Dosarul nr. 2-23036339-12-2-10032023 (2-4896/23)

H O T Ă R Î R E
în numele Legii

20 mai 2026 mun. Chişinău

Judecătoria Chişinău (sediul centru)
Instanţa compusă din:
preşedintele şedinţei, judecătorul Brăgaru Alina
grefier Mamaliga Vitalina

a examinat în sediul instanţei de judecată, în şedinţa de judecată publică, cauza civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de Duleico Artemie împotriva Instituției Publice Institutul Național de Metrologie privind anularea ordinului de concediere, încasarea plăților salariale pentru lipsa forțată de la muncă, încasarea compensației suplimentare, încasarea prejudiciului moral și cheltuielilor de judecată şi,

a c o n s t a t a t:

I. Argumentele părţilor la proces:

1. La data de 10 martie 2026, reclamantul Duleico Artemie a înaintat cererea de chemare în judecată împotriva Instituției Publice Institutul Național de Metrologie solicitând anularea ordinului nr. 249-p din 12 decembrie 2022, emis în privința lui Duleico Artemie de către Instituția Publică Institutul Național de Metrologie, cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de concediere din funcție, în baza art. 86 alin. (1) lit. k) Codul muncii al R.M., restabilirea lui Duleico Artemie, în funcția anterior deținută, de șef *****al I.P. ”Institutul Național de Metrologie”, încasarea din contul I.P. ”Institutul Național de Metrologie”, în beneficiul reclamantului a salariului pentru lipsa forțată de la muncă, începând cu data concedierii – 17 decembrie 2022 și până la data repunerii efective în funcția anterior deținută, reieșind din salariul mediu lunar al acestuia, confirmat prin certificatul cu privire la salariu, în mărime de 14 923,90 lei, cu deducerea primelor de asigurare obligatorii de asistență medicală, a contribuțiilor individuale de asigurări sociale de stat obligatorii de asistență medicală, a contribuțiilor individuale de asigurări sociale de stat obligatorii, precum și impozitul pe venit din contul angajatorului, încasarea din contul pârâtului în beneficiul reclamantului a prejudiciului moral pentru eliberarea ilegală din serviciu și privarea ilegală de posibilitatea de a munci, în mărime de 15 000,00 lei și cheltuielilor de judecată.
2. La data de 03 februarie 2025, Duleico Artemie, a depus cererea de concretizare a pretențiilor prin care a în locul cerinței privind restabilirea în funcția anterior deținută, de șef *****al I.P. ”Institutul Național de Metrologie” solicită încasarea din contul I.P. ”Institutul Național de Metrologie” în beneficiul reclamantului a compensației suplimentare în mărime de 12 salarii medii ale reclamantului.

3. În motivarea cererii de chemare în judecată, Duleico Artemie a indicat că a fost angajat la IP Institutul de Metrologie (INM) în funcție de șef *****în baza contractului individual de muncă 01/21 din 22 februarie 2021.
4. În atribuțiile de serviciu de bază ale acestuia intra: prezentarea propunerilor de dezvoltare și mentenanță a sistemului informațional al INM; participarea la procesul de elaborare a strategiei de dezvoltare a sistemului informațional; gestionarea activelor componente ale sistemului informațional instituțional. Totodată mai avea obligații generale, incluse în pct. 4 și responsabilități, incluse în pct. 5 a fișei de post. Contractul din numele angajatorului a fost semnat de Directorului la acel moment al INM, dl. *****.
5. Duleico Artemie a menționat că nu deținut în cadrul entității pîrîte funcție publică în sensul Legii nr. 158 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public din 04.07.2008, Nomenclatorul funcțiilor publice.
6. În urma remanierilor care au avut loc în Guvernul RM în anul 2021, o dată venirea în funcție a noului Ministru al Economiei și Infrastructurii, directorul ***** a fost concediat din funcția ce o deținea. Prin Decizia Curții de Apel Chișinău din 10 noiembrie 2022, a fost constatată ilegalitatea ordinului de concediere, anularea ordinului, cu restabilirea în funcție a lui ***** și încasarea tuturor drepturilor salariale neplătite din caza concedierii ilegale. Prin ordinul 219 p din 11 noiembrie 2022 acesta a fost restabilit în funcția de director al INM, începând cu 11 noiembrie 2022 fiind admis la muncă.
7. La momentul revenirii lui ***** la serviciu, reclamantul a menționat că se afla în concediu medical. Ordinul menționat supra i-a fost transmis, iar acesta în baza atribuțiilor funcționale pe care le deținea, inclusiv gestionarea paginii web a Instituției Publice: https:, inm.md rom, a plasat informația pe pagina web respectivă, la indicația directă a directorului restabilit *****, avînd în vedere faptul că această informație era și una de interes public.
8. La 18 noiembrie 2022, din nou au avut loc remanieri în Guvernul Gavriliță și Dumitru Alaiba a fost numit Ministru al Economiei. Odată cu numirea noului Ministru, ***** din nou a fost concediat din funcția anterior deținută, după care în funcția de Director al INM a fost numit *****.
9. Reclamantul a precizat că la data de 25 noiembrie 2022 a fost chemat în biroul noului director *****, care l-a întrebat de ce a postat pe pagina web a instituției informația cu privire la restabilirea în funcție a lui ***** și de ce i-a acordat acestuia accesul la poșta electronică oficială a INM. Reclamantul a răspuns că el a acționat în conformitate cu legea și cu indicațiile pe care le-a primit de la *****, care era Director, indicații pe care era obligat să le execute. Cu referire la accesul la adresa de e- mail a explicat că nu el a acordat accesul pentru că se afla în concediu de boală, ci alt angajat ***** Tot atunci i s-a spus să scrie cerere de demisie din proprie inițiativă și că i se acordă 2-3 săptămâni pentru a preda lucrurile și a scrie cerere de concediere.
10. Ulterior reclamantul a reiterat că la data de 29 noiembrie 2022, din nou a fost chemat în biroul directorului *****, care l-a întrebat dacă a scris cerere de demise și l-a amenințat că în caz contrar, i se declanșează procedură disciplinară și va fi concediat forțat pentru încălcarea obligațiilor de muncă.

11. Reclamantul a precizat că a cedat amenințărilor și presiunilor exercitate asupra sa de către ***** și la 30 noiembrie 2022 a scris cerere de demisie din proprie inițiativă. La data de 01 decembrie 2022, reclamantul s-a răzgândit și a retras cererea de demisie.
12. După ce reclamantul și-a retras cererea de demisie, ***** a continuat presiunile asupra reclamantului, i-a pornit ilegal procedură disciplinară pentru a-l concedia din funcție forțat, l-a concediat forțat, împotriva voinței reclamantului, fără nici un temei legal, din motive și frustrări personale care nu au legătura cu atribuțiile de serviciu ale reclamantului, dar cu schimbarea conducerii Ministerului și entității pârâte, și relațiilor ostile dintre fostul director și actualul director, de pe urma cărora au avut de suferit mai mulți angajați, neafiliați politic partidului de guvernământ, ceea ce este inadmisibil într-o societate democratică și contrar prevederilor naționale și internaționale care protejează și garantează dreptul la muncă.
13. Reclamantul a menționat că la data de 02 decembrie 2022 reclamantului i-a fost înmânat ordinul nr. 124 cu privire la crearea Comisie de anchetă privind cercetarea încălcărilor disciplinare ale lui în calitate de angajat. La pct. 2 s-a dispus că Comisia va efectua ancheta pe perioada 05.12.2022 – 09.12.2022 pentru a verifica circumstanțele încălcărilor disciplinare ale *****, dl Duleico Artemie.
14. Duleico Artemie, prin prisma prevederilor art. 208 Codul muncii a indicat că pentru declanșarea unei anchete de serviciu este necesară comiterea de către salariat a unei fapte concrete, suficient de grave, care să ducă la declanșarea ei. Ancheta de serviciu în privința reclamantului a fost inițiată nu pentru o faptă concretă comisă, dar pentru a căuta fapte în activitatea sa de serviciu, care ar putea servi temei pentru concedierea forțată, ori în ordin este indicat expres: ”pentru a verifica circumstanțele încălcărilor disciplinare al *****, dl. Duleico Artemie.” Actul respectiv este nul deoarece contravine prevederilor art. 208 alin. (2) Codul muncii.
15. La data de 05 decembrie 2022, reclamantul a menționat că a depus o cerere în adresa angajatorului, prin care a calificat procedura disciplinată drept o răfuială personală în adresa sa și îngrădirea dreptului la muncă. Totodată a solicitat să fie informat pentru care abateri a fost declanșată ancheta de serviciu. La data de 08 decembrie 2022 i-a fost înmânat procesul – verbal al Comisiei de anchetă privind cercetarea circumstanțelor încălcării disciplinei muncii. Din conținutul procesului - verbal s-au stabilit mai multe încălcări.
16. În Procesul – verbal privind cercetarea circumstanțelor încălcării disciplinei muncii de către Duleico Artemie, s-a indicat că potrivit notei de serviciu depusă de către Sinița Rodica, manager Sistem al calității s-a stabilit că contrar indicațiilor directorului INM, Duleico Artemie nu a oferit suportul necesar specialistului principal în Secția Juridică, resurse Umane și Cancelarie, ***** în vederea elaborării unui suport digital a personalului pentru a putea monitoriza prezența la lucru și a deplasărilor; 2. Orele de venire și plecare de la serviciu..;3. Perioada concediului planificat, numărul de zile rămase; 4. Posibilitatea de vizualizare zilnică, săptămînală, lunară sub formă de Diagrama Gantt. In acest sens s-a stabilit că în luna decembrie 2022, Duleico Artemie nu a venit cu o soluție în privința transformările digitale a INM pentru segmentele sus-indicate, astfel încât nu a fost implementată nici una din sarcinile acordate. Concomitent s-a stabilit că Duleico Artemie, în calitate de șef IT și Relații Externe, contrar dispoziției pct. 5.2 și 5.8 a fișei de post, prin care este responsabil de funcționarea sigură a

sistemului informațional instituțional și respectarea confidențialității informației, începând cu 16.11.2022 și până la 24.11.2022 nu a monitorizat și nu a asigurat siguranța informațională a instituției, astfel încât nu a sistat accesul lui Melenctuc Anatolie la poșta oficială a IP INM office@inm.gov.md, acordat de *****, specialistul principal în cadrul Secției Aprobări, cu încălcarea vădită a dispozițiilor pct. 3 al ordinului 271p al Ministrului Economiei potrivit căruia documentele și bunurile materiale aflate în gestiunea directorului INM se transmit dlui Constantin Bordianu, vicedirector al INM și pct. 3 al ordinului 219 p din 11.11.2022, care menționează expres că deciziile ce vizează activitatea Institutului, inclusiv în domeniul economico-financiar, administrativ și resurse umane sunt coordonate cu dl. Gumene Vadim, secretar de stat al Ministerului. În aceeași ordine de idei, în baza notei informative din 07.12.2022 s-a stabilit faptul că informația care a fost vizată de către Ministrul Economiei Alaiba Dumitru, legată de activitatea INM, referitor la repunerea în funcție a directorului ***** a fost ștearsă de pe pagina oficială web a INM https://inm,nid/rom/news. Ținând cont de faptul că directorul ***** a confirmat că nu a dat nici o indicație dea fi ștearsă vreo info de pe site sau să autorizeze vreo modificare, se atestă faptul că șeful serviciului IT Artemie Duleico, contrar pct. 3.3 din fișa de post, potrivit căreia în exercitarea funcției ultimul are atribuțiile de gestionare a activelor componente ale sistemului informațional instituțional inclusiv prin dezvoltarea paginii web a INM, nu a asigurat integritatea informației plasate pe pagina oficială web a INM, or chiar în mod intenționat a șters această informație fără acordul directorului INM, fapt care a dus la crearea unul risc potențial de deteriorare a imaginii INM sau chiar sabotare a acțiunilor de dezvoltare strategică a instituției.

17. Reclamantul a menționat că i-au fost adresate 7 întrebări, oferind o explicație la data de 09 decembrie 2022. Duleico Artemie a indicat că nu a primit indicații din partea directorului INM referitor la oferirea suportului digital pentru monitorizarea personalului, s.a; Berghii Ghenadie nu a coordonat cu reclamantul acordarea accesului la poșta oficială al INM lui Melenciuc deoarece el nu avea acesta obligație; nu a fost sistat accesul lui ***** pe perioada 16.11.2022-24.11.2022 la posta electronică oficială a INM întrucât el ocupa funcția de director, și evident trebuie să aibă acces la poștă, de asemenea nu a primit nici un Ordin din partea factorilor de decizie din instituție cu privire la sistare; de integritatea poștei electronice răspunde doar utilizatorul poștei electronice; informația cu privire la restabilirea în funcție a lui ***** nu este ștearsă și nu a dat indicații nimănui să fie ștearsă, ea este disponibilă publică pe pagina web a INM; pentru asigurarea integrității informației de pe pagina web a 1NM și accesul la modificarea și adăugarea informației, parolele de acces sunt periodic modificate.
18. La data de 12 decembrie 2022, directorul INM, ***** a emis ordinul 294-p, în care s-a repetat faptele constatate anterior prin procesul – verbal al Comisiei de anchetă din 09 decembrie și în temeiul art. 206 lit. d), 86 lit. k) din Codul muncii s-a dispus: ” Se constată abatere disciplinară în acțiunile lui s Artemie și anume comiterea de către salariatul care are acces la sistemele informaționale ale angajatorului (sisteme de colectare și gestiune a informației) sau la cele administrative de angajator a unor acțiuni culpabile^ dacă aceste acțiuni pot servi drept temei pentru pierderea încrederii angajatorului față de salariat. Se aplică lui Duleico Artemie, șefului Serviciului 1T și Relații Externe, sancțiune disciplinară sub formă de concediere pentru comiterea de către

salariatul care are acces la sistemele informaționale ale angajatorului (sisteme de colectare și gestiune a informației) sau la cele administrative de angajator a unor acțiuni culpabile, dacă aceste acțiuni pot servi drept temei pentru pierderea încrederii angajatorului față de salariat. Se concediază DULEICO Artemie, șeful *****, în conformitate cu art. 86 alin.1, lit.k), începând cu 17.12.2022; Se obligă Duleico Artemie să transmită lui Andrei CIOLACU toate actele, bunurile, parole, chei electronice deținute în legătură cu funcția de șef *****; S-a explicat termenul și procedura de atac."

19. Ordinul nr. 294-p din 12.12.2022 a fost recepționat de reclamant contra semnătură la data de 13 decembrie 2023.
20. Reclamantul a susținut că ordinul este neîntemeiat, ilegal și abuziv, din următoarele considerente.
21. Niciodată directorul ***** și nici un alt angajat superior în funcție nu a delegat reclamantului obligația de elaborare unui suport digital al personalului pentru a monitoriza o serie de activități interne. Angajatorul nu deține un ordin, care ar fi fost comunicat reclamantului în modalitatea prevăzută de lege prin care reclamantul ar fi fost informat că urmează să îndeplinească această sarcină, prin urmare acesta este un motiv inventat de actualul director ca să poată realiza o concediere forțată, avînd în vedere faptul că reclamantul a refuzat să demisioneze benevol.
22. Cu referire la faptul că începând cu 16.11.2022 și până Ia 24.11.2022 Duleico Artemie nu a monitorizat și nu a asigurat siguranța informațională a instituției, astfel încît nu a sistat accesul lui ***** la poșta oficială a IP INM office@inm.gov.md , acordat de *****, în baza pct. 3 al ordinului 271 p și pct. 3 al Ordinului 219 p din 11.11.2022, reclamantul a indicat că ordinul se referă la restabilirea în funcție a lui *****.
23. Potrivit pct. 3 al Ordinului 219 p din 11.11.2022, pe care se bazează concedierea reclamantului, anume ***** și nu Duleico Artemie a fost obligat să coordoneze deciziile ce vizează activitatea Institutului cu dl. *****, secretar de stat. Totodată din conținutul ordinului de concediere nu este clar la ce ordin se referă angajatorul cu nr. 271 p, or acesta nici măcar nu indică data emiterii. Dezlegat de asta, ordinele respective nu se referă la reclamant și reclamantului nu i se pot imputa obligații care au fost puse în sarcina Directorului instituției *****. Ultimul urma să execute obligațiile stabilite în acest ordin, iar reclamantul era obligat să execute sarcinile și indicațiile Directorului la acel moment, în conformitate cu legea, regulamentul intern, contractul individual de muncă și fișa postului. În altă ordine de idei, ***** l-a concediat pentru faptul că el nu a sistat accesul la posta electronică oficială a INM a șefului său nemijlocit, față de care angajatul era în raporturi de subordonare, ceea ce este absurd.
24. Cu referire la faptul că nu a asigurat integritatea informației plasate pe pagina web a INM cu privire la restabilirea în serviciu al directorului ***** și a șters de pe site informația dată. Această constatare din nou reprezintă un fals, deoarece în explicația oferită Comisiei de anchetă Ia 09 decembrie 2022 el a menționat ca informația cu pricina este accesibilă public pe pagina web a instituției. Cu toate acestea, pîrîta a ignorat acest argument și a inclus atît în procesul -verbal cît și în ordinul de concediere date false, precum ca această informație a fost ștearsă. Prin screen-shot-ul paginii web a INM executat de reclamant în vederea conservării probei, anexat la cerere, se atestă indubitabil că pe data de 13 decembrie 2022, după concedierea reclamantului, informația

vizată era încă disponibilă pe pagina web a INM. Ulterior, după concedierea reclamantului informația a fost ștearsă.

25. Reclamantul a atras atenția instanței de judecată că jocul murdar al actualului director al INM raportat la constatările false din procesul-verbal și ordinul de concediere. Inițial reclamantul a fost hărțuit de ***** Planîh pentru faptul de ce a îndrăznit să publice pe site-ul web informația cu privire la restabilirea în funcție a lui *****, concurentul său. Atunci când reclamantul a invocat că a procedat absolut legal, că a acționat la cererea directorului care era în funcție, ***** a schimbat macazul și deja a imputat reclamantului fapta de ștergere de pe site a acestei informații, deși ea era disponibilă public atît la momentul anchetei de serviciu cît și concedierii reclamantului, fiind radiată de pîrîtă ulterior, prin ce a inclus în ordinul de concediere date false.
26. Reclamantul a precizat că nu a săvârșit careva acțiuni culpabile, care ar fi putut duce la pierderea încrederii angajatorului față de reclamant. Faptele invocate de angajator în ordinul de concediere le consideră false, inventate, cu scopul de al concedia forțat, odată ce a refuzat benevol să concediere. Reclamantul consideră arbitrară concedierea sa din funcție.
27. Referitor la încasarea salariului pentru lipsă forțată de la muncă reclamantul a reiterat prevederile art. 330 Codul muncii și a precizat că potrivit informației cu privire la venituri, salariul anual net al reclamantului a fost de 179 086,83 lei, după deducerea primelor de asigurare medicală, fondul social și suma impozitului pe venit, astfel salariul mediu lunar reprezintă suma de 14 923, 90 lei (179 086,90:12 luni), net, care urmează a fi încasat de la pîrîtă începând cu ziua concedierii - 17 decembrie 2023 și până la restabilirea în funcție, cu deducerea cheltuielilor menționate din contul angajatorului, or suma respectivă reflectă venitul net al reclamantului.
28. Totodată prin prisma prevederilor art. 329 din Codul muncii, reclamantul a indicat că a avut suferințe enorme generate de comportamentul ilegal al factorilor de decizie din cadrul unei instituții de stat de falsul admis în actele de concediere și de faptul că a fost lipsit de posibilitatea de a munci fără nici un temei legal, ceea ce evident i-a cauzat frustrări și sentiment acut de nedreptate. Suma de 15 000,00 lei, ținând cont și de practica judiciară în acest sens este capabilă să-i aducă o oarecare satisfacție și un sentiment de echitate în raport cu ilegalitățile admise de pîrît.
29. Reclamantul și-a întemeiat cererea privind încasarea din contul pârâtului în beneficiul său a despăgubirii materiale în mărime de 12 salarii medii prin prisma art. 329 alin. (4) din Codul muncii, deoarece nu își mai dorește restabilirea în funcție.
30. La data de 22 noiembrie 2023, pârâtul I.P. ”INM” a depus referință prin care a solicitat respingerea acțiunii depusă de Duleico Artemie, ca neîntemeiată, susținând pe deplin concluziile comisie de anchetă din 09 decembrie 2022 cât și legalitatea ordinului de concediere din funcție a salariatului. (f.d. 53 -55)
31. Ulterior la data de 20 mai 2026, pârâtul I.P. ”INM” reprezentat de avocatul Gheorghița Constantin a depus referința suplimentară.
32. În motivarea poziției I.P. ”INM”, reprezentantul pârâtului, avocatul Gheorghița Constantin a indicat că reclamantul Duleico Artemie a deținut funcția de șef al *****din cadrul I.P. „Institutul Național de Metrologie”, având atribuții privind administrarea și securitatea sistemelor informaționale, protecția și confidențialitatea informațiilor,

gestionarea accesului la resursele informaționale și administrarea paginii web oficiale a instituției.

33. În exercitarea atribuțiilor sale, reclamantul avea responsabilitatea de a asigura funcționarea sigură a sistemelor informaționale și controlul accesului la resursele instituționale. Totodată, documentele gestionate în cadrul instituției puteau conține date cu caracter personal, a căror prelucrare urma să fie efectuată cu respectarea legislației privind protecția datelor cu caracter personal.
34. Prin Ordinul ministrului economiei nr. 219-p din 11.11.2022, ***** a fost restabilit în funcția de director al I.P. „Institutul Național de Metrologie", cu condiția coordonării deciziilor privind activitatea instituției, inclusiv în domeniul administrativ și al resurselor umane. În perioada 16.11.2022–24.11.2022 s-a constatat acordarea accesului dlui ***** la poșta electronică oficială a instituției – office@inm.gov.md – de către un alt salariat, fără asigurarea corespunzătoare a monitorizării și controlului accesului de către șeful *****.
35. De asemenea, potrivit notei informative din 07.12.2022, informația privind repunerea în funcție a dlui ***** a fost eliminată de pe pagina web oficială a instituției, fără ca directorul să fi dispus sau autorizat această modificare.
36. În aceste circumstanțe, prin Ordinul nr. 124 din 02.12.2022 a fost constituită Comisia de anchetă pentru cercetarea eventualelor încălcări disciplinare. Reclamantului i-au fost solicitate explicații, acestea fiind prezentate la 09.12.2022. În urma examinării circumstanțelor, Comisia a constatat existența unor acțiuni/inacțiuni culpabile, de natură să afecteze încrederea angajatorului față de salariatul responsabil de administrarea sistemelor informaționale.
37. În baza concluziilor Comisiei și a art. 86 alin. (1) lit. k), art. 206 și art. 208 din Codul muncii, pârâtul a emis Ordinul nr. 294-p din 12.12.2022, prin care reclamantului i-a fost aplicată sancțiunea disciplinară sub forma concedierii, începând cu 17.12.2022.
38. Referitor la argumentele reclamantului cu privire la existența abaterii disciplinare, pârâtul a considerat neîntemeiat argumentul reclamantului privind inexistența abaterii disciplinare. Fapta imputată nu se limitează la efectuarea personală a unei anumite operațiuni tehnice, ci vizează neîndeplinirea atribuțiilor de serviciu privind securitatea sistemelor informaționale, controlul accesului, integritatea informațiilor și administrarea paginii web oficiale.
39. În calitate de șef al *****, reclamantul avea obligația de a asigura controlul și securitatea resurselor informaționale ale instituției, obligație care rezultă atât din fișa postului, cât și din natura funcției deținute.
40. Cu privire la accesul la poșta electronică instituțională, reprezentantul pârâtului a indicat că adresa office@inm.gov.md reprezintă o resursă oficială a instituției, iar administrarea acesteia presupune respectarea regulilor de securitate, control și monitorizare a accesului. Faptul că accesul a fost acordat de un alt salariat fără coordonarea reclamantului nu îl exonerează pe acesta de responsabilitatea funcțională. Dimpotrivă, împrejurarea confirmă existența unor deficiențe în exercitarea atribuțiilor sale de control și monitorizare a sistemelor informaționale.
41. Cu privire la eliminarea informației de pe pagina web, susținerea reclamantului că nu a șters personal informația și nu a dispus ștergerea acesteia nu înlătură responsabilitatea sa funcțională. Atribuțiile sale presupuneau nu doar efectuarea unor operațiuni tehnice, ci și

asigurarea integrității, securității și trasabilității modificărilor efectuate asupra conținutului paginii oficiale. Problema relevantă nu este accesul public la informație, ci existența accesului tehnic necontrolat la modificarea sau ștergerea conținutului oficial al instituției.

42. Cu privire la pretinsa „răfuială personală” reprezentantul pârâtului a indicat că afirmațiile reclamantului referitoare la existența unei pretinse răfuieli personale nu sunt susținute prin probe suficiente și nu înlătură constatările Comisiei de anchetă.
43. Legalitatea ordinului contestat urmează a fi apreciată prin prisma faptelor imputate, a probelor administrate, a respectării procedurii disciplinare și a temeiurilor legale ale sancțiunii. La dosar se regăsesc actele privind constituirea Comisiei, solicitarea și prezentarea explicațiilor reclamantului, precum și ordinul de sancționare.
44. Reprezentantul pârâtului, avocatul Gheorghiță Constantin a menționat că procedura disciplinară a fost efectuată cu respectarea art. 208 din Codul muncii. Reclamantului i-au fost solicitate explicații scrise, acesta prezentându-le la 09.12.2022, iar explicațiile au fost examinate de Comisia de anchetă. Ancheta s-a desfășurat în perioada 05.12.2022–09.12.2022, în termenul prevăzut de lege. Ordinul de constituire a Comisiei avea ca scop verificarea circumstanțelor și nu era necesar să cuprindă concluziile finale asupra vinovăției reclamantului.
45. Reprezentantul pârâtului a considerat că sancțiunea aplicată este justificată prin natura funcției deținute de reclamant și prin caracterul atribuțiilor acestuia asupra sistemelor informaționale ale instituției. Reclamantul deținea funcția de șef al *****și avea acces și responsabilități asupra unor resurse informaționale oficiale, inclusiv poșta electronică instituțională și pagina web a unei instituții publice.
46. Pretențiile privind achitarea salariului pentru absența forțată de la serviciu sunt accesorii pretenției privind anularea concedierii și pot fi examinate numai în cazul constatării caracterului nelegal sau neîntemeiat al acesteia.
47. În ceea ce privește prejudiciul material și moral, pârâtul consideră că acestea nu au fost demonstrate prin probe pertinente și concludente. Reclamantul nu a demonstrat existența unui prejudiciu material distinct, legătura de cauzalitate dintre acțiunile pârâtului și prejudiciul pretins și nici existența unei atingeri reale aduse valorilor nepatrimoniale care să justifice repararea prejudiciului moral.
48. Pârâtul I.P. „Institutul Național de Metrologie” a susținut legalitatea și temeinicia Ordinului nr. 294-p din 12.12.2022 și solicită respingerea pretențiilor reclamantului ca neîntemeiate.
49. În ședința de judecată reclamantul, Duleico Artemie și reprezentantul reclamantului avocatul Kornacker Gabriela nu s-au prezentat. Prin cererea din 20 mai 2026, reprezentantul reclamantului a susținut cererea de chemare în judecată formulată și a solicitat examinarea cauzei în lipsă. Instanța de judecată a dispus examinarea cauzei în lipsa reclamantului și reprezentantului reclamantului.
50. Reprezentantul pârâtului, avocatul Gheorghiță Constantin în ședința de judecată nu s-a prezentat. Prin referința depusă Reprezentantul pârâtului, avocatul Gheorghiță Constantin a solicitat respingerea acțiunii și examinarea cauzei în lipsa pârâtului și a reprezentantului acestuia. Instanța de judecată a dispus examinarea cauzei în lipsa pârâtului și reprezentantului pârâtului.

II. Aprecierea instanței de judecată.

51. Audiind explicațiile reprezentanților părților la proces, studiind materialele cauzei civile în raport cu argumentele părților litigante, instanţa de judecată consideră necesar de a admite parțial cererea de chemare în judecată din considerentele ce urmează.
52. Instanța reține și prevederile art. 117 alin. (1) CPC, probe în cauze civile sînt elementele de fapt, dobândite în modul prevăzut de lege, care servesc la constatarea circumstanțelor ce justifică pretenţiile şi obiecţiile părţilor, precum şi altor circumstanţe importante pentru justa soluţionare a cauzei. Potrivit art. 118 alin. (1) CPC, Fiecare parte trebuie să dovedească circumstanţele pe care le invocă drept temei al pretenţiilor şi obiecţiilor sale dacă legea nu dispune altfel.
53. Instanța judecătorească, conform art. 130 Cod de Procedură Civilă al RM, apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multiaspectuală, completă, nepărtinitoare şi nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul şi interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege
54. În conformitate cu art. 239 Cod de Procedură Civilă al RM, hotărârea judecătorească trebuie să fie legală şi întemeiată. Hotărârea întemeiată se bazează pe dovezile ce corespund cu cerințele despre pertinența lor, adică care confirmă, combat ori pun la îndoială concluziile referitoare la existența sau inexistența de circumstanțe, importante pentru soluționarea justă a cazului.
55. În conformitate cu art. 240 alin. (1), (3) Cod de Procedură Civilă al RM, la deliberarea hotărârii, instanța judecătorească apreciază probele, determină circumstanțele care au importanță pentru soluționarea pricinilor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părți, legea aplicabilă soluționării pricinii şi admisibilitatea acțiunii. Instanța judecătorească adoptă hotărârea în limitele pretențiilor înaintate de reclamant.
56. Conform art. 45 al Codului Muncii al RM, contractul individual de muncă este înţelegerea dintre salariat şi angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcţie, să respecte regulamentul intern al unităţii, iar angajatorul se obligă să-i asigure condiţiile de muncă prevăzute de prezentul cod, de alte acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum şi să achite la timp şi integral salariul.
57. Circumstanțele care prezintă importanță pentru soluționarea justă a cauzei sunt determinate de instanța de judecată pornind de la pretențiile și obiecțiile părților și ale celorlalți participanți la proces, în coroborare cu normele de drept material și procesual incidente raportului juridic litigios.
58. Potrivit art. 354 din Codul muncii, se consideră litigii individuale de muncă divergențele dintre salariat și angajator ce țin, între altele, de încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă, plata despăgubirilor pentru neexecutarea sau executarea necorespunzătoare a obligațiilor rezultate din raportul de muncă, precum și alte probleme ce decurg din raporturile individuale de muncă.
59. Conform art. 45 din Codul muncii, contractul individual de muncă reprezintă înțelegerea dintre salariat și angajator prin care salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcție și să respecte regulile interne ale unității, iar angajatorul își asumă obligația de a-i asigura condițiile de muncă prevăzute de lege și de

a achita integral și la timp salariul.

60. Din materialele cauzei rezultă că, la data de 22 februarie 2021, între I.P. „Institutul Național de Metrologie”, în calitate de angajator, și Duleico Artemie, în calitate de salariat, a fost încheiat contractul individual de muncă nr. 02/21, pe durată nedeterminată, reclamantul fiind angajat în funcția de șef al *****începând cu aceeași dată.
61. La materialele cauzei se regăsește fișa postului lui Duleico Artemie. Potrivit pct. 2.1 al acesteia, șeful *****era subordonat șefului Direcției Administrative și directorului INM. Conform pct. 3.1–3.3, atribuțiile sale vizau, între altele, prezentarea propunerilor pentru dezvoltarea și mentenanța sistemului informațional al INM, participarea la elaborarea strategiei de dezvoltare a sistemului informațional și gestionarea activelor componente ale acestuia. Totodată, potrivit pct. 5.1–5.8 din fișa postului, reclamantul era responsabil de executarea integrală și eficientă a obligațiilor sale, realizarea în termen a programului de activitate al serviciului, funcționarea sigură a sistemului informațional instituțional, actualizarea tehnologiilor informaționale, dezvoltarea paginii web a INM, asigurarea integrității bunurilor materiale transmise în gestiune, verificarea poștei electronice interne, crearea unui mediu intern favorabil și respectarea confidențialității informației.
62. Instanța reține că, prin Ordinul ministrului Economiei nr. 219p din 11 noiembrie 2022, ***** a fost restabilit în funcția de director al Institutului Național de Metrologie, începând cu data de 11 noiembrie 2022. Prin același ordin s-a dispus calcularea și achitarea salariului pentru perioada absenței forțate, iar ***** a fost obligat să coordoneze deciziile privind activitatea Institutului, inclusiv cele din domeniul economico-financiar, administrativ și al resurselor umane, cu *****, secretar de stat al Ministerului Economiei.
63. La data de 1 decembrie 2022, Duleico Artemie și-a retras cererea nr. 163 din 30 noiembrie 2022 privind demisia din funcția de șef al *****.
64. La data de 2 decembrie 2022, *****, indicat în act în calitate de director al INM, a emis Ordinul nr. 124 privind constituirea unei comisii de anchetă și efectuarea, în perioada 5–9 decembrie 2022, a unei anchete de serviciu în vederea verificării circumstanțelor pretinselor încălcări disciplinare comise de Duleico Artemie.
65. Potrivit art. 201 din Codul muncii, disciplina muncii presupune obligația tuturor salariaților de a se conforma regulilor de comportare stabilite de Codul muncii, alte acte normative, convențiile și contractele colective, contractul individual de muncă și actele normative la nivel de unitate.
66. Conform art. 206 alin. (1) din Codul muncii, pentru încălcarea disciplinei muncii angajatorul poate aplica avertismentul, mustrarea, mustrarea aspră sau concedierea în cazurile prevăzute de lege. Potrivit alin. (5) al aceluiași articol, la individualizarea sancțiunii angajatorul trebuie să țină seama de gravitatea abaterii disciplinare și de celelalte circumstanțe obiective relevante.
67. Art. 208 alin. (1) din Codul muncii instituie obligația angajatorului ca, anterior aplicării sancțiunii disciplinare, să solicite salariatului în scris explicații privind fapta imputată, salariatul având la dispoziție un termen de 5 zile lucrătoare pentru prezentarea acestora. Conform alin. (2), atunci când gravitatea situației o justifică, angajatorul poate organiza o anchetă de serviciu, în cadrul căreia salariatul are dreptul să își expună poziția și să prezinte toate probele și justificările pe care le consideră necesare.

68. Examinând Ordinul nr. 124 din 2 decembrie 2022, instanța constată că acesta nu individualizează faptele concrete imputate reclamantului. În cuprinsul ordinului se menționează generic că urma să fie efectuată o anchetă de serviciu pentru verificarea circumstanțelor „încălcărilor disciplinare" ale șefului *****, fără precizarea acțiunilor ori inacțiunilor cercetate, a datei săvârșirii lor și a obligațiilor de serviciu pretins încălcate.
69. La data de 5 decembrie 2022, Duleico Artemie a depus o cerere adresată angajatorului prin care a susținut că nu a comis nicio abatere disciplinară, a calificat inițierea anchetei drept o măsură de răfuială personală și a solicitat să fie informat concret cu privire la abaterile disciplinare pentru care fusese constituită comisia.
70. La data de 8 decembrie 2022, Comisia de Anchetă a întocmit un proces-verbal prin care a reținut mai multe fapte imputate reclamantului.
71. În primul rând, în baza notei de serviciu prezentate de Rodica Sinița, Manager Sistem de Management al Calității, comisia a reținut că Duleico Artemie nu ar fi acordat suportul necesar specialistului principal din Secția Juridică, Resurse Umane și Cancelarie, *****, pentru elaborarea unui suport digital de monitorizare a personalului, care să permită evidența prezenței la serviciu, deplasărilor, orelor de venire și plecare, programului special de muncă, concediilor și reprezentarea acestor date într-o diagramă Gantt.
72. Comisia a concluzionat că, până în luna decembrie 2022, reclamantul nu ar fi prezentat o soluție privind digitalizarea segmentelor respective și că niciuna dintre sarcinile pretins atribuite nu fusese implementată.
73. În al doilea rând, comisia a reținut că Duleico Artemie, contrar responsabilităților prevăzute la pct. 5.2 și 5.8 din fișa postului, în perioada 16 noiembrie 2022–24 noiembrie 2022, nu ar fi monitorizat și asigurat securitatea informațională a instituției, întrucât nu ar fi sistat accesul lui ***** la poșta electronică oficială a INM, office@inm.gov.md, acces despre care comisia a menționat că fusese acordat de *****, specialist principal în cadrul Secției Aprobări de Model a Mijloacelor de Măsurare.
74. Comisia a raportat această conduită la Ordinul nr. 271p al Ministerului Economiei, privind transmiterea documentelor și bunurilor materiale aflate în gestiunea directorului către Constantin Bordianu, vicedirector al INM, precum și la Ordinul nr. 219p din 11 noiembrie 2022, care prevedea coordonarea anumitor decizii ale Institutului cu secretarul de stat *****.
75. În al treilea rând, în baza notei informative din 7 decembrie 2022, comisia a constatat că o informație referitoare la repunerea lui ***** în funcția de director fusese eliminată de pe pagina web oficială a Institutului Național de Metrologie.
76. Pornind de la faptul că ***** a declarat că nu a dispus și nu a autorizat ștergerea respectivei informații, comisia a apreciat că Duleico Artemie, contrar pct. 3.3 din fișa postului, nu ar fi asigurat integritatea informației de pe pagina web sau „chiar în mod intenționat" ar fi șters informația respectivă, ceea ce ar fi creat un risc potențial de dezinformare și de afectare a imaginii instituției.
77. Prin același proces-verbal din 8 decembrie 2022, comisia a solicitat reclamantului prezentarea unei note explicative cu privire la circumstanțele indicate, stabilind drept termen data de 9 decembrie 2022, ora 12:00.
78. La data de 9 decembrie 2022, Duleico Artemie a prezentat explicații în care a contestat toate faptele imputate și a reiterat că procedura disciplinară ar avea legătură cu refuzul

său de a demisiona. Cu privire la pretinsa neacordare a suportului pentru sistemul de monitorizare a personalului, reclamantul a susținut că nu primise din partea directorului INM o dispoziție privind realizarea unei asemenea sarcini pentru *****.

79. Cu privire la accesul lui ***** la poșta electronică oficială, reclamantul a menționat că accesul fusese acordat de ***** fără coordonarea cu acesta și că, în orice caz, la momentul respectiv ***** fusese restabilit în funcția de director. Reclamantul a mai indicat că nu primise niciun ordin din partea conducerii instituției privind sistarea accesului.
80. Referitor la informația eliminată de pe pagina web, reclamantul a negat că ar fi șters-o sau că ar fi dat indicații în acest sens și a susținut că și-a îndeplinit obligația de gestionare a sistemului informațional, inclusiv prin modificarea periodică a parolelor de acces la pagina web.
81. Potrivit art. 210 alin. (1) din Codul muncii, sancțiunea disciplinară se aplică prin ordin, dispoziție, decizie sau hotărâre, în care trebuie indicate în mod obligatoriu temeiurile de fapt și de drept ale sancțiunii, termenul de contestare și organul competent să examineze contestația. La data de 12 decembrie 2022, ***** a emis Ordinul nr. 294-p privind aplicarea față de Duleico Artemie a sancțiunii disciplinare sub formă de concediere.
82. Prin ordin s-a reținut, în esență, că reclamantul, în calitate de salariat care avea acces la sistemele informaționale ale angajatorului, ar fi comis „acțiuni culpabile” care puteau servi drept temei pentru pierderea încrederii angajatorului, fiind dispusă concedierea acestuia în temeiul art. 86 alin. (1) lit. k) din Codul muncii, începând cu 17 decembrie 2022. Ordinul a făcut trimitere la art. 206 alin. (1) lit. d), art. 86 alin. (1) lit. k) din Codul muncii și la materialele comisiei de anchetă privind cercetarea abaterilor disciplinare. Conform art. 210 alin. (2) din Codul muncii, ordinul de sancționare se comunică salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării ori înștiințării, în termenul prevăzut de lege și produce efecte de la data comunicării, cu particularitățile prevăzute de lege pentru sancțiunea sub formă de concediere.
83. Ordinul nr. 294-p din 12 decembrie 2022 a fost comunicat reclamantului la data de 13 decembrie 2022, Duleico Artemie consemnând în scris dezacordul său cu măsura dispusă. Potrivit art. 210 alin. (3) din Codul muncii, ordinul de sancționare poate fi contestat de salariat în instanța de judecată în condițiile art. 355 din Cod. În conformitate cu art. 355 alin. (1) lit. a) din Codul muncii, cererea privind soluționarea unui litigiu individual de muncă referitor la încălcarea dreptului salariatului se depune în termen de 3 luni de la data la care acesta a aflat sau trebuia să afle despre încălcarea dreptului său. Duleico Artemie a sesizat instanța de judecată la data de 10 martie 2023, contestând concedierea comunicată la 13 decembrie 2022.
84. Prin urmare, instanța constată că acțiunea a fost introdusă în interiorul termenului de 3 luni prevăzut de art. 355 alin. (1) lit. a) din Codul muncii.
85. Prin cererea de chemare în judecată, reclamantul a solicitat anularea Ordinului nr. 294-p din 12 decembrie 2022, restabilirea în funcția anterior deținută de șef al *****, încasarea despăgubirii pentru perioada absenței forțate de la muncă, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată.
86. Ulterior, la data de 3 februarie 2025, reclamantul și-a concretizat pretențiile, renunțând la solicitarea restabilirii efective în funcția anterior deținută și solicitând, în locul acesteia,

încasarea compensației suplimentare prevăzute de lege, în mărime de 12 salarii medii.

87. Instanța reține că temeiul juridic al concedierii îl constituie art. 86 alin. (1) lit. k) din Codul muncii, care admite desfacerea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului în cazul comiterii, de către salariatul care gestionează nemijlocit mijloace bănești ori valori materiale sau care are acces la sistemele informaționale ale angajatorului ori la cele administrate de angajator, a unor acțiuni culpabile, dacă acestea pot constitui temei pentru pierderea încrederii angajatorului față de salariat. Din textul normei rezultă că aplicarea art. 86 alin. (1) lit. k) presupune întrunirea cumulativă a mai multor condiții: salariatul să facă parte din categoria persoanelor expres prevăzute de normă; să existe o acțiune ori inacțiune concretă imputabilă acestuia; conduita să fie culpabilă; iar natura și gravitatea acesteia să fie apte, în mod obiectiv, să justifice pierderea încrederii angajatorului.
88. Prin urmare, simplul fapt că Duleico Artemie, în virtutea funcției deținute, avea acces la sistemele informaționale ale angajatorului nu este suficient pentru aplicarea concedierii. Accesul la sistem reprezintă doar premisa subiectivă de aplicare a normei, însă angajatorului îi revenea obligația să demonstreze distinct existența unei conduite culpabile concrete. Pierderea încrederii nu poate fi întemeiată exclusiv pe percepția subiectivă a angajatorului, pe suspiciuni sau pe responsabilitatea generală a salariatului pentru un anumit domeniu. Ea trebuie să rezulte din fapte stabilite prin probe și imputabile personal salariatului.
89. Această interpretare corespunde și explicațiilor date de Plenul Curții Supreme de Justiție în materia încetării contractului individual de muncă, potrivit cărora, în privința salariaților care au acces la sistemele informaționale, pierderea încrederii trebuie să aibă la bază acțiuni culpabile efective, precum divulgarea informațiilor confidențiale sau săvârșirea unor acțiuni care expun angajatorul unor riscuri materiale serioase.
90. Totodată, conform art. 89 alin. (2) din Codul muncii, în litigiul având ca obiect contestarea concedierii, sarcina demonstrării legalității și a temeiurilor eliberării din serviciu revine angajatorului. În consecință, reclamantului nu îi revenea obligația de a demonstra inexistența faptelor imputate, ci I.P. „Institutul Național de Metrologie” trebuia să probeze existența lor, caracterul culpabil, legătura cu atribuțiile de serviciu și gravitatea suficientă pentru aplicarea sancțiunii maxime.
91. Examinând prima faptă imputată, instanța constată că procesul-verbal al comisiei se întemeiază pe afirmația potrivit căreia reclamantul nu ar fi acordat suportul necesar Lidiei Bîrsî pentru elaborarea unui sistem digital de monitorizare a personalului. Pentru ca neexecutarea unei sarcini de serviciu să poată fi calificată drept abatere disciplinară, trebuie stabilite în mod cert existența obligației concrete, persoana care a dispus executarea acesteia, conținutul exact al sarcinii, momentul comunicării, termenul acordat și neexecutarea culpabilă de către salariat. Din materialele indicate în procesul-verbal al comisiei nu rezultă însă existența unui ordin, a unei dispoziții scrise, a unei rezoluții, a unui plan de activitate aprobat sau a unui alt înscris din care să rezulte că lui Duleico Artemie i-a fost atribuită în mod concret obligația de a elabora sau implementa sistemul respectiv într-un anumit termen.
92. Fișa postului conține, într-adevăr, atribuții generale privind dezvoltarea și mentenanța sistemului informațional și prezentarea propunerilor privind modernizarea acestuia. Aceste atribuții generale nu demonstrează însă că reclamantului i-a fost comunicată

sarcina concretă descrisă de comisie și că acesta a refuzat culpabil să o execute. Nerealizarea unui anumit produs informatic la un moment dat nu poate fi asimilată automat cu o abatere disciplinară, fără stabilirea prealabilă a unei obligații individualizate, a termenului de executare și a vinovăției salariatului. În aceste circumstanțe, instanța apreciază că prima faptă nu a fost demonstrată în măsura necesară pentru a constitui o acțiune culpabilă în sensul art. 86 alin. (1) lit. k) din Codul muncii.

93. Referitor la cea de-a doua faptă ce ține de nesistarea accesului lui ***** la poșta electronică, instanța constată că însăși comisia de anchetă a indicat că accesul lui ***** la poșta electronică oficială a INM fusese acordat de *****, și nu de reclamant. Prin urmare, nu s-a stabilit că Duleico Artemie ar fi acordat accesul respectiv, ar fi dispus acordarea lui sau ar fi efectuat personal vreo acțiune tehnică prin care accesul a fost creat ori menținut. Pentru imputarea unei inacțiuni reclamantului era necesar să fie demonstrat că acesta avea o obligație clară și concretă de a sista accesul, că o asemenea obligație îi fusese comunicată și că, deși avea posibilitatea tehnică și juridică de a o executa, a omis culpabil să o facă. Din probele descrise în procesul-verbal al comisiei nu rezultă existența unei dispoziții exprese adresate reclamantului prin care să i se fi cerut sistarea accesului lui ***** la poșta instituțională. Mai mult, prin Ordinul ministrului Economiei nr. 219p din 11 noiembrie 2022, ***** fusese restabilit în funcția de director al Institutului Național de Metrologie.
94. Obligația prevăzută în același ordin de a coordona anumite decizii cu secretarul de stat ***** nu echivalează cu interdicția utilizării poștei electronice instituționale de către directorul restabilit și nici nu generează, în mod implicit, obligația șefului Serviciului IT de a-i suprima accesul. De asemenea, dispoziția privind transmiterea anumitor documente și bunuri materiale către o altă persoană nu este, prin ea însăși, echivalentă cu o dispoziție tehnică privind dezactivarea contului de poștă electronică. Astfel, în lipsa unei dispoziții clare privind sistarea accesului, a probei comunicării unei asemenea obligații reclamantului și a refuzului culpabil de executare, instanța nu poate deduce vinovăția numai din responsabilitatea generală a acestuia pentru funcționarea sistemului informațional.
95. Cea de-a treia faptă imputată reclamantului vizează eliminarea unei informații de pe pagina web oficială a INM. Instanța constată că formularea utilizată de însăși Comisia de Anchetă este una incertă, aceasta reținând că reclamantul fie „nu a asigurat integritatea informației”, fie „chiar în mod intenționat a șters această informație”. Cele două ipoteze sunt distincte juridic și factual. Prima presupune o eventuală omisiune în exercitarea atribuțiilor de supraveghere, iar cea de-a doua presupune o acțiune intenționată de ștergere a informației. O asemenea formulare alternativă relevă că, la finalizarea anchetei, comisia nu stabilise cu certitudine nici conduita concretă a reclamantului și nici forma vinovăției acestuia. Or, aplicarea unei sancțiuni disciplinare, în special concedierea, nu poate avea la bază ipoteza că salariatul „ori” nu a prevenit acțiunea unei alte persoane, „ori” a săvârșit personal și intenționat fapta. Din materialele indicate de angajator nu rezultă existența unor date tehnice care să identifice persoana care a efectuat ștergerea informației, cum ar fi istoricul modificărilor, logurile de acces, contul utilizatorului, adresa IP, data și ora exactă a operațiunii sau alte elemente tehnice verificabile.
96. Faptul că reclamantul avea atribuții de gestionare și dezvoltare a paginii web nu instituie

o răspundere obiectivă pentru orice modificare produsă în sistemul administrat. Răspunderea disciplinară este una personală și presupune vinovăția salariatului. Aceasta trebuie demonstrată prin probe, iar nu prezumată din funcția deținută. În consecință, în lipsa stabilirii autorului ștergerii și a modului concret în care reclamantul și-ar fi încălcat culpabil atribuțiile, această faptă nu putea servi drept temei suficient pentru concedierea în baza art. 86 alin. (1) lit. k). Instanța reține suplimentar că respectarea art. 208 din Codul muncii constituie o garanție efectivă a dreptului salariatului de a se apăra împotriva acuzațiilor disciplinare. În speță, Ordinul nr. 124 din 2 decembrie 2022 nu indica faptele concrete cercetate, iar reclamantul a fost nevoit, la 5 decembrie 2022, să solicite angajatorului să îi comunice ce abateri îi sunt imputate.

97. Individualizarea efectivă a faptelor a avut loc abia în procesul-verbal din 8 decembrie 2022, prin care reclamantului i s-a solicitat să prezinte explicații până la 9 decembrie 2022, ora 12:00. Or, art. 208 alin. (1) din Codul muncii acordă salariatului un termen de 5 zile lucrătoare pentru prezentarea explicației scrise. Stabilirea unui termen până în ziua imediat următoare nu corespunde termenului legal acordat salariatului pentru pregătirea poziției sale și prezentarea eventualelor probe și justificări.
98. Împrejurarea că reclamantul a reușit să prezinte totuși explicații la 9 decembrie 2022 nu înlătură deficiența procedurală. Dreptul legal la un anumit termen nu se reduce la simpla posibilitate materială de a transmite rapid un răspuns, ci presupune posibilitatea efectivă de a pregăti apărarea și de a prezenta probe. Mai mult, ordinul de concediere a fost emis la 12 decembrie 2022, înainte de expirarea termenului de 5 zile lucrătoare calculat de la momentul la care faptele concrete au fost comunicate reclamantului.
99. Art. 210 alin. (1) din Codul muncii impune ca ordinul de sancționare să conțină în mod obligatoriu temeiurile de fapt și de drept ale măsurii aplicate. Examinând Ordinul nr. 294-p, instanța constată că acesta reproduce, în esență, formula legală a art. 86 alin. (1) lit. k), făcând referire la comiterea unor „acțiuni culpabile” de către salariatul care are acces la sistemele informaționale și la pierderea încrederii angajatorului.
100. Ordinul nu individualizează însă, în mod suficient, care acțiune ori inacțiune concretă a fost constatată definitiv ca abatere, data și modalitatea săvârșirii acesteia, forma de vinovăție, obligația exactă încălcată și probele pe care angajatorul și-a întemeiat concluzia. Trimiterea generică la procesul-verbal al comisiei de anchetă nu poate înlătura integral această deficiență, cu atât mai mult cu cât procesul-verbal însuși conține, în privința uneia dintre acuzațiile esențiale, două ipoteze alternative incompatibile privind conduita reclamantului.
101. Motivarea concretă era necesară și pentru a permite verificarea modului în care angajatorul a respectat principiul individualizării sancțiunii prevăzut de art. 206 alin. (5) din Codul muncii.
102. Din ordin nu rezultă o analiză individualizată a gravității pretinselor abateri, a consecințelor efectiv produse, a existenței unui prejudiciu, a formei vinovăției reclamantului, a conduitei sale profesionale anterioare sau a motivelor pentru care o sancțiune mai puțin severă nu era suficientă.
103. Or, concedierea constituie cea mai severă sancțiune disciplinară, iar aplicarea acesteia presupune o justificare corespunzătoare gravității efectelor produse asupra raportului de muncă.
104. Instanța reține și prevederile art. 207 alin. (1) din Codul muncii, potrivit cărora

sancțiunea disciplinară se aplică de organul căruia îi este atribuit dreptul de angajare, alegere, confirmare sau numire în funcție a salariatului respectiv. În cauză, prin Ordinul ministrului Economiei nr. 219p din 11 noiembrie 2022, ***** fusese restabilit în funcția de director al INM începând cu aceeași dată. Cu toate acestea, Ordinul nr. 124 din 2 decembrie 2022 privind constituirea comisiei de anchetă și Ordinul nr. 294-p din 12 decembrie 2022 privind concedierea reclamantului au fost emise de *****.

105. În condițiile unei asemenea situații juridice, pentru confirmarea legalității măsurii disciplinare era necesară existența la materialele cauzei a unui act care să demonstreze că, la datele de 2 și 12 decembrie 2022, ***** deținea competența legală de a exercita prerogativa disciplinară a angajatorului și de a dispune concedierea reclamantului. În măsura în care un asemenea act de abilitare nu a fost prezentat și nu rezultă din materialele cauzei, această împrejurare constituie un argument suplimentar care pune în discuție legalitatea actului de sancționare, întrucât competența autorului actului reprezintă o condiție a validității acestuia.

106. Apreciind cumulativ probele administrate, instanța constată că pârâtul nu a demonstrat existența unor acțiuni culpabile ale lui Duleico Artemie care să întrunească cerințele art. 86 alin. (1) lit. k) din Codul muncii. În privința primei acuzații nu a fost demonstrată atribuirea și comunicarea unei sarcini concrete, termenul de executare și neexecutarea culpabilă a acesteia. În privința celei de-a doua acuzații nu s-a demonstrat că reclamantul a acordat accesul la poșta electronică, că exista o dispoziție expresă privind sistarea acestuia și că reclamantul a refuzat culpabil să o execute, în condițiile în care persoana vizată fusese restabilită în funcția de director prin Ordinul nr. 219p din 11 noiembrie 2022. În privința celei de-a treia acuzații, nu a fost identificat autorul ștergerii informației de pe pagina web și nu au fost prezentate probe tehnice care să atribuie reclamantului această operațiune, însăși comisia formulând concluzia sub forma unor ipoteze alternative. Instanța reiterează că răspunderea disciplinară nu poate fi întemeiată pe prezumția vinovăției rezultată din funcția ocupată și nici pe simplul fapt că reclamantul avea acces la sistemele informaționale. Era necesară identificarea unei conduite personale, concrete și culpabile.

107. Totodată, instanța reține că procedura disciplinară desfășurată în privința reclamantului prezintă deficiențe atât sub aspectul individualizării inițiale a faptelor imputate, cât și sub aspectul termenului acordat pentru prezentarea explicațiilor și al motivării actului final de sancționare. În aceste condiții, pârâtul nu și-a îndeplinit obligația prevăzută de art. 89 alin. (2) din Codul muncii de a demonstra legalitatea și temeiurile concedierii.

108. Prin urmare, având în vedere că existența și caracterul culpabil al faptelor imputate nu au fost probate în măsura necesară pentru aplicarea sancțiunii disciplinare maxime, instanța concluzionează că Ordinul nr. 294-p din 12 decembrie 2022 privind aplicarea față de Duleico Artemie a sancțiunii disciplinare sub formă de concediere în temeiul art. 86 alin. (1) lit. k) din Codul muncii este neîntemeiat și nelegal și urmează a fi anulat. Potrivit art. 89 și art. 90 din Codul muncii, constatarea caracterului nelegitim al eliberării din serviciu atrage dreptul salariatului la repararea prejudiciului produs prin măsura ilegală. Instanța reține că, inițial, reclamantul a solicitat restabilirea în funcția anterior deținută, însă, prin cererea de concretizare a pretențiilor din 3 februarie 2025, a solicitat, în locul restabilirii efective în funcție, acordarea compensației suplimentare prevăzute de

art. 90 alin. (4) din Codul muncii

109. Potrivit art. 90 alin. (4) din Codul muncii, în cazul unui litigiu, instanța poate, cu acordul salariatului, să acorde, în locul restabilirii la locul de muncă, o compensație suplimentară la sumele datorate potrivit alin. (2), în cuantumul prevăzut de lege.

110. Instanța subliniază că această compensație suplimentară are o natură juridică distinctă de despăgubirea datorată pentru perioada absenței forțate de la muncă. Compensația prevăzută de art. 90 alin. (4) substituie restabilirea efectivă în funcție, în timp ce despăgubirea pentru absența forțată urmărește repararea prejudiciului patrimonial cauzat salariatului prin lipsirea nelegală de posibilitatea de a munci și de a beneficia de veniturile salariale aferente.

111. În ceea ce privește despăgubirea pentru perioada absenței forțate de la muncă, instanța urmează să țină cont de cadrul normativ aplicabil la data soluționării litigiului, inclusiv de efectele Hotărârii Curții Constituționale nr. 9 din 22 iulie 2025, prin care textul din art. 90 alin. (2) lit. a) din Codul muncii, care limita despăgubirea pentru absența forțată la 12 salarii medii lunare, a fost declarat neconstituțional.

112. În consecință, la determinarea despăgubirii aferente perioadei absenței forțate, instanța urmează să se raporteze la prejudiciul efectiv suportat de reclamant, la perioada concretă a lipsirii nelegale de posibilitatea de a munci, la circumstanțele particulare ale cauzei și la limitele pretențiilor formulate, fără aplicarea plafonului declarat neconstituțional.

113. Revenind la temeinicia faptelor disciplinare imputate reclamantului, instanța constată suplimentar că, la data de 13 decembrie 2022, ora 11:14, pe pagina web oficială a Institutului Național de Metrologie, la adresa https://inm.md/rom/news , se regăsea articolul referitor la repunerea în funcție a directorului *****.

114. Această împrejurare infirmă concluzia comisiei de anchetă potrivit căreia reclamantul nu ar fi asigurat integritatea informației publicate pe pagina web oficială a INM. Dimpotrivă, existența articolului respectiv pe pagina instituției la data de 13 decembrie 2022 confirmă că informația era disponibilă publicului. În aceste condiții, instanța nu poate reține că Duleico Artemie ar fi încălcat atribuția prevăzută la pct. 3.3 din fișa postului referitoare la gestionarea activelor componente ale sistemului informațional instituțional și dezvoltarea paginii web a INM.

115. Mai mult, pârâtul nu a prezentat probe tehnice din care să rezulte că reclamantul ar fi șters personal informația respectivă sau ar fi dispus ștergerea acesteia.

116. Faptul că informația era accesibilă pe pagina oficială la data de 13 decembrie 2022 este incompatibil cu susținerea potrivit căreia reclamantul ar fi compromis definitiv ori ar fi înlăturat intenționat informația din sistemul informațional al instituției.

117. Cât privește fapta imputată reclamantului potrivit căreia acesta nu ar fi oferit suportul necesar specialistului principal din Secția Juridică, Resurse Umane și Cancelarie, *****, în vederea elaborării unui suport digital pentru monitorizarea personalului, instanța constată că materialele cauzei nu confirmă existența unei obligații concrete și individualizate impuse lui Duleico Artemie în acest sens.

118. În particular, la dosar nu se regăsește niciun ordin, nicio dispoziție, rezoluție, sarcină de serviciu ori alt act emis de directorul INM din care să rezulte că reclamantului i-ar fi fost atribuită obligația de a elabora sau de a acorda suportul necesar pentru crearea unui sistem destinat monitorizării prezenței la serviciu, deplasărilor, orelor de venire și

plecare, programului special de muncă și de învoire, perioadelor de concediu și reprezentării datelor sub forma unei diagrame Gantt.

119. De asemenea, pârâtul I.P. „Institutul Național de Metrologie” nu a prezentat instanței nota de serviciu a *****, Manager Sistem de Management al Calității, la care Comisia de Anchetă a făcut referire în procesul-verbal.

120. În lipsa notei respective, instanța nu poate verifica conținutul acesteia, data întocmirii, persoana căreia i-a fost adresată, sarcina concretă pretins atribuită reclamantului și termenul în care aceasta trebuia executată. Or, pentru angajarea răspunderii disciplinare era necesar ca angajatorul să demonstreze existența unei obligații concrete, comunicarea acesteia salariatului, termenul de executare și neexecutarea culpabilă.

121. În lipsa instituirii și comunicării unei asemenea obligații către Duleico Artemie, acestuia nu îi poate fi imputată neexecutarea unei sarcini care nu s-a demonstrat că i-a fost atribuită.

122. Instanța reține că atribuțiile generale înscrise în fișa postului privind dezvoltarea și mentenanța sistemului informațional nu pot substitui dovada unei sarcini concrete, distincte și determinate în timp. Totodată, instanța constată că reclamantului i-a fost imputată și nerespectarea pct. 5.2 și 5.8 din fișa postului, potrivit cărora acesta era responsabil de asigurarea funcționării sigure a sistemului informațional instituțional și de respectarea confidențialității informației.

123. Potrivit poziției Comisiei de Anchetă, Duleico Artemie, în perioada 16 noiembrie 2022–24 noiembrie 2022, nu ar fi monitorizat și nu ar fi asigurat securitatea informațională a instituției, întrucât nu a sistat accesul lui ***** la poșta oficială a INM, office@inm.gov.md, acces acordat de către *****, specialist principal în cadrul Secției Aprobări de Model a Mijloacelor de Măsurare.

124. În susținerea acestei concluzii, Comisia a făcut referire la pct. 3 din Ordinul nr. 271p al Ministerului Economiei, potrivit căruia documentele și bunurile materiale aflate în gestiunea directorului INM urmau să fie transmise lui Constantin Bordianu, vicedirector al Institutului Național de Metrologie, precum și la pct. 3 din Ordinul nr. 219p din 11 noiembrie 2022, potrivit căruia deciziile ce vizează activitatea Institutului, inclusiv în domeniul economico-financiar, administrativ și al resurselor umane, urmau a fi coordonate cu *****, secretar de stat al Ministerului Economiei. Instanța constată însă că această faptă nu poate fi imputată reclamantului.

125. Prin Ordinul nr. 219p din 11 noiembrie 2022, emis de ministrul Economiei, Gaibu Sergiu, ***** a fost restabilit în funcția de director al Institutului Național de Metrologie, începând cu aceeași dată.

126. Prin urmare, în perioada 16–24 noiembrie 2022, la care se referă acuzația disciplinară, ***** deținea în mod oficial calitatea de director al Institutului Național de Metrologie.

127. În calitatea sa de director restabilit în funcție și reprezentant legal al instituției, simplul fapt că ***** avea acces la poșta oficială a INM nu poate fi calificat, în lipsa unei dispoziții contrare exprese, drept incident de securitate informațională imputabil șefului *****.

128. Mai mult, materialele cauzei nu confirmă că Duleico Artemie ar fi acordat personal lui ***** accesul la poșta oficială. Dimpotrivă, chiar Comisia de Anchetă a indicat că accesul a fost acordat de *****.

129. În această situație, pentru a putea angaja răspunderea reclamantului pentru nesistarea

accesului, angajatorul trebuia să demonstreze existența unei obligații exprese de sistare, comunicarea acestei obligații reclamantului și refuzul ori omisiunea culpabilă de executare, asemenea probă nu a fost prezentată.

130. Instanța mai reține că, prin Ordinul nr. 219p din 11 noiembrie 2022, obligația de coordonare a deciziilor privind activitatea Institutului, inclusiv a celor din domeniul economico-financiar, administrativ și al resurselor umane, cu secretarul de stat *****, a fost instituită în sarcina lui *****.

131. Ordinul nr. 219p nu conține o obligație similară în sarcina lui Duleico Artemie și nici nu dispune sistarea accesului lui ***** la sistemele informaționale sau la poșta oficială a instituției. Prin urmare, reclamantului nu îi poate fi imputată neexecutarea unei obligații stabilite în sarcina altei persoane.

132. Cât privește invocarea pct. 3 din Ordinul nr. 271p al Ministerului Economiei, instanța constată că acest act nu a fost anexat la materialele cauzei.

133. În lipsa înscrisului respectiv, instanța nu poate verifica conținutul exact al ordinului, domeniul său de aplicare, persoanele cărora le era adresat, obligațiile concrete instituite prin acesta și dacă reclamantul Duleico Artemie avea vreo obligație rezultată nemijlocit din actul respectiv.

134. De asemenea, pârâtul nu a probat că Ordinul nr. 271p a fost adus la cunoștința reclamantului și nici că obligația privind transmiterea documentelor și bunurilor materiale aflate în gestiunea directorului INM către Constantin Bordianu revenea lui Duleico Artemie.

135. În aceste condiții, o pretinsă încălcare a unui act care nu a fost prezentat instanței și despre care nu s-a demonstrat că instituia o obligație în sarcina reclamantului nu poate constitui un temei valid pentru angajarea răspunderii disciplinare.

136. Analizând în ansamblu circumstanțele descrise, instanța constată că pârâtul nu a demonstrat că Duleico Artemie, în exercitarea funcției de șef al *****, a încălcat culpabil atribuțiile prevăzute la pct. 3.3, 5.2 și 5.8 din fișa postului.

137. În privința informației publicate pe pagina web, nu a fost dovedită ștergerea acesteia de către reclamant, iar la data de 13 decembrie 2022 articolul referitor la repunerea în funcție a lui ***** se regăsea pe pagina oficială.

138. În privința suportului digital pentru monitorizarea personalului, nu a fost demonstrată existența unei sarcini concrete atribuite reclamantului și nici nota de serviciu invocată de Comisia de Anchetă nu a fost prezentată instanței.

139. În privința accesului lui ***** la poșta electronică oficială, s-a constatat că acesta fusese restabilit în funcția de director începând cu 11 noiembrie 2022, accesul fusese acordat de o altă persoană, iar existența unei dispoziții exprese de sistare adresate reclamantului nu a fost probată.

140. În lipsa demonstrării acestor elemente, nu poate fi reținută existența unor acțiuni culpabile susceptibile să determine, în mod obiectiv și rezonabil, pierderea încrederii angajatorului în sensul art. 86 alin. (1) lit. k) din Codul muncii.

141. Prin urmare, Ordinul nr. 294-p din 12 decembrie 2022, emis de *****, prin care lui Duleico Artemie i-a fost aplicată sancțiunea disciplinară sub formă de concediere în temeiul art. 206 alin. (1) lit. d) și art. 86 alin. (1) lit. k) din Codul muncii, este neîntemeiat și nelegal și urmează a fi anulat.

142. În continuare, instanța reține că reclamantul, prin cererea de concretizare a pretențiilor

din 3 februarie 2025, a solicitat, în locul restabilirii în funcția anterior deținută, încasarea unei compensații în mărime de 12 salarii medii, în temeiul art. 90 alin. (4) din Codul muncii. Totodată, reclamantul a solicitat încasarea plăților salariale aferente perioadei absenței forțate de la muncă, începând cu data concedierii ilegale și până la data pronunțării hotărârii judecătorești, precum și repararea prejudiciului moral în mărime de 15 000 lei și compensarea cheltuielilor de judecată.

143. Întrucât instanța a constatat nelegalitatea concedierii și a dispus anularea Ordinului nr. 294-p din 12 decembrie 2022, urmează a fi examinate distinct consecințele patrimoniale ale concedierii nelegitime: compensația suplimentară solicitată în locul restabilirii, despăgubirea pentru perioada absenței forțate, prejudiciul moral și cheltuielile de judecată.

144. La soluționarea cererii privind compensația suplimentară prevăzută de art. 90 alin. (4) din Codul muncii, instanța va ține cont de faptul că reclamantul și-a exprimat în mod expres acordul de a nu mai fi restabilit efectiv în funcție, solicitând substituirea acestei măsuri cu acordarea compensației prevăzute de lege.

145. Această opțiune procesuală este compatibilă cu mecanismul prevăzut de art. 90 alin. (4), care permite, cu acordul salariatului, acordarea unei compensații suplimentare în locul restabilirii la locul de muncă.

146. În ceea ce privește plățile salariale pentru perioada absenței forțate, instanța urmează să stabilească perioada concretă pentru care reclamantul a fost lipsit nelegitim de posibilitatea de a presta munca și cuantumul salariului mediu ce urmează a fi utilizat la calcul, în limitele pretențiilor formulate și ale probelor administrate.

147. La determinarea cuantumului despăgubirii pentru absența forțată, instanța urmează să țină seama și de faptul că plafonul de 12 salarii medii lunare prevăzut anterior de art. 90 alin. (2) lit. a) din Codul muncii nu mai poate fi aplicat după declararea neconstituționalității acestuia prin Hotărârea Curții Constituționale nr. 9 din 22 iulie 2025.

148. Prin urmare, despăgubirea pentru absența forțată urmează a fi stabilită în raport cu prejudiciul salarial efectiv suportat de reclamant pentru perioada relevantă, fără limitarea acesteia la 12 salarii medii lunare, sub rezerva limitelor cererii și a probelor privind cuantumul salariului mediu.

149. Odată constatată nelegalitatea concedierii reclamantului Duleico Artemie și anularea Ordinului nr. 294-p din 12 decembrie 2022, instanța urmează să determine consecințele patrimoniale ale acestei măsuri nelegitime, prin raportare la prevederile art. 89, art. 90, art. 329 și art. 330 din Codul muncii.

150. Potrivit art. 90 alin. (1)–(4) din Codul muncii, în cazul eliberării nelegitime din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat salariatului. Repararea prejudiciului cuprinde despăgubirea pentru perioada absenței forțate de la muncă, compensarea cheltuielilor suplimentare legate de contestarea concedierii și compensarea prejudiciului moral. Totodată, în locul restabilirii la locul de muncă, instanța poate, cu acordul salariatului, să încaseze de la angajator o compensație suplimentară, în mărime de cel puțin 3 salarii medii lunare.

151. Instanța reține că repararea prejudiciului patrimonial produs prin concedierea nelegală presupune repunerea salariatului, pe cât posibil, în situația patrimonială în care acesta s-ar fi aflat dacă actul ilegal al angajatorului nu ar fi fost emis.

152. În acest sens, art. 330 alin. (1) din Codul muncii instituie obligația angajatorului de a compensa salariul pe care persoana nu l-a primit în toate cazurile în care aceasta a fost privată ilegal de posibilitatea de a munci, inclusiv în cazul eliberării ilegale din serviciu.
153. În speță, Duleico Artemie a fost concediat începând cu data de 17 decembrie 2022. Prin urmare, prima zi în care reclamantul a fost efectiv lipsit, ca urmare a concedierii nelegale, de posibilitatea de a-și exercita funcția și de a obține veniturile salariale corespunzătoare este 18 decembrie 2022.
154. În ceea ce privește momentul final al perioadei de absență forțată, instanța reține că reclamantul a solicitat inițial restabilirea în funcția anterior deținută, însă, prin cererea de concretizare din 3 februarie 2025, și-a exprimat acordul pentru substituirea restabilirii efective cu acordarea compensației suplimentare prevăzute de art. 90 alin. (4) din Codul muncii.
155. Exercitarea acestei opțiuni nu înlătură caracterul forțat al absenței pentru perioada anterioară soluționării litigiului. Până la momentul în care instanța se pronunță asupra legalității concedierii și admite substituirea restabilirii efective prin compensația prevăzută de art. 90 alin. (4), situația juridică produsă prin concedierea nelegală continuă să genereze efectele patrimoniale ale privării reclamantului de posibilitatea de a munci.
156. În consecință, instanța stabilește drept perioadă a absenței forțate intervalul cuprins între 18 decembrie 2022 și 20 mai 2026, data pronunțării hotărârii prin care concedierea este declarată nelegală, iar restabilirea efectivă în funcție este substituită, la solicitarea reclamantului, prin acordarea compensației suplimentare.
157. Stabilirea datei de 20 mai 2026 drept moment final al despăgubirii răspunde și necesității de a delimita cele două mecanisme juridice prevăzute de art. 90 din Codul muncii. Despăgubirea pentru absența forțată repară pierderea veniturilor salariale pentru perioada în care salariatul a fost privat nelegal de posibilitatea de a munci, în timp ce compensația prevăzută de alin. (4) substituie, pentru viitor, restabilirea efectivă în raportul de muncă.
158. Prin Hotărârea Curții Constituționale nr. 9 din 22 iulie 2025 a fost declarat neconstituțional textul din art. 90 alin. (2) lit. a) din Codul muncii care limita despăgubirea pentru absența forțată la maximum 12 salarii medii lunare. Curtea Constituțională a stabilit că, până la intervenția legislatorului, instanțele urmează să determine despăgubirea în funcție de prejudiciul efectiv suportat de salariat și de circumstanțele particulare ale cauzei. Prin urmare, limita de 12 salarii medii lunare nu poate fi aplicată în prezenta cauză, iar reclamantul este îndreptățit la repararea prejudiciului salarial aferent întregii perioade în care a fost privat nelegal de posibilitatea de a munci, respectiv 18 decembrie 2022–20 mai 2026. Din materialele cauzei instanța a stabilit că salariul mediu lunar relevant pentru efectuarea calculului constituie 17 610 lei.
159. În consecință, I.P. „Institutul Național de Metrologie” urmează să achite lui Duleico Artemie despăgubirea pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă, cuprinsă între 18 decembrie 2022 și 20 mai 2026, calculată pornind de la salariul mediu lunar de 17 610 lei, cu efectuarea reținerilor fiscale și a contribuțiilor obligatorii prevăzute de legislație, precum și a recalculărilor necesare potrivit normelor aplicabile la momentul executării hotărârii. Instanța reține că această despăgubire nu reprezintă o sancțiune aplicată angajatorului și nici un beneficiu suplimentar acordat salariatului, ci constituie modalitatea de reparare a pierderii patrimoniale produse prin privarea nelegală de

posibilitatea de a munci.

160. Reclamantul a solicitat, prin cererea de concretizare din 3 februarie 2025, ca în locul restabilirii în funcția anterior deținută să-i fie acordată o compensație în mărime de 12 salarii medii lunare, în temeiul art. 90 alin. (4) din Codul muncii. Potrivit art. 90 alin. (4) din Codul muncii, instanța poate încasa, cu acordul salariatului, în locul restabilirii la locul de muncă, o compensație suplimentară la sumele prevăzute de alin. (2), în mărime de cel puțin 3 salarii medii lunare.

161. Din formularea normei rezultă că acordarea compensației suplimentare presupune două elemente distincte: existența acordului salariatului pentru a nu fi restabilit efectiv în funcție și individualizarea de către instanță a cuantumului compensației, cu respectarea limitei minime stabilite de lege. Norma nu instituie dreptul necondiționat al salariatului de a primi cuantumul pe care acesta îl solicită, iar indicarea limitei minime de 3 salarii medii nu presupune că instanța este obligată să acorde un cuantum superior în lipsa unor circumstanțe care să justifice o asemenea majorare.

162. În speță, reclamantul a solicitat 12 salarii medii, însă nu a prezentat o motivare individualizată din care să rezulte de ce circumstanțele concrete ale raportului de muncă, durata acestuia, conduita părților ori alte consecințe ale concedierii ar impune stabilirea compensației la nivelul maxim solicitat. Instanța ia în considerare faptul că reclamantului îi este acordată distinct despăgubirea pentru întreaga perioadă de absență forțată, de la 18 decembrie 2022 până la 20 mai 2026. Prin urmare, această pierdere patrimonială este reparată prin mecanismul art. 90 alin. (2) lit. a) și nu poate constitui, prin ea însăși, un argument pentru multiplicarea compensației suplimentare prevăzute de alin. (4). Compensația prevăzută de art. 90 alin. (4) are o finalitate diferită: aceasta reprezintă echivalentul juridic acordat salariatului pentru faptul că restabilirea efectivă în funcție nu mai este dispusă, raportul de muncă nefiind continuat.

163. Având în vedere circumstanțele cauzei, durata raportului de muncă, natura funcției ocupate, faptul că prejudiciul salarial este reparat distinct și lipsa unor argumente concrete care să justifice cuantumul de 12 salarii medii solicitat, instanța apreciază ca fiind rezonabilă și proporțională acordarea compensației suplimentare în cuantumul minim prevăzut expres de lege, respectiv 3 salarii medii lunare. Pornind de la salariul mediu lunar de 17 610 lei, cuantumul compensației suplimentare reprezintă: 17 610 lei × 3 = 52 830 lei.

164. În consecință, instanța va încasa din contul I.P. „Institutul Național de Metrologie” în beneficiul lui Duleico Artemie suma de 52 830 lei, cu titlu de compensație suplimentară acordată în locul restabilirii la locul de muncă, iar pretenția privind acordarea compensației în cuantumul ce depășește această sumă urmează a fi respinsă ca neîntemeiată.

165. Referitor la pretenția reclamantului privind încasarea prejudiciului moral în mărime de 15 000 lei, instanța reține că aceasta urmează a fi respinsă, din următoarele considerente. Potrivit art. 90 alin. (2) lit. c) din Codul muncii, repararea prejudiciului cauzat salariatului prin eliberarea nelegitimă din serviciu include și compensarea prejudiciului moral.

166. Totodată, art. 90 alin. (3) din Codul muncii stabilește că mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanța de judecată, ținându-se cont de aprecierea dată acțiunilor angajatorului, însă aceasta nu poate fi mai mică decât un

salariu mediu lunar al salariatului. Din materialele cauzei rezultă că salariul mediu lunar al reclamantului Duleico Artemie, stabilit și reținut de instanță la examinarea pretențiilor patrimoniale rezultate din concedierea nelegitimă, constituie 17 610 lei.

167. Prin urmare, în cazul în care instanța ar dispune repararea prejudiciului moral în temeiul art. 90 alin. (2) lit. c) și alin. (3) din Codul muncii, cuantumul acestuia nu ar putea fi stabilit la o valoare inferioară sumei de 17 610 lei, reprezentând un salariu mediu lunar al reclamantului.

168. Cu toate acestea, prin cererea de chemare în judecată reclamantul a solicitat cu titlu de prejudiciu moral suma de 15 000 lei, respectiv o sumă inferioară cuantumului minim imperativ stabilit de art. 90 alin. (3) din Codul muncii

169. Instanța reține, în acest context, prevederile art. 240 alin. (3) din Codul de procedură civilă, potrivit cărora instanța judecătorească adoptă hotărârea în limitele pretențiilor înaintate de reclamant.

170. Principiul disponibilității procesuale nu permite instanței să acorde reclamantului mai mult decât acesta a solicitat. În consecință, deși art. 90 alin. (3) din Codul muncii impune, în cazul acordării prejudiciului moral, un cuantum minim de un salariu mediu lunar, instanța nu poate majora din oficiu pretenția reclamantului de la 15 000 lei la 17 610 lei, întrucât o asemenea soluție ar depăși limitele obiectului acțiunii stabilite de reclamant.

171. În același timp, instanța nu poate acorda nici suma de 15 000 lei, deoarece aceasta este inferioară limitei minime stabilite în mod expres și imperativ de art. 90 alin. (3) din Codul muncii.

172. Prin urmare, se creează situația în care suma solicitată de reclamant nu poate fi acordată în cuantumul indicat în acțiune, fiind sub minimul legal, iar cuantumul minim permis de lege nu poate fi acordat din oficiu, întrucât ar depăși limitele pretențiilor formulate, contrar art. 240 alin. (3) din Codul de procedură civilă.

173. Suplimentar, instanța constată că reclamantul nu a motivat în mod concret pretenția privind repararea prejudiciului moral. În cererea de chemare în judecată acesta s-a limitat, în esență, la invocarea dispozițiilor legale și a caracterului nelegal al concedierii, fără a individualiza natura și intensitatea suferințelor morale pretins suportate, consecințele produse asupra vieții sale personale sau profesionale ori alte împrejurări care ar permite instanței aprecierea concretă a prejudiciului nepatrimonial invocat.

174. Instanța subliniază că această lipsă de motivare nu înlătură existența mecanismului de protecție instituit de art. 90 din Codul muncii, însă constituie un argument suplimentar pentru imposibilitatea acordării unei despăgubiri superioare celei solicitate și pentru lipsa unui temei factual care să permită individualizarea unui alt cuantum.

175. Faptul că instanța a constatat nelegalitatea concedierii și a admis alte consecințe patrimoniale ale acesteia — respectiv despăgubirea pentru perioada absenței forțate de la muncă și compensația suplimentară acordată în locul restabilirii în funcție — nu permite instanței să ignore limitele pretenției formulate distinct cu titlu de prejudiciu moral.

176. În consecință, ținând cont că reclamantul a solicitat cu titlu de prejudiciu moral suma de 15 000 lei, inferioară salariului mediu lunar de 17 610 lei, care constituie limita minimă stabilită de art. 90 alin. (3) din Codul muncii, iar instanța, potrivit art. 240 alin. (3) din Codul de procedură civilă, nu este în drept să depășească limitele pretențiilor înaintate, pretenția privind repararea prejudiciului moral urmează a fi respinsă integral.

177. În conformitate cu art. 82 CPC, cheltuielile de judecată se compun din taxa de stat și din cheltuielile de judecare a cauzei civile.
178. În conformitate cu art. 94 CPC, instanța judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească părții care a avut câștig de cauză toate cheltuielile de judecată. Dacă acțiunea reclamantului a fost admisă parțial, acestuia i se compensează cheltuielile de judecată proporțional părții admise din pretenții, iar pârâtului - părții respinse din pretențiile reclamantului.
179. Potrivit art. 96 alin. (1), (2) Cod de procedură civilă al RM, 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 și rezonabile. Cheltuielile menționate la alin. (1) se compensează părții care a avut câștig de cauză dacă aceasta a fost reprezentată în judecată de un avocat.
180. Cu privire la cheltuielile de asistență juridică instanța de judecată reține că reclamantul deși a fost reprezentat în instanță de judecată de avocatul Koronacker Gabriela, în temeiul mandatului avocațial seria MA nr. 1568216 din 01 decembrie 2022, nu a dovedit faptul că a suportat careva cheltuieli pentru asistență juridică, în prezenta cauză civilă, motiv din care instanța de judecată va respinge pretenția ca neîntemeiată.
181. Sintetizând cele expuse mai sus și examinând probatoriul administrat la dosar prin raportarea acestuia la prevederile art. 118, 121 – 122 Codul de procedură civilă, instanța reiterează că acțiunea urmează a fi admisă parțial.
182. În conformitate cu prevederile art.art.86 alin. (1) lit. k), 90 Codul Muncii, art. art. 238-241, 256 lit. b) CPC al RM, instanţa de judecată,

h o t ă r ă ş t e:

Se admite parţial cererea de chemare în judecată depusă de Duleico Artemie împotriva Instituției Publice Institutul Național de Metrologie privind anularea ordinului de concediere, încasarea plăților salariale pentru lipsa forțată de la muncă, încasarea compensației suplimentare, încasarea prejudiciului moral și cheltuielilor de judecată.

Se anulează Ordinul nr.294-p din 12 decembrie 2022 potrivit căruia a fost constată abaterea disciplinară în acțiunile lui Duleico Artemie și a fost aplicată sancțiunea disciplinară sub formă de concediere din 17.12.2022, emis de Directorul I.P. ”Institutul Național de Metrologie” – *****.

Se încasează de la I.P. ”Institutul Național de Metrologie” în beneficiul lui Duleico Artemie salariul pentru absenţa forţată de la muncă în perioada de la 18.12.2022 pînă la 20.05.2026 reieșind din suma de **17 610,00 lei** (șaptesprezece mii șase sute zece lei)/lunar, cu reținerea impozitelor și contribuțiilor sociale obligatorii de stat cît și efectuarea recalculărilor potrivit legislației în vigoare la momentul executării hotărîrii judecătorești.

Se încasează de la I.P. ”Institutul Național de Metrologie” în beneficiul lui Duleico Artemie compensația suplimentară în mărime de 3 salarii medii lunare ceea ce constituie suma de **52 830,00 lei** (cincizeci și două mii opt sute treizeci lei).

În rest, acţiunea se respinge ca neîntemeiată.

Hotărârea judecătorească se execută benevol, în modul stabilit de lege, în termen de cel mult 15 zile după ce rămâne definitivă, iar după expirarea acestui termen, creditorul poate solicita executarea silită în condițiile Codului de executare.

Hotărîrea este cu drept de atac în ordine de în apel în Curtea de Apel Centru în termen de 30 zile, prin intermediul Judecătoriei Chişinău (sediul centru).

Preşedintele şedinţei
judecătorul **Brăgaru Alina**