JUDECĂTORIA

ORHEI

Republica Moldova, MD-3505, mun. Orhei, str. Vasile Mahu, nr.135

email: jor@justice.md, Tel. +373 (235) 20 437, Fax. + 373 (235) 20 736

https://jor.instante.justice.md/

dosarul nr.2-102/2018 /2-26007945-38-2-26012026-1/

H O T Ă R Â R E
în numele Legii

20 mai 2026 mun. Orhei
Judecătoria Orhei sediul central
în componenţa:
Preşedintele şedinţei, judecător Cristina TROIANOVSCHI
grefier Zinaida LUCHIANOVA-BARBU

cu participarea:
reclamantei Garștea Svetlana, născută la data de *****, cod personal *****, domiciliată în mun. *****,
reprezentantului reclamantei Garștea Svetlana, avocatul Valeriu Covaș, împuternicit în baza mandatului avocațial seria MA, nr. 1769201 din 26 ianuarie 2026,
reprezentantului pârâtului societatea cu răspundere limitată ”Floreni”, jurisconsultul Bulai Sergiu, împuternicit în baza procurii anexate,

examinând în ședință publică, în limba română, în procedura contencioasă, cauza civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de reclamanta Garștea Svetlana împotriva pârâtului societate cu răspundere limitată ”Floreni”, privind anularea ordinului nr. 146 din 15 noiembrie 2025 “Cu privire la concedierea disciplinară”, încasarea compensației în locul restabilirii la locul de muncă,

c o n s t a t ă

Argumentele participanților la proces.

La data de 26 ianuarie 2026, reclamanta Garștea Svetlana a depus cerere de chemare în judecată împotriva pârâtului societate cu răspundere limitată ”Floreni”, privind anularea ordinului nr. 146 din 15 noiembrie 2025 “Cu privire la concedierea disciplinară”, și încasarea salariului pentru lipsa forțată de la lucru.

În motivarea pretențiilor sale, reclamanta a indicat că prin contractul individual de muncă nr. 37-c/25 din 18.06.2025 a fost angajată în calitate de vânzătoare de produse alimentare. După semnarea contractului a fost emis ordinul nr. 82-CA din

18.06.2025 despre angajarea sa în funcția de vânzătoare a produselor alimentare, departamentul comercial, pe un termen nedeterminat începând cu 18.06.2025.Contractul a fost încheiat pe o perioadă nedeterminată cu perioadă de probă de 30 zile calendaristice. Contractul a întrat în vigoare din momentul semnării de către părţi.

A invocat că reclamanta lucra la magazinul din mun. *****.Pe perioada activității în calitate de vânzătoare nu a avut nici o observație, nici o încălcare. Din careva motive neîntemeiate, după părerea sa, la data de 15.11.2025 a fost eliberată din funcție prin ordinul nr. 146.

A menționat că potrivit ordinului invocat, dânsa ar fi avut absențe fără motive întemeiate la locul de muncă, încălcarea regulilor de muncă, permiterea persoanelor străine în zone interzise al magazinului, încălcarea regulilor de evidență a numerarului în casieria magazinului, discuții telefonice frecvente în timpul programului de muncă, astfel fiind încălcate prevederile art. 9 pct. a) şi pct. c) din contractul individual de muncă nr. 37-c/25 din 18.06.2025, referitoare la disciplina muncii.

A relatat că nu ar fi adus argumente în scris exoneratoare de răspundere în temeiul art. 10 alin. 1 lit. d). 202, 206-211 din Codul Muncii al R. Moldova. Dat fiind faptul că nu a fost de acord cu ordinul supra a depus petiție la Inspectoratul de Stat al Muncii şi prin răspunsul nr. 2831 din 10.12.20256 a fost informată, că poate soluționa litigiul prin negocieri directe cu angajatorul, iar în caz de litigiu, prin hotărâre a instanței de judecată, unde s-a și adresat. Inspectoratul de stat al muncii a menționat, că nu se poate manifesta în calitate de mediator sau arbitru în soluționarea litigiului.

A argumentat că cu eliberarea sa din funcție nu este de acord, dar dorește numai anularea ordinului nr. 146 din 15.11.2025, deoarece nu mai dorește ca să activeze în această unitate economică. Motivele dezacordului cu ordinul sunt: ea nu a avut careva încălcări a disciplinei de muncă și nu a fost pedepsită anterior, nu a lipsit nemotivat de la serviciu, că dacă lipsea de la serviciu, era, eliberată din muncă la acel moment, nu au fost prezentate dovezi că a încălcat repetat obligațiunile de muncă, nu a fost stabilit faptul că ar fi permis persoanelor străine în zone interzise ale magazinului, nu au fost prezentate probe ce ar confirma faptul că a încălcat regulile de evidență a numerarului în casieria magazinului, nu a avut discuții telefonice frecvente în timpul programului de muncă, nu a fost solicitată de la ea vre-o explicație asupra așa numitor încălcări comise de către ea de către administrație.

A menționat că nu i-a fost solicitată nici o explicație, măcar asupra unui motiv care a stat la baza eliberării sale din funcție. Nu știe să fi fost desfășurată vre-o anchetă de serviciu, dat fiind faptul că „concedierea disciplinară” este una din cele mai aspre pedepse în raport cu salariatul. Prin aplicarea acestei sancțiuni, persoana este lipsită de surse de existență, fiind sortită la un trai precar. Actele referitoare la activitatea sa: ordinul de angajare, contractul individual de muncă, ordinul de desfacerea contractului de muncă a fost eliberate numai prin intermediul Inspectoratului de Stat al Muncii. La solicitările sale verbale, nu au reacționat cei din

administrația instituției nici într-un fel.

În final a solicitat anularea ordinului nr. 140 din 15.11.2025 despre desfacerea contractului de muncă cu reclamanta, fostă angajată în funcția de vânzătoare de produse alimentare, în legătură cu încălcarea repetată pe parcursul unui an a obligațiilor de muncă, dacă anterior au fost aplicare sancțiuni disciplinare și să se perceapă de la SRL "Floreni" cu sediul s. Floreni, Anenii Noi, salariu pentru lipsa forțată de la muncă din momentul eliberării, adică 16.11.2025 până la eventuala anulare a ordinului nr. 146 din 15.11.2025.

La data de 8 aprilie 2026, reprezentantul pârâtei societatea cu răspundere limitată "Floreni", juristul Sergiu Bulai, a depus referință prin care și-a manifestat dezacordul cu cererea de chemare în judecată. În argumentare poziției sale, a indicat că prin contractul individual de munca nr. 37-C/25 din 18.06.2025, Garștea Svetlana a fost angajată în funcția de vânzătoare produse alimentare la Departamentul Comercial al SRL „FLORENI", în conformitate cu Ordinul nr. 82-CA din 18.06.2025, pe un termen nedeterminat, cu o perioada de proba de 30 de zile calendaristice. Locul de munca efectiv a fost punctul comercial din mun. Orhei, str. Boris Glavan 11/3, ghereta nr. 103.

A menționat că pe parcursul activității sale, începând cu luna octombrie 2025, angajată a manifestat un comportament sistematic de nerespectare a disciplinei muncii, înregistrându-se multiple abateri disciplinare documentate, după cum urmează: la data de 09.10.2025, întârziere la serviciu fără justificare, fapt consemnat în demersul managerului regional Gaideec Igor din 09.10.2025, urmat de constituirea Comisiei de ancheta (Ordinul nr. 130-CA din 09.10.2025), cercetare disciplinară (act constatator nr. 01-RU/c din 10.10.2025) și sancțiune disciplinară sub formă de avertisment (Ordinul nr. 131 din 10.10.2025). La data de 28.10.2025 repetarea încălcării programului de munca, consemnată în demersul din 28.10.2025, cercetare disciplinară (act constatator nr. 02-RU/c din 29.10.2025) și sancțiune disciplinară sub formă de mustrare (Ordinul nr. 136 din 29.10.2025). La data de 29.10.2025 noua abatere disciplinară similară, sancționată prin mustrare aspră (Ordinul nr. 139 din 30.10.2025), în baza actului constatator nr. 03-RU/c din 30.10.2025. La data de 31.10.2025 întârziere repetată la serviciu (08:18), consemnată în demersul din 31.10.2025, cercetare disciplinară (act constatator nr. 04-RU/c din 15.11.2025) care a propus concedierea ca sancțiune.

A precizat că în toate cazurile enumerate, procedura disciplinară a fost respectată cu strictețe s-au solicitat și obținut explicații scrise de la angajată, s-au format comisii de ancheta cu component tripartita (jurisconsult, manager resurse umane, specialist securitate și sănătate în muncă), s-au întocmit acte constatatoare aprobate de administratorul întreprinderii, iar deciziile au fost aduse la cunoștința angajatei sub semnătură. Drept consecință a acumulării multiple de sancțiuni disciplinare pe parcursul aceluiași an calendaristic, la data de 15.11.2025 a fost emis Ordinul nr. 146 privind desfacerea contractului individual de muncă cu Garștea Svetlana, în temeiul

art. 86 alin. (1) lit. g) din Codul muncii al Republicii Moldova.

A afirmat că în cazul reclamantei Garștea Svetlana sunt îndeplinite cumulativ toate condițiile prevăzute de norma legala, a) există o încălcare "repetată" a obligațiilor de muncă, deoarece documentele atașate probează cel puțin 4 (patru) abateri disciplinare distincte, constatate și documentate prin acte separate în perioada octombrie-noiembrie 2025; b) toate abaterile s-au produs "pe parcursul unui an" - respectiv în perioada 09.10.2025 - 15.11.2025, adică în mai puțin de 2 luni ale aceluiași an calendaristic; c) anterior concedierii au fost aplicate sancțiuni disciplinare progresive; avertisment (Ordinul nr. 131/10.10.2025), mustrare (Ordinul nr. 136/29.10.2025) și mustrare aspră (Ordinul nr. 139/30.10.2025), conform art. 206 alin. (1) lit. a), b) și c) din Codul muncii.

A argumentat că reclamanta susține în acțiunea civilă că nu i s-ar fi solicitat nici o explicație, însă această afirmație este vădit contrară realității, fapt demonstrat prin notele explicative scrise de chiar reclamanta (inclusiv notele din 09.10.2025, 28.10.2025, 29.10.2025, 31.10.2025), care poarta semnătura sa olografă, semnătura pârâtei pe ordinele de sancționare și pe însuși ordinul nr. 146 de desfacere a contractului de munca.

A concretizat că contractul individual de muncă nr. 37-C/25 din 18.06.2025 stipulează la art. 9 lit. c) obligația salariatului de a "respecta disciplina muncii". Anexa nr. 1 la contractul de muncă (privind programul de munca și odihnă) prevede explicit ca "neprezentarea salariatului la locul de muncă, fără acordul prealabil al conducerii sau fără înștiințarea și justificarea ulterioară, după caz, reprezintă absențe nemotivate și se sancționează disciplinar conform Codului muncii al Republicii Moldova". Programul de lucru stabilit era 08:00-19:00. Faptul că angajata se prezenta la 08:07, 08:11, 08:18 (minute de întârziere consemnate în actele de cercetare disciplinară) poate părea minor izolat, însă sistematic și după avertizări repetate, constituie o încălcare vădită a disciplinei muncii. De altfel, însuși actul constatator din 10.10.2025 menționează că angajata a beneficiat de cel puțin 4 avertizări verbale prealabile.

A indicat că reclamanta susține că nu i s-ar fi solicitat explicații scrise. Această afirmație este infirmată de însuși documentele prezentate în dosar: notele explicative scrise de chiar reclamanta în datele de 09.10.2025 ("pe data de 9.10 - 8.07 au trecut toate pline"), 28.10.2025 ("pe data de 28.10 - 8.11 a întârziat pentru ca au avut probleme mașinile..."), 29.10.2025 ("pe data de 29.10 - 8.07 a întârziat pentru că erau aglomerație și nu s-au oprit"), 31.10.2025 ("pe data de 31.10 - 8.18 a întârziat pentru că era defectată rutieră") poartă semnăturile olografe ale reclamantei. Reclamanta susține că nu ar fi comis încălcări ale disciplinei de muncă. Această afirmație este infirmată de notele explicative ale managerului Gaideec Igor și explicabile reclamantei. Explicația reclamantei cu privire la faptul că aceasta a semnat ordinele de sancționare disciplinare (Ordinul nr. 131, 136 si 139) este ca "le-a semnat", fără a contesta conținutul lor cu toate ca a avut aceasta posibilitate.

A specificat că odată ce concedierea a fost realizată cu respectarea strictă a

legislației muncii în vigoare, nu există temei pentru obligarea achitării salariului pe perioada solicitată de reclamantă.

În consecință reprezentantul pârâtei solicită respingerea ca neîntemeiată a acțiunii civile depuse de Garștea Svetlana și respingerea pretenției privind achitarea salariului pentru lipsa forțată de la muncă.

În ședința de judecată reclamanta Garștea Svetlana a susținut acțiunea în sensul formulat și a solicitat admiterea acesteia în mod integral. A concretizat că timp de o săptămână a întârziat de 3 ori. A invocat că a recunoscut cele comise în explicațiile scrise de către dânsa, deoarece a fost obligată de către manager. A considerat că i-a fost aplicate sancțiuni din cauza managerului, care o persecuta.

Reprezentantul reclamantei Garștea Svetlana, avocat Valeriu Covaș, în ședința de judecată a declarat că susține acțiunea pe motivele invocate de fapt și de drept. A invocat că a luat cunoștință cu înscrisurile prezentate de pârât și explicațiile reclamantei pentru întârzierea la lucru. A considerat că concedierea aplicată reclamantei este cea mai aspră pedeapsă a salariatului și e disproporțională cu abaterea comisă de către aceasta.

În ședința de judecată reprezentantul pârâtei societatea cu răspundere limitată ”Floreni”, jursitul Sergiu Bulai a solicitat respingerea ca neîntemeiată a acțiunii pe motivele invocate în referință.

Aprecierea instanței.

Audiind participanții la proces, examinând acțiunea înaintată, apreciind probele administrate și raportându-le per ansamblu, la prevederile legale ce guvernează spața, instanța ajunge la concluzia, că cererea de chemare în judecată urmează a fi respinsă, reieșind din următoarele motive.

În conformitate cu prevederile art. 5 alin. (1) Cod de procedură civilă, orice persoană interesată este în drept să se adreseze în instanță judecătorească, în modul stabilit de lege, pentru a-şi apăra drepturile încălcate sau contestate, libertățile şi interesele legitime.

Articolul 6 Cod de procedură civilă statuează că instanța judecătorească exercită apărarea drepturilor, libertăților şi intereselor legitime prin somare la executarea unor obligații, prin declararea existenței sau inexistenței unui raport juridic, prin constatarea unui fapt care are valoare juridică, prin alte modalități, prevăzute de lege.

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

În conformitate cu art. 240 alin. (1) Cod 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 cauzei şi admisibilitatea acţiunii.

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

În ședință de judecată s-a stabilit cu certitudine că, la data de 18 iunie 2025, reclamanta Garștea Svetlana a depus cerere în adresa directorului general SRL „Floreni" privind angajarea în funcție de vânzătoare de produse alimentare, departamentul comercial, începând cu 18 iunie 2025. /f.d. 37/

Conform ordinului nr. 82-CA din 18.06.2025, reclamanta Garștea Svetlana a fost angajată la SRL „Floreni" în funcția de vânzătoare produse alimentare, pe un termen nedeterminat începând cu 18.06.2025./f.d. 12/

Potrivit contractul individual de muncă nr.37-C/25 din 18 iunie 2025, încheiat între SRL „Floreni" în calitate de „angajator" și Garștea Svetlana în calitate de „salariat", ultima a fost angajată în calitate de vânzătoare de produse alimentare pe o durată nedeterminată, fiind stabilită o perioadă de probă de 30 zile calendaristice./f.d. 9-11/

În temeiul pct. 5 și pct. 7 al anexei nr. 1 la contractul individual de muncă nr.37-C/25 din 18 iunie 2025 privind programul de muncă și odihnă, s-a stabilit că programul de lucru al salariatului de vară este de la 08.00-19:00, programul de iarnă de la 08.00-19:00, șapte zile lucrătoare de luni-duminică urmate de șapte zile de odihnă. Pauza zilnică de masă a) 30 de minute de la 12:00-12:30 și b) 30 minute în intervalul 16.30-17:00. /f.d.44/

Potrivit demersului întocmit de managerul regional Igor Gaideec, la 09 octombrie 2025, în adresa directorului general al SRL „Floreni", s-a consemnat că, la aceeași dată, Garștea Svetlana s-a prezentat cu întârziere la locul de muncă, în lipsa unor circumstanțe obiective, fapt ce a determinat deschiderea întârziată a punctului comercial. În același înscris s-a menționat că salariata întârzie în mod sistematic la serviciu, iar avertismentele verbale aplicate anterior nu ar fi produs efect. /f.d.53/

Potrivit explicației prezentată de Garștea Svetlana datată din 9 octombrie 2025, rezultă că aceasta a indicat motivele întârzierii din aceiași zi, până la 8:07 minute, faptul că rutierele au trecut pline. /f.d.55/

La aceeași dată, prin Ordinul nr. 130-CA, directorul general al SRL „Floreni" a dispus constituirea comisiei de anchetă pentru investigarea situației reflectate în demersul managerului regional, Gaideeec Igor, în componența comisiei: președinte al comisiei Sergiu Bulai – juristconsult, iar membri Mariana Rapcea – manager resurse umane și Serghei Roman – specialist securitate și sănătate în muncă. /f.d.56/

Din actul constatator privind cercetarea disciplinară întocmit la 10 octombrie 2025, rezultă că comisia de anchetă a reținut că, la 09 octombrie 2025, reclamanta s-a prezentat la serviciu cu întârziere, la punctul comercial amplasat pe adresa or. Orhei,

str. Boris Glavan 11/3, ghereta 103 al Departamentului comercial SRL „Floreni”, respectiv la ora 08:07, fără a anunța conducătorul locului de muncă despre motivele întârzierii. În temeiul acestui fapt, s-a invocat că prin această conduită au fost încălcate prevederile art. 206 alin. (1) din Codul muncii și art. 9 lit. c) din contractul individual de muncă nr. 38-C din 18 iunie 2025, fiind propus aplicarea sancțiunii disciplinare sub forma avertismentului./f.d. 57-59/

Prin Ordinul nr. 131 din 10 octombrie 2025, emis de directorul general al SRL „Floreni”, reclamantei Garștea Svetlana i-a fost aplicată sancțiunea disciplinară sub forma avertismentului, pentru încălcarea p. 3.1 lit. d, al Regulamentului de ordine interioară, în baza art. 201, 202, 206 alin. (1) din Codul muncii. Prezentul ordin i s-a adus la cunoștința reclamantei, fapt demonstrat prin aplicarea semnăturii acesteia pe conținutul ordinului./f.d.60/

Ulterior, potrivit demersului întocmit de managerul regional, Gaideec Igor, la 28 octombrie 2025, în adresa directorului general al SRL „Floreni”, s-a consemnat o nouă întârziere a reclamantei Garștea Svetlana la locul de muncă, menționându-se că aceasta nu ar fi prezentat explicații întemeiate și nu ar fi informat în prealabil despre imposibilitatea prezentării la timp la serviciu. /f.d.61/

Din nota explicativă întocmită de Garștea Svetlana rezultă că aceasta a indicat motivele întârzierii din 28 octombrie 2025, până la 08:11 minute, faptul că a avut probleme cu rutierele și lumea toată a așteptat în coadă, toți au întârziat. /f.d.62/

Prin Ordinul nr. 135-CA din 28 octombrie 2025 a fost constituită o nouă comisie de anchetă, de către directorul general al SRL „Floreni, având aceeași componență./f.d.64/

Conform actului constatator privind cercetarea disciplinară din 29.10.2025, comisia de anchetă a reținut că Garștea Svetlana a întârziat la serviciu la data de 28.10.2025, la punctul comercial amplasat pe adresa or. Orhei, str. Boris Glavan 11/3 ghereta 103 al Departamentului comercial SRL „Floreni”, la ora 08.11 min, fără a anunța în prealabil motivul întârzierii, apreciind că sunt întrunite elementele unei încălcări a obligațiunilor de serviciu, fiind încălcate prevederile art. 206 alin. (1) din Codul muncii și art. 9 lit. c) din contractul individual de muncă nr. 38-C din 18 iunie 2025. Prin același act s-a propus aplicarea sancțiunii disciplinare sub forma de mustrare./ f.d. 65-67/

Prin Ordinul nr. 136 din 29 octombrie 2025, reclamantei i-a fost aplicată sancțiunea disciplinară sub forma mustrării, pentru încălcarea p. 3.1 lit. p, al Regulamentului de ordine interioară, în baza art. 201, 202, 206 alin. (1) din Codul muncii. Prezentul ordin i s-a adus la cunoștința reclamantei, fapt demonstrat prin aplicarea semnăturii acesteia pe conținutul ordinului./f.d.60/.

Totodată, potrivit demersul managerului regional Igor Gaideec din 29 octombrie 2025, în adresa directorului general al SRL „Floreni”, s-a consemnat că la aceiași dată reclamanta s-a prezentat din nou cu întârziere la locul de muncă, fără a explica în prealabil motivele întârzierii. A considerat că angajata nu ia atitudine serioasă față de

disciplina muncii, ce duce la deschiderea întârziată a punctului comercial, atrage pierderea clienților și vânzărilor, motiv pentru care a solicitat luarea măsurilor disciplinare mai aspre în privința angajatei. /f.d.69/

Garștea Svetlana a prezentat explicații scrise privind motivele întârzierii din 29 octombrie 2025, până la 08:07 minute, faptul că rutierele erau arhipline și nu s-au oprit. /f.d.70/

Prin Ordinul nr. 137-CA din 29 octombrie 2025 a fost dispusă constituirea comisiei de anchetă, de către directorul general al SRL „Floreni, având aceeași componență. /f.d.72/

Conform actului constatator privind cercetarea disciplinară din 30.10.2025, comisia de anchetă a reținut că reclamanta Garștea Svetlana s-a prezentat la serviciu, la punctul comercial amplasat pe adresa or. Orhei, str. Boris Glavan 11/3 ghereta 103 al Departamentului comercial SRL „Floreni", la ora 08:07, fără a informa conducătorul locului de muncă despre motivele întârzierii, apreciind că sunt întrunite elementele unei unei încălcări a obligațiunilor de serviciu, fiind încălcate prevederile art. 206 alin. (1) din Codul muncii și art. 9 lit. c) din contractul individual de muncă nr. 38-C din 18 iunie 2025. Prin același act s-a propus aplicarea sancțiunii disciplinare sub forma de mustrare aspră. /f.d.73-75/

Prin Ordinul nr. 139 din 30 octombrie 2025, reclamantei i-a fost aplicată sancțiunea disciplinară sub forma mustrării aspre pentru încălcarea p. 3.1 lit. p, al Regulamentului de ordine interioară, în baza art. 201, 202, 206 alin. (1) din Codul muncii. Prezentul ordin i s-a adus la cunoștința reclamantei, fapt demonstrat prin aplicarea semnăturii acesteia pe conținutul ordinului./f.d.76/.

Din demersul întocmit la 31 octombrie 2025, rezultă că managerul regional Gaideec Igor a consemnat o nouă întârziere a reclamantei la serviciu, arătând că aceasta a invocat aglomerația din transportul public și defectarea mijlocului de transport, însă nu ar fi prevenit angajatorul despre posibila întârziere.

Din nota explicativă prezentată de Garștea Svetlana la data de 31 octombrie 2025, ultima a explicat că motivul întârzierii pina la 08:18, este că rutiera s-a defectat /f.d.78/

Prin Ordinul nr. 140-CA din 31 octombrie 2025 a fost constituită comisia de anchetă, către directorul general al SRL „Floreni, având aceeași componență. /f.d.80/

Conform actului constatator privind cercetarea disciplinară întocmit la 15 noiembrie 2025, reiese că comisia de anchetă a reținut că reclamanta s-a prezentat la data de 31.10.2025, la serviciu, la punctul comercial amplasat pe adresa or. Orhei, str. Boris Glavan 11/3 ghereta 103 al Departamentului comercial SRL „Floreni", la ora 08:18, fără anunțarea prealabilă a motivelor întârzierii, apreciind că sunt întrunite elementele unei unei încălcări a obligațiunilor de serviciu, fiind încălcate prevederile art. 206 alin. (1) Codul muncii și art. 9 lit. c) din contractul individual de muncă nr. 38-C din 18 iunie 2025 și fiind propus aplicarea sancțiunii disciplinare sub forma de concediere./f.d.81-83/

În final, prin Ordinul nr. 146 din 15 noiembrie 2025 privind concedierea disciplinară, directorul general al SRL „Floreni” a dispus desfacerea contractului individual de muncă cu reclamanta Garștea Svetlana, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. g) din Codul muncii, reținând încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă după aplicarea anterioară a sancțiunilor disciplinare.

În cuprinsul ordinului s-a indicat faptul că măsura concedierii a fost dispusă în baza demersurilor întocmite de către Gaideec Igor, privind constatarea abaterilor disciplinare a salariatei Garștea Svetlana, angajată în funcție de vânzătoare produse alimentare, care a comis abateri disciplinare ce rezidă din faptul (absențe fără motive întemeiate la locul de muncă, încălcarea repetată a obligațiilor de muncă, permiterea persoanelor străine în zone interzise ale magazinului, încălcarea regulilor de evidență a numerarului în casieria magazinului, discuții telefonice frecvente în timpul programului de muncă, fiind astfel încălcate prevederile art. 9 pct. a) și pct. c) din Contractul individual de muncă nr. 37-c/25 din 18.06.2025 referitoare la disciplina muncii, precum și faptul că prin explicațiile sale, dna Garștea Svetlana nu aduce argumente exoneratoare de răspundere. /f.d.84/

Totodată instanța stabilește că reclamanta a sesizat Inspectoratul de Stat al Muncii, pe marginea concedierii sale, care prin răspunsul nr. 2831 din 10.12.20256, ultimul a informat reclamanta, despre posibilitatea soluționării litigiului prin negocieri directe cu angajatorul, iar în caz de litigiu, prin hotărâre a instanței de judecată. Totodată a explicat reclamantei că Inspectoratul de stat al muncii nu se poate manifesta în calitate de mediator sau arbitru în soluționarea litigiului. /f.d.14/

Cadrul legal aplicabil

Conform art. 9 alin. (2) Codul muncii, salariatul este obligat: a) să-şi îndeplinească conştiincios obligaţiile de muncă prevăzute de contractul individual de muncă; c) să respecte cerinţele regulamentului intern al unităţii, dacă este elaborat şi aprobat de angajator, şi să poarte în permanenţă asupra sa permisul nominal de acces la locul de muncă, acordat de angajator; d) să respecte disciplina muncii; g1) 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.

Art. 10 Codul muncii prevede că, (1) Angajatorul are dreptul: d) să tragă salariaţii la răspundere disciplinară şi materială în modul stabilit de prezentul cod şi de alte acte normative; (2) Angajatorul este obligat: a) să respecte legile şi alte acte normative, clauzele contractului colectiv de muncă şi ale convenţiilor colective; b) să respecte clauzele contractelor individuale de muncă.

Conform pct. 9 lit. a), c) din contractul individual de muncă nr. 38-C din 18 iunie 2025, reiese că salariatul este obligat să-și îndeplinească conștiincios, la timp și calitativ obligațiile de muncă și să respecte disciplina muncii./f.d.41/

Conform pct. 5 și pct. 7 al anexei nr. 1 la contractul individual de muncă nr.37-C/25 din 18 iunie 2025 privind programul de muncă și odihnă, s-a stabilit că

programul de lucru al salariatului de vară este de la 08.00-19:00, programul de iarnă de la 08.00-19:00, șapte zile lucrătoare de luni-duminică urmate de șapte zile de odihnă. Pauza zilnică de masă a) 30 de minute de la 12:00-12:30 și b) 30 minute în intervalul 16.30-17:00 /f.d.44/

Iar potrivit pct. 8 al anexei sus enunțate, neprezentarea salariatului la locul de muncă, fără acordul prealabil al conducerii sau fără încunoștințarea și justificarea ulterioară, după caz, reprezintă absențe nemotivate și se sancționează disciplinar conform Codului muncii. /f.d.44/

Conform Fișei postului de vânzătoare produse alimentare al SRL „Floreni", ultima este obligată să respecte disciplina și programul de lucru prestabilit prin tabelul graficului de lucru, să respecte programul de funcționare al punctului comercial și să nu părăsească locul de muncă, fie și temporar, decât cu aprobarea managerului și afișarea la vedere a anunțului, ce conține informația privind perioada absenței. /f.d.50-51/

În baza art. 45 din Codul muncii, contractul individual de muncă este înţelegerea dintre salariat şi angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă pentru şi sub autoritatea unui angajator, într-o anumită specialitate, calificare sau funcţie, să respecte regulamentul intern al unităţii, dacă este elaborat şi aprobat de angajator, iar angajatorul se obligă să-i asigure condiţiile de muncă prevăzute de prezentul cod, de alte acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum şi să achite la timp şi integral salariul.

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

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

Art. 206 alin. (1), (5) 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). La aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul trebuie să țină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise și de alte circumstanțe obiective

Art. 207 alin. (1) și (2) Codul muncii prevede că, sancțiunea disciplinară se aplică de organul căruia i se atribuie dreptul de angajare (alegere, confirmare sau numire în funcție) a salariatulu respectiv. (2) Salariaților care poartă răspundere disciplinară conform statutelor sau regulamentelor disciplinare și altor acte normative

li se pot aplica sancțiuni disciplinare și de organele ierarhic superioare celor indicate la alin.(1).

Art. 208 alin. (1), (2) Codul muncii prevede că, pînă 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.(2) În funcţie de gravitatea faptei comise de salariat, angajatorul este în drept să organizeze şi o anchetă de serviciu, a cărei durată nu poate depăşi o lună. În cadrul anchetei, salariatul are dreptul să-şi explice atitudinea şi să prezinte persoanei abilitate cu efectuarea anchetei toate probele şi justificările pe care le consideră necesare.

Art. 209 alin. (1), (2) Codul muncii, prevede că sancțiunea 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. (2) Sancțiunea disciplinară nu poate fi aplicată după expirarea a 6 luni din ziua comiterii abaterii disciplinare, iar în urma reviziei sau a controlului activității economico-financiare – după expirarea a 2 ani de la data comiterii. În termenele indicate nu se include durata desfășurării procedurii penale.

Art. 210 alin.(1), (2) și (3) Codul muncii prevede că, (1) 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 sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepţionării/înştiinţării, 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 corespundere cu art. 211 Codul muncii, (1) Termenul de validitate a sancţiunii disciplinare nu poate depăşi un an din ziua aplicării. Dacă pe parcursul acestui termen salariatul nu va fi supus unei noi sancţiuni disciplinare, se consideră că sancţiunea disciplinară nu i-a fost aplicată. (2) Angajatorul care a aplicat sancţiunea disciplinară este în drept să o revoce în decursul unui an din proprie iniţiativă, la rugămintea salariatului, la demersul reprezentanţilor salariaţilor sau al şefului nemijlocit al

salariatului. (3) În interiorul termenului de validitate a sancţiunii disciplinare, salariatului sancţionat nu i se pot aplica stimulări prevăzute la art.203.

Potrivit art. 81 alin. (3) Codul muncii, contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărîrii) angajatorului, care se aduce la cunoştinţa salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepţionării/înştiinţării, cel tîrziu la data eliberării din serviciu, cu excepţia cazului în care salariatul nu lucrează pînă în ziua eliberării din serviciu (absenţă nemotivată de la serviciu, privaţiune de libertate etc.). Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) angajatorului cu privire la încetarea contractului individual de muncă trebuie să conţină referire la articolul, alineatul, punctul şi litera corespunzătoare din lege.

Conform art. 86 alin. (1) lit. g), concedierea – desfacerea din iniţiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată – se admite pentru încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligaţiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancţionat disciplinar.

În corespundere cu art. 89 alin. (1) și (2) Codul muncii, (1) 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 instanţei de judecată. (2) La examinarea litigiului individual de muncă de către instanţa de judecată, angajatorul este obligat să dovedească legalitatea şi să indice temeiurile transferării sau eliberării din serviciu a salariatului. În cazul contestării de către salariatul membru de sindicat a ordinului de concediere, instanţa de judecată va solicita opinia consultativă a organului (organizatorului) sindical privind concedierea salariatului respectiv.

Reieșind din art. 90 Codul muncii, (1) În cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia.

În conformitate cu art. 348 din Codul muncii, jurisdicţia muncii are drept obiect soluţionarea litigiilor individuale de muncă şi conflictelor colective de muncă privind purtarea negocierilor colective, încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractelor colective şi individuale de muncă, a convenţiilor colective prevăzute de prezentul cod, precum şi soluţionarea conflictelor colective privind interesele economice, sociale, profesionale şi culturale ale salariaţilor, apărute la diferite niveluri între partenerii sociali.

Potrivit art. 354 din Codul muncii, se consideră litigii individuale de muncă divergenţele dintre salariat şi angajator privind: a) încheierea contractului individual de muncă; b) executarea, modificarea şi suspendarea contractului individual de muncă; c) încetarea şi nulitatea, parţială sau totală, a contractului individual de muncă; d) plata despăgubirilor în cazul neîndeplinirii sau îndeplinirii necorespunzătoare a obligaţiilor de c.ătre una din părţile contractului individual de muncă; e) rezultatele concursului; f) anularea ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărîrii) de angajare în

serviciu, emis conform art.65 alin.(1); alte probleme ce decurg din raporturile individuale de muncă.

Art. 355 alin. (1) lit. a) Codul muncii, cererea privind soluționarea litigiului individual de muncă se depune în instanța de judecată în termen de 3 luni de la data când salariatul a aflat sau trebuia să afle despre încălcarea dreptului său.

Respectiv, prin prezenta acțiune reclamanta Garștea Svetlana solicită anularea ordinului nr. 140 din 15.11.2025 despre desfacerea contractului individual de muncă cu reclamanta, și să se perceapă de la pârâtul SRL „Floreni", salariu pentru lipsa forțată de la muncă din momentul eliberării, adică 16.11.2025 până la eventuala anulare a ordinului nr. 146 din 15/11/2025.

Raportând circumstanțele de fapt constatate la normele legale enunțate, instanța de judecată notează că obiectul acțiunii înaintate îl constituie verificarea legalității ordinului nr. 146 din 15.11.2025, prin care contractul individual de muncă al reclamantei Garștea Svetlana a fost desfăcut în temeiul art. 86 alin. (1) lit. g) din Codul muncii, pentru încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, după aplicarea anterioară a unor sancțiuni disciplinare.

Reieșind din prevederile art. 89 alin. (2) din Codul muncii, angajatorului îi revine obligația de a demonstra legalitatea și temeiurile eliberării din serviciu.

Instanța constată că pârâta SRL „Floreni" a prezentat probe care demonstrează atât existența abaterilor disciplinare imputate reclamantei, cât și caracterul repetat al încălcării obligațiilor de muncă.

Astfel, prin conținutul contractul individual de muncă nr. 37-C/25 din 18 iunie 2025 și anexa privind programul de muncă și odihnă, precum și reieșind din fișa postului de vânzătoare de produse alimentare, reclamanta și-a asumat obligația de a respecta disciplina muncii și programul de activitate al punctului comercial, ora începerii programului fiind stabilită la 08:00. Această obligație corespunde prevederilor art. 9 alin. (2) lit. a), c) și d) din Codul muncii, potrivit cărora salariatul este obligat să-și îndeplinească în mod conștiincios obligațiile de muncă, să respecte regulamentul intern și disciplina muncii.

În acest context, instanța apreciază că, prezentarea salariatului Garștea Svetlana la locul de muncă după ora stabilită pentru începerea programului, constituie o neexecutare corespunzătoare a obligației de respectare a timpului de muncă. Durata redusă a unei întârzieri poate fi avută în vedere la individualizarea sancțiunii, însă nu înlătură existența încălcării atunci când obligația de prezentare la ora stabilită era cunoscută de salariat, iar întârzierea nu a fost anunțată în prealabil.

În aceiași ordine de idei, instanța accentuiază că reclamanta este angajată la punctul comercial amplasat pe adresa or. Orhei, str. Boris Glavan 11/3 ghereta 103 al Departamentului comercial SRL „Floreni", iar, având în vedere specificul funcției exercitate de reclamantă, respectarea orei de începere a programului de lucru este importantă. Or, întârzierea acesteia la locul de muncă determină inevitabil deschiderea cu întârziere a magazinului, afectând buna organizare a activității angajatorului. În

aceste condiții, obligația de prezentare la serviciu la ora stabilită nu poate fi calificată drept una formală, ci reprezintă o obligație esențială derivată din funcția exercitată de vânzătoare și din specificul activității desfășurate la punctul comercial.

Astfel, instanța accentuiază că din materialul probator acumulat, rezultă că, la 9 octombrie 2025, reclamanta s-a prezentat la locul de muncă la ora 08:07. Fapta a fost consemnată în demersul managerului regional, examinată de comisia constituită prin Ordinul nr. 130-CA din 9 octombrie 2025 și confirmată inclusiv prin explicația scrisă a reclamantei. În urma cercetării disciplinare, prin Ordinul nr. 131 din 10 octombrie 2025, reclamantei i-a fost aplicată sancțiunea disciplinară sub forma avertismentului.

Ulterior, la 28 octombrie 2025, reclamanta s-a prezentat la serviciu la ora 08:11. Întârzierea a fost recunoscută prin nota explicativă întocmită de aceasta și a fost cercetată în cadrul procedurii disciplinare inițiate prin Ordinul nr. 135-CA din 28 octombrie 2025 de către comisia de anchetă formată, iar prin Ordinul nr. 136 din 29 octombrie 2025, reclamantei i-a fost aplicată sancțiunea disciplinară sub forma mustrării.

La o zi distanță, la data de 29 octombrie 2025, reclamanta a întârziat din nou, prezentându-se la serviciu la ora 08:07. Și această faptă a fost recunoscută de reclamantă în explicație scrisă, fiind cercetată de comisia constituită prin Ordinul nr. 137-CA din aceeași dată. Prin Ordinul nr. 139 din 30 octombrie 2025, reclamantei i-a fost aplicată sancțiunea disciplinară sub forma mustrării aspre.

În pofida sancțiunilor disciplinare aplicate succesiv, la data de 31 octombrie 2025, reclamanta Garștea Svetlana s-a prezentat la serviciu la ora 08:18, fără să informeze în prealabil angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre posibila întârziere. Fapta a fost consemnată în demersul managerului regional și recunoscută prin explicația scrisă a reclamantei, în care aceasta a invocat defectarea mijlocului de transport public.

Instanța reține că reclamanta nu a negat producerea întârzierilor. Dimpotrivă, prin explicațiile scrise prezentate angajatorului, aceasta a recunoscut că a întârziat în repetate rânduri, contestând, în esență, gravitatea faptelor și proporționalitatea concedierii.

Afirmația reclamantei potrivit căreia explicațiile scrise ar fi fost întocmite deoarece a fost obligată de manager nu este suficientă pentru a înlătura valoarea probantă a acestor înscrisuri. Reclamanta nu a indicat în ce modalitate concretă ar fi fost constrânsă, nu a prezentat probe care să demonstreze exercitarea unor presiuni asupra acesteia. Mai mult, conținutul explicațiilor este concordant cu poziția exprimată de reclamantă în ședința de judecată, or, aceasta nu a negat faptul întârzierilor. Totodată, este irelevant și argumentul reclamantei precum că a transcris aceste explicații, or, la materialele cauzei nu s-au prezentat probe, prin care să se demonstreze ilegalitatea procedurii de luare a explicațiilor reclamantei.

Prin urmare, instanța acordă a aprecieri critică afirmațiilor reclamantei potrivit căreia ultimei nu i-ar fi fost solicitată nici o explicație. Această afirmație se contrazice

cu explicațiile scrise din 9, 28, 29 și 31 octombrie 2025, semnate de către reclamanta Garștea Svetlana.

Instanța mai constată că sancțiunile disciplinare anterioare au fost aplicate prin acte distincte pentru fapte distincte. Avertismentul a fost aplicat pentru întârzierea din 9 octombrie 2025, mustrarea pentru întârzierea din 28 octombrie 2025, iar mustrarea aspră pentru întârzierea din 29 octombrie 2025. Totodată, instanța reține că niciunul dintre ordinele de sancționare disciplinară, nu au fost contestate de reclamantă în modul și în termenul prevăzut de lege, acestea nefiind anulate sau revocate și producând efecte juridice la data emiterii Ordinului nr. 146 din 15 noiembrie 2025 privind concedierea disciplinară.

În consecință, sancțiunile disciplinare anterior aplicate beneficiau de prezumția de legalitate și puteau fi avute în vedere de angajator la aplicarea dispozițiilor art. 86 alin. (1) lit. g) din Codul muncii privind încălcarea repetată a obligațiilor de muncă.

Totodată, instanța remarcă că la data comiterii abaterii disciplinare din 31 octombrie 2025, sancțiunile disciplinare aplicate anterior erau valabile, nefiind expirate și nici revocate. În aceste condiții, instanța constată că este întrunit caracterul repetat al încălcării obligațiilor de muncă pe parcursul unui an, astfel cum este cerut de art. 86 alin. (1) lit. g) din Codul muncii.

Sub aspectul procedurii, materialul probator al cauzei confirmă că fiecare abatere a fost consemnată printr-un demers al managerului regional, au fost constituite comisii de anchetă, reclamanta a prezentat explicații scrise, au fost întocmite acte constatatoare, iar sancțiunile au fost aplicate prin ordine distincte, aduse la cunoștința reclamantei sub semnătură.

Procedura referitoare la abaterea disciplinară din 31 octombrie 2025 a fost inițiată în baza Ordinului nr. 140-CA din aceeași dată, iar actul constatator a fost întocmit la 15 noiembrie 2025. Durata cercetării nu a depășit termenul de o lună prevăzut de art. 208 alin. (2) din Codul muncii, iar sancțiunea a fost aplicată în interiorul termenelor stabilite de art. 209 din Codul muncii, adică nu mai târziu de o lună din ziua constatării abaterii.

Totodată, instanța apreciază că ordinul nr. 146 din 15 noiembrie 2025 a fost emis de directorul general al SRL „Floreni”, Stela Bulgaru, respectiv de subiectul învestit cu dreptul de concediere a salariaților. Ordinul conține referirea la temeiul juridic al concedierii, și anume art. 86 alin. (1) lit. g) din Codul muncii, și a fost adus la cunoștința reclamantei, fapt confirmat prin semnătura acesteia.

Cu referire la proporționalitatea sancțiunii, instanța reține că, potrivit art. 206 alin. (5) din Codul muncii, la aplicarea sancțiunii disciplinare angajatorul trebuie să țină cont de gravitatea abaterii și de alte circumstanțe obiective.

Analizată în mod izolat, o întârziere de 7, 11 sau 18 minute poate avea o gravitate redusă. În prezenta cauză însă, concedierea nu a fost aplicată pentru o singură întârziere izolată, ci pentru o nouă încălcare săvârșită după trei sancțiuni disciplinare succesive, aplicate pentru abateri de aceeași natură.

Relevante sunt frecvența faptelor, intervalul redus în care acestea s-au repetat, caracterul identic al încălcărilor, lipsa unei schimbări de conduită după avertisment, mustrare și mustrare aspră, precum și specificul funcției exercitate. Or, reclamanta activa în calitate de vânzătoare într-un punct comercial al cărui program începea la ora 08:00, iar prezentarea cu întârziere determina deschiderea tardivă a acestuia. Prin urmare, respectarea orei de începere a activității avea o legătură directă cu executarea obligațiilor sale de serviciu și cu organizarea activității punctului comercial.

Instanța reține și caracterul progresiv al măsurilor aplicate. Angajatorul nu a recurs la concediere după prima abatere, ci a aplicat succesiv avertismentul, mustrarea și mustrarea aspră. Numai după ce aceste sancțiuni nu au determinat conformarea salariatei, iar aceasta a săvârșit o nouă abatere, a fost aplicată concedierea.

Împrejurarea că întârzierea din 31 octombrie 2025 ar fi fost provocată de defectarea transportului public explică motivul întârzierii, însă nu înlătură obligația reclamantei de a informa de îndată conducătorul despre imposibilitatea prezentării la ora stabilită. Din probele administrate nu rezultă că reclamanta ar fi comunicat angajatorului, înainte de ora începerii programului, despre defectarea mijlocului de transport și despre posibila întârziere.

Totodată, dificultățile obișnuite privind aglomerația transportului public, trecerea rutierelor pline sau defectarea unei rutiere nu pot fi transferate în detrimentul intereselor angajatorului. Salariatului îi revine obligația de a-și organiza deplasarea astfel încât să se prezinte la serviciu la ora stabilită, iar atunci când intervine un impediment imprevizibil, să informeze fără întârziere conducătorul locului de muncă.

În aceste împrejurări, instanța nu constată că angajatorul ar fi aplicat în mod arbitrar cea mai severă sancțiune. Dimpotrivă, concedierea a fost precedată de aplicarea graduală a tuturor sancțiunilor disciplinare mai puțin severe prevăzute de art. 206 alin. (1) din Codul muncii, fără ca reclamanta să-și corecteze conduita.

În ceea ce privește mențiunile din Ordinul nr. 146 din 15 noiembrie 2025 referitoare la permiterea unor persoane străine în zonele interzise ale magazinului, încălcarea regulilor de evidență a numerarului și purtarea frecventă a discuțiilor telefonice în timpul programului, instanța observă că materialele descrise în cauză vizează în principal întârzierile repetate ale reclamantei.

Cu toate acestea, eventualul caracter insuficient probat al unor mențiuni suplimentare din ordin nu este de natură să conducă automat la anularea concedierii, atât timp cât temeiul juridic determinant prevăzut de art. 86 alin. (1) lit. g) din Codul muncii este susținut prin probele administrate la dosar, iar ultima abatere a fost comisă după aplicarea unor sancțiuni disciplinare anterioare valabile.

În prezenta cauză, întârzierile din 9, 28, 29 și 31 octombrie 2025 sunt confirmate prin demersurile managerului regional, explicațiile scrise ale reclamantei, actele constatatoare ale comisiilor și ordinele de sancționare. Aceste fapte sunt suficiente, prin ele însele, pentru a confirma existența încălcării repetate a obligației de respectare a disciplinei și programului de muncă.

Instanța apreciază ca neîntemeiată afirmația reclamantei potrivit căreia nu ar fi avut anterior încălcări sau sancțiuni disciplinare. Aceasta este contrazisă de ordinele nr. 131 din 10 octombrie 2025, nr. 136 din 29 octombrie 2025 și nr. 139 din 30 octombrie 2025, comunicate reclamantei sub semnătură.

În aceste condiții, instanța nu identifică careva încălcări procedurale care să afecteze legalitatea sancțiunii de concediere disciplinară aplicată. Reclamantei i-au fost solicitate și primite explicații, faptele au fost cercetate în termenele legale, sancțiunea a fost aplicate de organul competent și a fost comunicate salariatei, iar concedierea a fost dispusă pentru o abatere distinctă de cele sancționate anterior.

În aceste condiții, instanța conchide că pârâta a îndeplinit sarcina probațiunii care îi revenea potrivit art. 89 alin. (2) din Codul muncii și a demonstrat existența temeiului de concediere prevăzut de art. 86 alin. (1) lit. g) din Codul muncii, precum și respectarea procedurii stabilite de art. 206–211 din același cod.

În consecință, instanța conchide că, ordinul nr. 146 din 15 noiembrie 2025 privind concedierea disciplinară a reclamantei Garștea Svetlana este legal și întemeiat, nefiind stabilite motive care să justifice anularea acestuia.

În ce privește pretenția privind încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la muncă, instanța reține că aceasta are caracter subsecvent față de pretenția privind anularea ordinului de concediere.

Încasarea salariului pentru perioada absenței forțate presupune constatarea caracterului nelegitim al eliberării din serviciu. Or, potrivit art. 90 din Codul muncii, obligația angajatorului de a repara prejudiciul cauzat salariatului intervine în cazul transferării sau eliberării nelegitime din serviciu.

În speță, instanța a constatat că ordinul nr. 146 din 15 noiembrie 2025 a fost emis cu respectarea prevederilor Legii. În consecință, perioada ulterioară concedierii nu poate fi calificată drept absență forțată cauzată printr-un act nelegal al angajatorului.

Mai mult, reclamanta a precizat că nu solicită restabilirea în funcție și că nu dorește continuarea activității în cadrul societății pârâte. Chiar dacă această poziție procesuală nu împiedică, prin ea însăși, contestarea ordinului de concediere, pretenția bănească rămâne dependentă de constatarea nelegalității încetării raportului de muncă. Întrucât o asemenea nelegalitate nu a fost stabilită, pretenția privind plata pentru lipsa forțată de la muncă este lipsită de fundament.

Mai mult, instanța precizează că suma solicitată nu constituie „salariu restant” pentru pentru lipsa de la muncă, ci o despăgubire salarială pretinsă pentru perioada în care reclamanta nu a activat ca urmare a concedierii. Această despăgubire poate fi acordată numai în condițiile prevăzute de art. 89 și art. 90 din Codul muncii, respectiv atunci când eliberarea din serviciu este constatată ca fiind nelegitimă.

În consecință, odată ce pretenția principală privind anularea ordinului nr. 146 din 15 noiembrie 2025 este neîntemeiată, urmează a fi respinsă și pretenția subsecventă privind încasarea salariului pentru perioada absenței de forțată de la muncă.

în conformitate cu art. art. 82, 94, 236 – 241 Cod de procedură civilă, instanţa de judecată,

h o t ă r ă ş t e

Cererea de chemare în judecată înaintată de reclamanta Garștea Svetlana împotriva pârâtului societate cu răspundere limitată ”Floreni”, privind anularea ordinului nr. 146 din 15 noiembrie 2025 “Cu privire la concedierea disciplinară”, încasarea compensației în locul restabilirii la locul de muncă, se respinge ca neîntemeiată.

Hotărârea poate fi atacată cu apel la Curtea de Apel Nord, prin intermediul Judecătoriei Orhei, în termen de 30 zile de la data pronunțării dispozitivului hotărârii.

Preşedintele şedinţei, judecător /semnătura/ Cristina TROIANOVSCHI

Copia corespunde originalului Cristina TROIANOVSCHI