de serviciu, dar de facto pe data de 5.04 Tuluș V. s-a aflat la serviciu 10-15 minute.

Acest fapt a fost constatat și la ora 15:00 în aceeași zi când s-a stabilit că el nu era. Notează că în cazul în care ar fi avut loc situația descrisă de partea adversă atunci ei s-ar fi adresat organelor corespunzătoare pentru apărarea drepturilor sale, la inspecția muncii cât și la organele poliției, așa cum se invocă că ar fi fost încălcate normele anti-covid, or la acea perioadă totul era foarte strict. Cu toate acestea Tuluș V. nu s-a adresat la organele competente la Comisia Situații Excepționale. Un alt argument al apelantului ține de nesuspendarea contractului de muncă pe perioada anchetei de serviciu, însă nu putea fi suspendat contractul de muncă așa cum nu erau cunoscute temeiurile neprezentării la locul de muncă. Faptul absenței lui Tuluș Vladimir de la locul de muncă mai mult de 4 ore se confirmă prin declarațiile martorilor audiați în instanța de fond, astfel circumstanțele pe care le invocă Tuluș V. nu s-au confirmat. Referitor la argumentul că Tuluș V. la acea zi deja a fost concediat, făcându-se referire la mesajele cu agenții economici, la fel este unul neîntemeiat, or la ora 15:00 a fost întocmit actul prin care s-a constatat absența lui Tuluș V. de la locul de muncă, iar corespondența cu agenții economici a avut loc după orele 18, așa cum cu agenții urma să se lucreze însă temeiurile lipsei lui Tuluș V. de la locul de muncă nu se cunoșteau. Din acest motiv a avut loc corespondența cu agenții economici precum că ei nu mai lucrează cu Tulus V., iar ulterior cu agenții economici au luat legătura alți colaboratori departamentului vânzări ai întreprinderii. Corespondența cu agenții economici nici nu putea avea loc mai devreme de ora 15:00, deoarece se încerca de a stabili temeiurile lipsei lui Tuluș de la locul de muncă. Menționează că în instanța de judecată a fost audiat martorul Olteanu Dumitru care a indicat anumite circumstanțe care ar fi confirmat poziția lui Tuluș V. însă în același proces verbal martorul a confirmat că el tot nu a respectat normele anti-covid și niciodată nu s-a adresat la careva organe anti-covid și nu a cerut respectarea acestor norme. Astfel partea pârâtă nu a admis careva încălcări a normelor legale în cadrul soluționării cazului. Tuluș Vladislav benevol a părăsit locul de muncă, la acel moment el era angajat și trebuia să fie prezent la serviciu.

În ședința instanței de apel nu s-a prezentat apelantul Tuluș Vladislav fiind legal citat despre data, ora și locul desfășurării ședinței de judecată.

Potrivit art. 379 alin.(1) Cod de procedură civilă, *neprezentarea în ședință de judecată a apelantului sau intimatului, a reprezentanților acestora, precum și a unui alt participant la proces, citați legal despre locul, data și ora ședinței, nu împiedică judecarea apelului*.

Pornind de la norma citată și având în vedere că apelantul a fost legal citat, călăuzindu-se de lege precum și de intima convingere, Colegiul judiciar a dispus examinarea apelului în lipsa apelantului Tuluș Vladislav.

**Aprecierea instanței de apel.**

Verificând legalitatea actului de dispoziție contestat, prin prisma argumentelor invocate în cererea de apel și a materialelor cauzei, coroborat cu normele de drept material și procedural aplicabile la soluționarea speței date, respectând limitele judecării apelului inserate la art. 373 din Codul de procedură civilă, Colegiul judiciar al Curții de Apel Cahul va admite apelul declarat de Tuluș Vladislav și Boghian Andrei, cu casarea integrală a hotărârii Judecătoriei

Cahul, sediul Central din 07.11.2023, cu pronunțarea unei noi hotărâri, reieșind din următoarele raționamente.

Articolul art. 373 din Codul de procedură civilă, statuează că, *instanţa de apel verifică, în limitele cererii de apel, ale referinţelor şi obiecţiilor înaintate, legalitatea şi temeinicia hotărîrii atacate în ceea ce priveşte constatarea circumstanţelor de fapt şi aplicarea legii în primă instanţă. În limitele apelului, instanţa de apel verifică circumstanţele şi raporturile juridice stabilite în hotărîrea primei instanţe, precum şi cele care nu au fost stabilite, dar care au importanţă pentru soluţionarea pricinii, apreciază probele din dosar şi cele prezentate suplimentar în instanţă de apel de către participanţii la proces. Instanţa de apel nu este legată de motivele apelului privind legalitatea hotărîrii primei instanţe, ci este obligată să verifice legalitatea hotărîrii în întregul ei. Concomitent, instanţa de apel este obligată să se pronunţe asupra tuturor motivelor invocate în apel*.

Conform art. 239 din Codul de procedură civilă, *hotărîrea judecătorească trebuie să fie legală şi întemeiată. Instanţa îşi întemeiază hotărîrea numai pe circumstanţele constatate nemijlocit de instanţă şi pe probele cercetate în şedinţă de judecată*.

În temeiul art. 240 alin.(1) din Codul de procedură civilă, *la deliberarea hotărîrii, instanţa judecătorească apreciază probele, determină circumstanţele care au importanţă pentru soluţionarea cauzelor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părţi, legea aplicabilă soluţionării pricinii şi admisibilitatea acţiunii*.

Hotărârea este întemeiată, dacă în ea sunt expuse toate circumstanţele care au importanţă la soluţionarea cauzei şi care au fost verificate în şedinţa de judecată multilateral, complet şi au fost elucidate probele privind circumstanţele constatate ale cauzei. Concluziile privind circumstanţele de fapt ale cauzei se motivează în hotărâre prin probele enumerate în art. 117 din Codul de procedură civilă, iar în conformitate cu art. 118 alin. (1) din Codul de procedură civilă, *fiecare parte trebuie să dovedească circumstanţele pe care le invocă drept temei al pretenţiilor şi obiecţiilor sale dacă legea nu dispune altfel*.

Din conţinutul celor relatate, Colegiul judiciar reţine că sarcina instanţei de apel, derivă reieşind din dispoziţiile art. 373 al Codului de procedură civilă, în condiţiile în care instanţa de fond a soluţionat fondul cauzei, cu expunerea argumentelor în vederea admiterii sau respingerii acţiunii în raport cu concluziile reţinute de către aceasta.

Respectiv, conform jurisprudenţei CtEDO, instanţa de apel, potrivit regulilor unui proces echitabil pornind de la aprecierea rolului determinant al concluziilor sale, are obligaţia să examineze efectiv problemele esenţiale care îi sunt supuse aprecierii şi să nu se limiteze doar la însuşirea motivelor și concluziilor date de instanţa inferioară ( a se vedea cauzele Hirro Ballani c. Spaniei, nr.18064/91 din 09.12.1994 §27; Georgiadis v. Greciei nr.21522/93 din 29.05.1997 §43).

În conformitate cu art. 386 alin. (1) lit. a) din Codul de procedură civilă, *hotărârea primei instanţe se casează sau se modifică de instanţa de apel, dacă circumstanţele importante pentru soluţionarea cauzei nu au fost constatate şi elucidate pe deplin.*

Colegiul judiciar constată că prima instanță a determinat corect raportul juridic dedus judecății, însă în cadrul soluționării acestui litigiu nu a elucidat pe deplin toate circumstanțele cauzei în vederea soluționării juste a speței.

Or, soluția instanței de fond în raport cu cumulul administrate în cadrul dezbaterilor judiciare, coroborate cu situația de fapt legislația în vigoare contravin prevederilor art.130 din Codul de procedură civilă.

Instanţa de apel verificând în raport cu prevederile articolelor 238 - 241 al Codului de procedură civilă, legalitatea şi temeinicia hotărârii primei instanțe, constată că aceasta urmează a fi casată integral, dat fiind că circumstanțele importante pentru soluționarea cauzei nu au fost stabilite și elucidate pe deplin de către instanța de fond, fapt ce denotă implicarea instanței de apel prin casarea hotărârii instanței de fond.

Potrivit art.5 alin.(1) Cod de procedură civilă, *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.*

Astfel, în ședința instanței de fond precum și cea de apel, s-a constatat cu certitudine în baza suportului probatoriu și cu respectarea principiului disponibilității părților de a dovedi circumstanțele pe care le invocă drept temei al pretențiilor acestora faptul că, la 11 august 2021, Tuluș Vladislav a înaintat în instanța de judecată cerere de chemare în judecată către S.R.L.„Ispan-Lux”, prin care a solicitata anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcție, încasarea drepturilor salariale pentru lipsa forțată de la muncă. Drept temei fiind invocat la data de 14 mai 2021, prin intermediul serviciului poștal ÎS „Poșta Moldovei”, a primit ordinul nr. 108-K din 30.04.2021 privind concedierea sa în baza art.86 alin. 1) lit. (h) din Codul Muncii, absență nemotivată de la locul de muncă din data de 05.04.2021, fără un motiv întemeiat, timp de patru ore consecutive.

Soluționând acțiunea, Colegiul judiciar a cercetat probele administrate la dosar și anume:

***Volumul I:***

- ***Copia ordinului nr. 108-K din data de 30 aprilie 2021*** prin care Tuluș Vladislav a fost concediat în baza art.86 alin. 1) lit. (h) din Codul Muncii, absență nemotivată de la locul de muncă din data de 05.04.2021, fără un motiv întemeiat, timp de patru ore consecutive din cadrul zilei lucrătoare, *din data de 05 aprilie 2021*. (f.d.7);

- Prin scrisoarea de expediere din data de 11.05.2021 în adresa lui Tuluș Vladislav a fost expediată copia ordinului nr. 108-K din data de 30 aprilie 2021 *(f.d.8);*

- Potrivit copiei plicului, adresatul Tuluș Vladislav a recepționat copia ordinului la data de 14 mai 2021. (f.d.9);

- Copia informației de pe pagina web a Poștei Moldovei, privind livrarea corespondenței destinatarului Tuluș Vladislav. (f.d.10);

- Conform copiei ordinului nr.36-П din data de 07.04.2021 privind inițierea anchetei de serviciu în baza explicațiilor șefului secției resurse umane Gheorghiu Tatiana privind

absența lui Tuluș V. de la locul de muncă, a fost constituită comisia de efectuarea a anchetei de serviciu în vederea stabilirii motivelor absenței lui Tuluș V. de la locul de muncă. *(f.d.11);*

- Potrivit copiei înștiințării din data de 13.04.2021 Tuluș Vladislav a fost informat privitor la emiterea ordinului nr.36-П din data de 07.04.2021 privind constituirea comisie de efectuarea anchetei de serviciu, în legătură cu acest fapt a fost solicitată prezența lui Tuluș V. la administrația întreprinderii SRL „Ispan Lux" în termen de 7 zile din momentul recepționării înștiințării pentru a da explicații pe faptul absenței sale de la locul de muncă la data de 05.04.2021. (f.d.12);

- Conform copiei de pe plic și informației de pe pagina web a Poștei Moldovei privind livrarea corespondenței destinatarului Tuluș Vladislav (f.d.13-14);

- Prin înștiințarea din data de 29.04.2021, lui Tuluș Vladislav i s-a adus la cunoștință că poate lua cunoștință cu rezultatele anchetei de serviciu din 28.04.2021. (f.d.15);

- Copia plicului privind expedierea corespondenței în adresa lui Tuluș Vladislav (f.d. 16);

- Copia concluziei din data de 28.04.2021 privind rezultatele anchetei de serviciu, potrivit căreia: Comisia a constatat că Tuluș Vladislav, manager (*****), neîntemeiat, în lipsa unor motive întemeiate, a lipsit de la locul de muncă la data de 05.04.2021 de la 08:20 până la 17:00, adică mai mul de 4 ore consecutiv (fără a include pauza de masă). (f.d.17-18);

- Potrivit explicației din data de 23.04.2021 Tuluș Vladimir a explicat că a lipsit de la locul de muncă la data de 05.04.2021 din motiv că la întreprindere nu se respectau nomele de carantină și din motiv că nu i-a permis paza să treacă la locul de lucru în baza ordinului directorului general. (f.d.19);

- Copia convorbirilor dintre Tuluș Vladislav și directorul „Ispan Lux" SRL – Iașenco Vladlen (f.d.20-22);

- Fotocopiile mesajelor de pe paginile web „mail.ru" din data de 05.04.2021 (f.d.23-24);

- Fotocopia din registrul de evidență a prezenței salariaților (f.d.25);

- Referință depusă de către SRL " Ispan – Lux" (f.d.30);

- Copia extrasului din registrului de evidență a prezenței salariaților (f.d.34);

- Copia explicației depusă de către Iașenco Vladlen directorul SRL „Ispan Lux" (f.d.35);

- Copia actului cu privire la neprezentarea la locul de muncă din data de 05.04.2021 întocmit la ora 15:00 prin care s-a constatat că *Tuluș Vladislav manager (*****), a venit la lucru la data de 05.04.2021 la ora 08:10. La orele 08:20 nu a comunicat nimănui, a plecat și mai mul nu a revenit la locul de muncă și nu și-a îndeplinit atribuțiile de serviciu stabilite prin contractul individual de muncă din 08.05.2020 nr. 19/20. Lucrătorul Tuluș Vladislav la 05.04.2021 a lipsit de la locul de muncă fără motive întemeiate mai mult de 4 ore consecutiv (fără a include pauza de masă).* (f.d.36);

- Copia explicației de la asistentului medical Chiose Uliana din data de 23.04.2021 prin care se indică că la întreprindere se respectă toate normele anti COVID 19. (f.d.37);

- Copia explicației paznicului Grădinar N. din data de 23.04.2024 potrivit căria a comunicat că La data de 05.04.2021 se afla la postul de muncă. Tuluș V. a venit la lucru la ora 08:10, iar ora de 08.20 a ieșit de la locul de muncă și nu s-a mai întors la întreprindere. În tabelul de evidență a orelor de muncă la SRL „Ispan Lux" Tuluș V. a fost indicat. (f.d.38);

- Cerere de concretizare a pretențiilor din data de 22.11.2021 prin care reclamantul Tuluș Vladislav a solicitat încasarea prejudiciului moral în mărime de 100 000 lei (f.d.48-49);

- Cerere cu privire la anexarea probei foto și video. Plicul cu stik (f.d.52, 57);

- Adeverința de salariu a lui Tuluș Vladislav (f.d.111);

- Ordinulnr.426 din data de 09.12.2022 privind încheierea contractului individual de muncă cu Delijan Victor (f.d.132);

- Copia cererii depusă de către Tuluș Vladislav prin care indică că în legătură cu situația epidemiologică în Moldova și nerespectare normelor sanitare de carantină la locul de muncă a solicitat să lucreze la distanță. În timpul lucrului la domiciliu se obligă să îndeplinească atribuțiile sale legate de funcția deținută. (f.d.138);

- Copia raportului șefului secției resurse umane Gheorghiu T. din data de 07.04.2021 prin care a comunicat că Tuluș Vladislav manager de vânzări a venit la lucru la data de 05.04.2021 la ora 08:10. La ora 08:20 fără a comunica a plecat de la locul de muncă și nu s-a mai întors. Lucrătorul Tuluș V. la 05.04.2021 a lipsit neîntemeiat de la locul de muncă mai mult de 4 ore consecutiv (fără a fi inclusă pauza de masă). (f.d.139);

- Copia raportului eliberat de Secția cadre privind evidența ieșirilor și intrărilor lui Tuluș V. la întreprindere pe perioada dintre 01.04.2021 – 01.05.2021 (f.d.140);

- Copia tabelului de pontaj a orelor de lucru a colaboratorilor întreprinderii SRL „Ispan Lux" conform căruia Tuluș Vladislav manager de vânzări la data de 05.04.2021 a intrat la ora 08:10 și a ieșit de la locul de muncă la ora 08:20. (f.d.146-151);

- Copia din registrul de evidență a intrărilor și ieșirilor a personalului (f.d.152-156);

- Traducerea în limba română a înștiințării din data de 13.04.2021 prin care Tuluș V. a fost notificat cu referire la inițierea anchetei de serviciu în legătură cu absența sa nemotivată de la serviciu din data de 05.04.2021 în legătură cu acest fapt urmează să se prezinte pentru a da explicații la caz. (f.d.169);

- Traducerea în limba română a explicației depusă de asistentul medical Uliana Chiose din 23.04.2021 (f.d.172);

- Traducerea în limba română a explicației depusă de către Gradinar N. din data de 23.04.2021 (f.d.174);

- Traducerea în limba română explicaților de la Tuluș V. (f.d.175);

- Traducerea în limba română a explicațiilor directorului comercial Iașcenco V.S. a SRL „Span Lux" (f.d.177);

- Informație eliberată de Inspectoratul de Poliție Taraclia la solicitarea lui SRL "Ispan – Lux" prin care se indică că în perioada din 17 martie 2020 până în prezent întreprinderea SRL „Ispan Lux" nu a fost atrasă la răspundere de agenții constatatori ai IP Taraclia pentru

încălcarea normelor sanitaro epidemiologice legate cu situația excepțională instituită de Covid 19 (f.d.179);

- Traducerea în limba română a tabelului de evidență a timpului de muncă – SRL ”Ispan – Lux” din data de 05.04.2021 potrivit căruia Tuluș Vladislav, manager de vânzări la data de 05.04.2021 a intrat la ora 08:10 și a ieșit la ora 08:20 (f.d.189);

- Traducerea în limba română a contractului individual de muncă nr.19/20 din data 08.05.2020, potrivit căruia Tuluș Vladislav a fost angajat la SRL „Ispan Lux” în calitate de manager (la serviciile de marketing și comercializare a produsului) pe o perioadă nedeterminată (f.d.191-193);

- Copia contractului individual de muncă nr.19/20 din data 08.05.2020 (în limba rusă) (f.d.194-195);

- Copia ordinului nr.167-K din data de 01.06.2020 cu privire la încheierea contractului individual de muncă pe durată determinată privind angajarea lui Gheorghiu Tatiana (f.d.196);

- Fotocopia mesajului de pe pagina web a rețelei ” mail.ru” (f.d.235);

- Răspuns către avocatul Andrei Boghian de la Ghenciu Ianev (f.d.249);

- Colegiul judiciar a examinat ***registrul de evidență a timpului de lucru pentru luna aprilie 2021, era cusut, la sfârșitul registrului este aplicată ștampila însă nu se cunoaște cîte file conține registrul, deoarece nu sunt numerotate. Potrivit căruia:***

*Începînd cu data de 01.04.2021, Tuluș Vladislav a fost la serviciu de la ora 08:00 – 17:00.*
*Data de 02.04.2024 Tuluș Vladislav a fost la serviciu de la ora 16:39 – 17:15.*
*Data de 03.04.2024 nu sunt inscripții privind prezența lui Tuluș Vladislav.*
*Data de 04.04.2024 nu sunt inscripții privind prezența lui Tuluș Vladislav.*
*Data de 05.04.2024 Tuluș Vladislav a fost la serviciu de la ora 08:10 – 17:20.*

- ***A fost supus examinării și registrul de evidență a timpului de lucru pentru luna martie 2021, este cusut, la sfârșitul registrului este aplicată ștampila însă nu se cunoaște cîte file conține registrul, deoarece nu sunt numerotate.***

Conform art. 9 alin. (2) lit. a), b), d) și g1) Codul muncii*, salariatul este obligat să-şi îndeplinească conştiincios 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:*

*a) 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;*

*b) să ceară salariaților îndeplinirea obligațiilor de muncă și manifestarea unei atitudini gospodărești față de bunurile angajatorului;*

*d) să tragă salariații la răspundere disciplinară și materială în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;*

*e) să emită acte normative la nivel de unitate.*

Notabil este faptul că disciplina muncii constituie totalitatea obligațiilor asumate prin încheierea contractului individual de muncă. Disciplina muncii este de natură contractuală, care 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, astfel prin abatere disciplinară se poate înțelege orice abatere de la obligațiile asumate de salariați sau orice abatere de la normele legale. Mai mult abaterea disciplinară se poate comite atât prin acțiune, cât și prin inacțiune, inclusiv, neprezentarea la locul de lucru în timpul de muncă.

În corespundere cu prevederile art. 95 Codul muncii (în vigoare la data emiterii ordinului de concediere), *timpul de muncă reprezintă timpul pe care salariatul, în conformitate cu regulamentul intern al unităţii, cu contractul individual şi 10 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*.

În conformitate cu prevederile art. 201 Codului 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.*

Potrivit dispozițiilor art. 206 alin. (1) Codul Muncii, *pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice faţă de salariat următoarele sancţiuni disciplinare: a) avertismentul; b) mustrarea; c) mustrarea aspră; d) 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 sancţiunii 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.

Corespunzător prevederilor 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.*

Conform art. 210 alin. (1) Codul Muncii, *sancţiunea disciplinară se aplică prin ordin (dispoziţie, decizie, hotărîre), 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.*

*(2) Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) 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.*

*(3) Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) de sancţionare poate fi contestat de salariat în instanţa de judecată în condiţiile art.355.*

În contextul normelor enunțate supra, raportată la suportul probator anexat la materialele cauzei, Colegiul judiciar a reținut 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 la data de 05.04.2021.

Prin notificarea 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, concomitent s-a solicitat prezența lui Tuluș V. la administrația întreprinderii S.R.L„Ispan-Lux”, în termen de 7 zile, de la primirea înștiințării, pentru a da explicații pe faptul absenței la data de 05.04.2021 fără motive întemeiate de la lucru, timp de 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masa).

Prin notificarea nr. 298 din 29 aprilie 2021, reclamantul Tuluș Vladislav, a fost înștiințat despre posibilitatea de a se prezenta la administrația întreprinderii S.R.L „Ispan-Lux” pentru a face cunoștință cu rezultatele anchetei de serviciu.

Urmare a anchetei de serviciu, directorul S.R.L „Ispan-Lux”, Cristal Anatolie a emis Ordinului nr. 108-K din 30 aprilie 2021, privind concedierea lui Tuluș Vladislav din funcția de manager de marketing și vânzări, 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).

Ordinul nr. 108-K din 30 aprilie 2021 a fost remis în adresa reclamantului Tuluș Vladislav la data de 11 mai 2021 fapt confirmat prin notificarea nr. 307.

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 iniţiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată – se admite pentru următoarele motive: absența fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive (fără a ţine cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă*.

Prin acțiunea formulată reclamantul Tuluș Vladislav invocă ilegalitatea ordinului Ordinul nr. 108-K din 30 aprilie 2021 privind concedierea sa, prin prisma a două motive, or potrivit explicațiilor sale din 23.04.2021 Tuluș Vladimir a explicat că a lipsit de la locul de muncă la data de 05.04.2021 din motiv că la întreprindere nu se respectau nomele de carantină și din motiv că nu i-a permis paza să treacă la locul de lucru în baza ordinului directorului general.

Explicațiile reclamantului Tuluș Vladislav sunt combătute prin suportul probator anexat la materialele cauzei și cercetat de instanța de apel, or referirea reclamantului la încălcarea de către angajator a prevederilor art. 10 lit. d), e), l), n) din Codul Muncii este una declarativă în contextul în care existența încălcărilor nu a fost constatată, la întreprindere fiind respectate condițiile de protecție a muncii, etc. Mai mult, că prin informația eliberată de Inspectoratul de Poliție Taraclia este cert faptul că nu au existat încălcări ale legislației anti-covid în cadrul întreprinderii SRL „Ispan-Lux”, la fel nu au fost înregistrate plângeri din partea lui Tuluș V. către administrația întreprinderii referitor la nerespectarea normelor epidemiologice la locul de muncă la 05 aprilie 2021.

În ceea ce privește interdicția de acces a lui Tuluș V. pe teritoriul întreprinderii la data de 05.04.2021, declarativă se prezintă a fi poziția apărării precum că Tuluș Vladislav la data de 05.04.2021 sa prezentat la ora 08:00 la serviciu, unde nu se respectau măsurile de protecție împotriva COVID 19, el a ieșit de la servici a luat mască s-a echipat cu accesorii necesare de protecție și s-a întors înapoi la serviciu, când s-a întors deja accesul era interzis, nu au trecut 4 ore, au trecut maxim 20 min de când s-a întors. După oră a venit la 08:00, a ieșit aproximativ la 08:20 și s-a întors peste 20 min, până la ora 09:00, iar accesul deja era interzis.

Or, în urma anchetei de serviciu s-a stabilit că Tuluș V. la data de 05.04.2021 s-a prezentat la locul de muncă la ora 08.10 și a ieșit de la locul de muncă la ora 08.20 dimineața, astfel fără a înștiința pe cineva a părăsit locul de muncă și nu s-a mai întors, respectiv a lipsit de la locul de muncă mai mult de 4 ore.

Astfel faptul că Tuluș Vladislav s-ar fi întors la locul de muncă la data de 05.04.2021 după ora 08:20, nu se confirmă cu careva probe. Mai mult este lipsită de probe factologice

poziția apărării precum că interdicția de acces la locul de muncă a lui Tuluș V. din registrul de evidență a paznicului ar fi fost introdusă dimineața până la ora 09:00, or la caz s-a constatat că înregistrarea în jurnal a fost făcută în ziua specificată după ora 18:40, adică după încheierea zilei de lucru pentru reclamant, care, conform contractului individual de muncă, se încheie la ora 17.00. Menționabil că acest argument al apărării a fost infirmat și în cadrul instanței de apel, or apărarea inițial a invocat că reclamantul ar fi pozat registrul la data de 05.04.2021 la momentul revenirii până la orele 09:00 și interdicția deja era indicată, însă la materialele cauzei nu se regăsește o astfel de fotocopie.

Fotografia la care se referă partea adversă a fost făcută cu mult mai târziu acest fapt este vizibil din fotografie așa cum după data de 05.04 deja au fost făcute alte înregistrări din zilele următoare.

La caz s-a constatat cu certitudine că interdicția de acces la locul de muncă a fost introdusă în registru de evidență la data de 05.04.2021 abia la ora 18:40. Mai mult conform actului de neprezentare la serviciu se atestă că  la ora 15.00 a zilei de 05.04.2021 a fost verificată prezența lui Tuluș V. la locul de muncă, fiind constatată absența acestuia de la locul de muncă fără motive întemeiate. Iar în cadrul anchetei interne de serviciu s-a stabilit că nu a existat nicio cerere din partea lui Tuluș V., referitor la incapacitatea de muncă sau alte documente care ar motiva lipsa acestuia la locul de muncă.

Astfel, referitor la corespondența cu partenerii comerciali Liudmil Spasov și Genchio Ianev se atestă că scrisorile către partenerii comerciali au fost trimise după ora 15:00, adică ulterior întocmirii actului de neprezentare la serviciu din 05 aprilie 2021 prin care s-a stabilit absența Tuluș V. de la locul de muncă, adică atunci când a devenit clar că reclamantul nu va putea lucra cu acești parteneri comerciali.

În contextul celor statuate, se atestă că procedura de concediere a reclamantului Tuluș Vladislav corespunde normelor codului civil, dat fiind că s-a constatat 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.

Or, absența de la lucru mai mult de patru ore în cursul zilei de muncă, îi oferă dreptul angajatorului să rezilieze contractul de muncă. Totodată se consideră aflarea nemotivată a salariatului în afara teritoriului unității, cu care se află în raport de muncă, sau în afara teritoriului obiectului, unde el trebuie să îndeplinească lucrul încredințat în conformitate cu obligațiunile de muncă.

Mai mult, faptul absenței reclamantului, în data de 5 aprilie 2021 de la locul de muncă, a fost confirmat de însăși Tuluș Vladislav în cererea de chemare în judecată și în cadrul judecării cauzei, or temeiurile invocate în explicațiile acestuia din 23.04.2021 nu s-au confirmat.

Prin urmare Tuluș Vladislav contrar prevederilor art. 9 alin. (2) lit. $g^1$) din Codul muncii, *nu a informat angajatorul sau conducătorul său nemijlocit despre motivele*

*neprezentării la locul de muncă*. Astfel în contextul normei enunțate salariatul Tuluș Vladislav era obligat să informeze angajatorul SRL „Ispan Lux” despre cauzele absenței de la serviciu la data de 5 aprilie 2021.

În atare ordine de idei, se atestă că caracterul nemotivat al absenței de la locul de muncă este evident, iar justificările absențelor sunt nu pot fi acceptate, or ne satisfacția 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. Astfel, 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 sub formă de concediere aplicată lui Tuluș Vladislav pentru absența nemotivată de la serviciu, a fost aplicată în conformitate cu normele codului muncii.

Totodată, Colegiul judiciar reține că în cadrul soluționării prezentului litigiu s-a constatat cu certitudine că Tuluș Vladislav a avut interdicția de a intra pe teritoriul întreprinderii, or potrivit înscrierii din registrul de evidență este indicat „ *...a nu-i permite lui Tuluş Vladislav accesul pe teritoriul întreprinderii, indicația A.I...*”.

În cazul din speță prin ordinul nr. 108-K din data de 30 aprilie 2021 Tuluș Vladislav a fost concediat în baza art.86 alin. 1) lit. (h) din Codul Muncii, absență nemotivată de la locul de muncă la data de 05.04.2021, fără un motiv întemeiat, timp de patru ore consecutive din cadrul zilei lucrătoare, *din data de 05 aprilie 2021*.

Menționabil este faptul că pe durat efectuării anchetei de serviciu, nu s-a dispus suspendarea contractului individual de muncă încheiat între Tuluș Vladislav și SRL „Ispan Lux”, or potrivit dispozițiilor art. 78 alin. (2), lit. a) Codul Muncii, contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului: a) pe durata anchetei de serviciu, efectuate în condițiile prezentului cod.

În acest context Colegiul judiciar reține că în perioada din 06.04.2021 până la data de 30.04.2021 (data emiterii ordinului de concediere) salariatului Tuluș Vladislav i-a fost interzis neîntemeiat accesul la locul de muncă, fapt ce a dus la absența forțată a salariatului de la serviciu în această perioadă. Or în cazul din speță a fost analizată lipsa salariatului la locul de muncă doar din ziua de 05.04.2021.

Mai mult interdicția în cauză a se deduce și din explicațiile reprezentantului pârâtului SRL „Ispan-Lux”, inclusiv și prin mesajele adresate partenerilor comerciali cu care lucra salariatul Tuluș Vladislav, or prin mesajele expediate la data de 05.04.2021 la orele 16:41, 16:46 partenerii comerciali Liudmil Spasov și Ghencio Ianev au fost înștiințați că Tuluș Vladislav nu mai muncește la întreprindere, mesajele în cauză au fost expediate până la constituirea comisiei (07.04.2021) care urma să petreacă ancheta de serviciu în vederea constatării motivelor absenței lui Tuluș Vladislav de la locul de muncă la data de 05.04.2021 și respectiv a rezultatelor acestei anchete de serviciu.

Interdicția de a avea acces la locul de muncă se confirmă și prin corespondența dintre salariatul Tuluș Vladislav și directorul comercial al SRL „Ispan - Lux” - Iașenco Vladlen, așa

cum din corespondență rezultă că salariatul aduce la cunoștința angajatorului că *la data de 12 aprilie a încercat să treacă la locul de muncă, însă paza nu i-a permis în baza indicației directorului general Cristal A.I. Salariatul a solicitat să fie notificat cu privire la statutul său de muncă*. La mesajul în cauză în scurt timp directorul comercial al SRL „Ispan - Lux" - Iașenco Vladlen a răspuns : „ *unde s-a aflat salariatul în perioada de 5 – 9 aprilie și nu a încercat să se prezinte la locul de muncă, iar peste o săptămână a venit la lucru*". Ulterior a urmat un alt mesaj din partea conducerii întreprinderii unde este indicat ca *salariatul să citească codul muncii, iar referitor la statutul său de muncă nu a fost informat din motiv că samovolnic a plecat de la locul de muncă. Răspunsurile le va primi din notificări care au fost expediate la adresa de domiciliu prin intermediul oficiului poștal*. (f.d.20-22, vol.I).

Circumstanțele în cauză reflectă fără echivoc că în registrul de evidență a timpului de muncă a colaboratorilor întreprinderii „Ispan Lux" SRL , la indicația directorului întreprinderii la data de 05.04.2021, paza a indicat inscripția că lui Tuluș Vladislav nu se permite accesul pe teritoriul întreprinderii, mai mult că acest fapt se confirmă și prin explicațiile reprezentantului pârâtului în instanța de apel, corespunzător Colegiul judiciar conchide că salariatul Tuluș Vladislav a absentat forțată de la serviciu în perioada 06.04.2021- 30.04.2021.

Motive din care, Colegiul judiciar conchide asupra necesității admiterii parțiale a acțiunii înaintată de Tuluș Vladislav, prin intervenirea în textul ordinului nr.108-K din 30 aprilie 2021 emis de directorul SRL „Ispan - Lux", privind concedierea lui Tuluș Vladislav, prin modificarea datei concedierii din data de 05 aprilie 2021 în data de 30 aprilie 2021.

Conținutul art. 128 alin. (1) Cod Muncii, salariul reprezintă orice recompensă sau cîştig evaluat în bani, plătit salariatului de către angajator în temeiul contractului individual de muncă, pentru munca prestată sau care urmează a fi prestată.

Conform art. (1) Codul Muncii, salariul se plăteşte periodic, nemijlocit salariatului sau persoanei împuternicite de acesta, în baza unei procuri autentificate, la locul de muncă al salariatului, în zilele de lucru stabilite în contractul colectiv sau individual de muncă, dar: a) nu mai rar decît de două ori pe lună pentru salariaţii remuneraţi pe unitate de timp sau în acord; b) nu mai rar decît o dată pe lună pentru salariaţii remuneraţi în baza salariilor lunare ale funcţiei.

Potrivit art.10 al Convenţiei Organizaţiei Internaţionale a Muncii asupra protecţiei salariului, ratificată prin Hotărîrea Parlamentului Republicii Moldova la 26.09.1995, asupra protecţiei salariului nr. 95 adoptată la Geneva la 01 iulie 1949, salariul trebuie să fie protejat contra reţinerii sau cesiunii, în măsura considerată necesară pentru asigurarea întreţinerii lucrătorului şi a familiei sale.

În sensul cadrului legal enunțat, ținând cont de faptul că la caz, în urma anchetei de serviciu s-a constatat absența nemotivată la locul de muncă a lui Tuluș V. în ziua de 05.04.2021, pe durata derulării anchetei de serviciu contractul individual de muncă încheiat cu reclamantul Tuluș Vladislav nu a fost suspendat, totodată în temeiul indicației angajatorului salariatului i s-a interzis accesul la locul de muncă începând cu 06.04.2021, iar ordinul prin care acesta a fost concediat a fost emis la data de 30.04.2021, Colegiul judiciar reține că

angajatorului îi revine obligația de a achita salariatului, salariul pentru perioada derulării anchetei de serviciu și absenței forțate de la locul de muncă.

În acest context se instituie necesitatea de a încasa de la SRL „Ispan - Lux” în beneficiul lui Tuluș Vladislav salariul neachitat pentru perioada de la 06 aprilie 2021 până la 30 aprilie 2021, pentru perioada de absență forțată de la locul de muncă. În rest cerințele reclamantului se resping ca fiind neîntemeiate.

Prin acțiunea formulată partea reclamantă prin cerere de concretizare a acțiunii a solicitat repararea prejudiciului moral estimat la suma de 100 000 lei.

La acest aspect, pertinente cerinței sunt prevederile art. 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.*

În corespundere cu art. 90 alin.(2) lit.a) Codul muncii *repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă într-o mărime nu mai mică decît salariul mediu al salariatului pentru această perioadă.*

În contextul normelor enunțate se atestă că legislația muncii prevede că repararea prejudiciul moral este imputabilă angajatorului în cazul transferării sau eliberării ilegale a salariatului, în cazul din speță s-a constatat că concedierea reclamantului Tuluș Vladislav din funcție nu a fost contrară legii, iar faptul că instanța de apel a intervenit în textul ordinului de concediere prin modificarea datei concedierii din data de 05 aprilie 2021 în data de 30 aprilie 2021, nu instituie temeinicia pretenției de reparare a prejudiciului moral.

În cadrul examinării cauzei în instanța de fond reprezentantul reclamantului a solicitat încasarea cheltuielilor de judecată cu titlu de asistență juridică în sumă de 5000 lei.

În corespundere cu dispozițiile art. 82 din Codul de procedură civilă, *cheltuielile de judecată se compun din taxa de stat şi din cheltuielile de judecare a cauzei*.

Potrivit prevederilor art. 94 alin. (1) din Codul de procedură civilă, *instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească, la cerere, părţii care a avut câştig de cauză cheltuielile de judecată. Dacă acţiunea reclamantului a fost admisă parţial, acestuia i se compensează cheltuielile de judecată proporţional părţii admise din pretenţii, iar pârâtului - proporţional părţii respinse din pretenţiile reclamantului.*

Iar conform art. 96 alin.(1) Cod Procedură Civilă - *Instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să compenseze părţii care a avut cîştig de cauză* ***cheltuielile ei de asistență juridică, în măsura în care acestea au fost reale, necesare şi rezonabile***.

Munca avocatului este remunerată din contul onorariilor primite de la persoanele fizice şi juridice iar mărimea onorariului se stabileşte prin acordul părţilor şi nu poate fi schimbată de autorităţile publice sau de instanța de judecată, fapt stipulat expres la art. 63 alin. (1) şi (2) din Legea nr. 1260/2002 cu privire la avocatură.

Însă în conformitate cu prevederile art. 96 Cod de procedură civilă, instanța judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să compenseze părții care a avut câștig de cauză cheltuielile ei de asistență juridică, *în măsura în care acestea au fost reale, necesare şi rezonabile.*

Astfel, normele de drept procesual civil naţional, cît şi unei jurisprudenţe constante degajate de Curtea Europeană a Drepturilor Omului, *o despăgubire a cheltuielilor de judecată pentru asistenţă juridică poate fi acordată doar în cazul cînd acestea sunt necesare, reale şi rezonabile*.

Ținând cont de prevederile enunțate supra, raportate la cerința de a încasa cheltuieli pentru asistență juridică, instanța de apel reține că regulile enunțate permit avocatului să stabilească mărimea onorariului în acord cu partea cu care încheie contractual, însă aceasta se compensează în măsura în care cheltuielile de asistență juridică au fost reale, necesare şi rezonabile.

În acest context fiind reținut că cheltuielile pentru asistență juridică în mărime de 5000 lei pretinse a fi încasate, nu a fost probat caracterul real și necesar al acestora, or potrivit practicii constante a CEDO „un reclamant nu poate obține rambursarea cheltuielilor sale de judecata decât în măsura în care li s-a stabilit realitatea, necesitatea şi caracterul rezonabil” (Nilsen et Johnsen v. Norvège [GC], nr.23118/93, § 62, CEDH 1999-VIII; Iatridis v. Grèce (satisfacţia echitabilă) [GC], nr. 31107/96, § 55, CEDH 2000-XI; Amihalachioaie v. Moldova, nr. 60115/00, § 47, ECHR 2004).

Relevant este că, prin prisma practicii CEDO, pentru dovada cheltuielilor suportate se evidențiază necesitatea prezentării de către partea care pretinde compensarea cheltuielilor a următoarelor documente: dovada achitării onorariilor avocaților; copia de pe facturile de strictă evidență, emisă pentru clienți-persoane juridice şi în alte cazuri stabilite de legislație; listă detaliată a actelor/acțiunilor efectuate de avocat şi orarul timpului aferent acestora (cu tariful și orarul).

În pofida faptului că mărime onorariului a fost stabilită prin acordul părților, respectivele cheltuieli trebuie acordate numai în măsura în care apar justificate în raport cu soluția pronunțată, de obiectul şi complexitatea cauzei.

Din considerentele enunțate, Colegiul judiciar a conchis lipsa probelor ce confirmă caracterul rezonabil și real al cheltuielilor suportate pentru asistență juridică .

Totodată, Completul de judecată consideră necesar de a încasa de la SRL „Ispan-Lux” în beneficiul statului, taxa de stat în sumă de 250 (două sute cincizeci) lei.

Dată fiind situația factuală și juridică a cauzei, Colegiul judiciar conchide asupra necesității admiterii apelului declarat Tuluș Vladislav și avocatul Andrei Boghian, cu casarea hotărârii Judecătoriei Cahul, sediul Central din 07 noiembrie 2023, cu pronunțarea unei noi hotărâri, de admitere parțială a acțiunii înaintate de Tuluș Vladislav. În rest acțiunea înaintată de Tuluș Vladislav s-a ca fiind neîntemeiată.

Dată fiind situația factuală și juridică ale cauzei, conducându-se de prevederile articolelor 385 lit. c) și 390 din Codul de procedură civilă, Colegiul judiciar al Curții de Apel Cahul,-

**D E C I D E:**

Se admite cererea de apel declarată de Tuluș Vladislav și avocatul Andrei Boghian.

Se casează hotărârea Judecătoriei Cahul, sediul Central din 07 noiembrie 2023, pronunțată în cauza civilă la cererea de chemare în judecată depusă de Tuluș Vladislav împotriva SRL „Ispan-Lux" cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcție și încasarea cheltuielilor de judecată, cu pronunțarea unei noi hotărâri după cum urmează.

Se admite parțial acțiunea înaintată de Tuluș Vladislav.

Se modifică ordinul nr.108-K din 30 aprilie 2021 emis de directorul SRL „Ispan - Lux", privind concedierea lui Tuluș Vladislav, prin modificarea datei concedierii din data de 05 aprilie 2021 în data de 30 aprilie 2021.

Se încasează de la SRL „Ispan - Lux" în beneficiul lui Tuluș Vladislav salariul neachitat pentru perioada de 06 aprilie 2021 – 30 aprilie 2021, cuantumul salariului urmează a fi calculată de SRL „Ispan - Lux".

În rest acțiunea înaintată de Tuluș Vladislav se respinge ca neîntemeiată.

Se încasează de la SRL „Ispan-Lux" în beneficiul statului, taxa de stat în sumă de 250 (două sute cincizeci) lei.

Decizia este definitivă din momentul emiterii, fiind susceptibilă de recurs la Curtea Supremă de Justiție, în termen de 2 luni de la comunicare.

Președintele completului, judecător: Galina VAVRIN

Judecătorii: Natalia BONDARENCO

Vitalie MOVILĂ

Nota : *La data de 10 decembrie 2024 Consiliul Superior al Magistraturii a emis Hotărârea, prin care s-a acceptat cererea de demisie a judecătorului Galina Vavrin de la Curtea de Apel Cahul, cu eliberarea din funcția de judecător de la Curtea de apel Cahul, din data de 10 decembrie 2024. În conformitate cu art. 236 alin. (7) Cod de procedură civilă în locul judecătorului dimisionat Galina Vavrin decizia este semnată de președintele instanței de judecată Natalia Bondarenco*.