Dosarul nr. 2-21365/2025
2-25146946-12-2-17102025-1

HOTĂRÂRE
În numele Legii

24 noiembrie 2025 municipiul Chişinău

Judecătoria Chişinău (sediul Centru)
Instanţa compusă din:
Preşedintele şedinţei, judecător Victoria Bogomolova
Grefier Mădălina Chivu, Ion Drangoi

examinând în sediul instanţei, în şedinţă de judecată publică, în limba de stat, cauza civilă intentată la acţiunea înaintată de Mazur Radion împotriva Ministerului Muncii Protecţiei Sociale cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea la locul de muncă, repararea prejudiciului material şi moral, compensarea cheltuielilor de judecată,-

A CONSTATAT:

Argumentele reclamantului expuse în cererea de chemare în judecată:

La 17 octombrie 2025, Mazur Radion, prin intermediul reprezentantului, avocat Frumosu Nicolae, a sesizat instanţa de judecată, Judecătoria Chişinău, sediul Centru cu cerere de chemare în judecată împotriva Ministerului Muncii Protecţiei Sociale cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea la locul de muncă, repararea prejudiciului material şi moral, compensarea cheltuielilor de judecată.

Conform cererii de chemare în judecată, reclamantul Radion Mazur a fost angajat, în funcţia de director adjunct pe probleme de gospodărie, la Centrul Republican de Recuperare a Invalizilor şi Pensionarilor „Speranţa" din or. Vadul lui Vodă (*actualul Centrul de Reabilitare a Persoanelor Vârstnice şi Persoanelor cu Dizabilităţi „Speranţa" - în continuare „Centrul Speranţa"*), în baza ordinului cu privire la numirea în funcţie a lui Radion Mazur nr. 653-p din 17.10.2016, emis de Ministrul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei (fondatorul Centrului „Speranţa" fiind Ministerul Muncii şi Protecţiei Sociale) şi în aceeaşi dată fiind încheiat şi contractul individual de muncă nr. 25-c.

Menţionează că, la data de 18.02.2025, organul de urmărire penală al Centrului Naţional Anticorupţie (CNA) a dispus începerea urmăririi penale pe faptul unei bănuieli rezonabile de săvârşire a infracţiunilor prevăzute de art. 324 alin. (3) şi art. 325 alin. (3) Cod penal. Ulterior, la 15.05.2025, au fost iniţiate încă două cauze penale privind

infracţiuni de delapidare şi corupţie (art. 191 alin. (2) lit. b)-d), art. 326 alin. (1) şi art. 324 alin. (3) Cod penal), toate fiind conexate într-o procedură unică (dosar nr. 2025970113).

Iar, în contextul acestei cauze penale, la 27.05.2025 Mazur Radion a fost reţinut pentru 72 de ore de către CNA, fiind bănuit de corupere pasivă, trafic de influenţă şi delapidare în legătură cu achiziţiile publice ale Centrului.

Relevă că, la data de 08.09.2025, Ministrul Muncii şi Protecţiei Sociale al Republicii Moldova, Alexei Buzu, a emis Ordinul nr. 162-p § 2 prin care a încetat contractul individual de muncă al lui Mazur Radion, invocând prevederile art. 86 alin. (1) lit. k) din Codul muncii.

Menţionează că, la baza emiterii ordinului contestat au stat: un demers al Agenţiei pentru Gestionarea Serviciilor Sociale cu Specializare Înaltă (AGSSI) nr. 02/646 din 29.05.2025 şi alt demers nr. 01/1241 din 02.09.2025 - agenţie subordonată Ministerului, privind acţiunile de urmărire penală, pornită pentru fapte de corupţie şi de delapidarea averii străine; o scrisoare a Centrului Naţional Anticorupţie nr. 03/12-9042, prin care se comunicau informaţii despre acţiunile de urmărire penală în desfăşurare şi situaţia persoanelor reţinute/inculpate.

Astfel, având la bază înscrisurile menţionate, Ministrul Muncii şi Protecţiei Sociale al Republicii Moldova, Alexei Buzu, a procedat direct la concedierea din funcţie a salariatului.

Considerând ilegal şi neîntemeiat ordinul de concediere, reclamantul, Mazur Radion, a formulat o cerere prealabilă către Ministerului Muncii şi Protecţiei Sociale la data de 23.09.2025, solicitând revocarea ordinului de concediere, plata drepturilor salariale restante şi repararea prejudiciului moral. În motivarea contestaţiei prealabile s-au invocat, în esenţă, aceleaşi argumente dezvoltate în prezenta acţiune (lipsa solicitării angajatorului de a prezenta explicaţii scrise, lipsa unei anchete de serviciu, încălcarea termenului de aplicare a sancţiunilor disciplinare, precum şi inaplicabilitatea art. 86 alin. (1) lit. k) Codul muncii în circumstanţele date).

Indică că, potrivit răspunsului Ministerului Muncii şi Protecţiei Sociale nr. 19/4714 din 08.10.2025 s-a respins ca neîntemeiată cererea prealabilă înaintată de către Radion Mazur. Respectiv, invocând că, pârâtul nu a remediat situaţia ilegală şi nu a anulat ordinul contestat, în virtutea aplicării prevederilor legale în materie de jurisdicţie a muncii, reclamantul s-a adresat instanţei de judecată pentru apărarea drepturilor sale.

Prin indicarea prevederilor art. 348 din Codul muncii, specifică că, faţă de salariatul Mazur Radion, Ministerul Muncii şi Protecţiei Sociale a aplicat sancţiunea disciplinară concedierea în conformitate cu art. 206 alin. (1) lit. d) din Codul muncii, „pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice faţă de salariat următoarele sancţiuni disciplinare: d) concedierea (în temeiurile prevăzute la art. 86 alin. (1) lit. g)-r)”. Astfel opinează că, această măsură, fiind cea mai gravă sancţiune disciplinară, impune respectarea strictă a condiţiilor şi procedurilor legale, menite să

asigure un echilibru între prerogativele angajatorului şi drepturile fundamentale ale salariatului.

Cu referire la aplicarea sancţiunii disciplinare, consideră că, aceasta a fost aplicată cu încălcarea procedurii legale - omisiunea solicitării explicaţiei scrise, contrar prevederilor art. 208 alin. (1) din Codul muncii al Republicii Moldova, astfel, subliniind că Ministerul Muncii şi Protecţiei Sociale, în pofida obligaţiei exprese stipulate la art. 208 alin. (1) din Codul muncii privind solicitarea unei explicaţii scrise din partea salariatului, a procedat direct la emiterea ordinului de concediere, fără respectarea acestei garanţii fundamentale. O asemenea omisiune reprezintă în opinia reclamantului nu doar o simplă formalitate trecută cu vederea, ci o abatere procedurală gravă, care pune sub semnul întrebării legalitatea întregii măsuri disciplinare.

Ţine să accentueze că solicitarea explicaţiei scrise constituie o garanţie esenţială a exercitării dreptului la apărare al salariatului. Această etapă procedurală îi permite angajatului să îşi expună punctul de vedere, să invoce circumstanţe justificative sau să prezinte probe în susţinerea poziţiei sale, iar angajatorului îi revine obligaţia de a le examina înainte de a recurge la o sancţiune atât de drastică precum concedierea. Ignorarea acestei obligaţii echivalează cu privarea salariatului de dreptul de a fi ascultat şi de a participa efectiv la procesul decizional care îi afectează în mod direct cariera şi existenţa profesională. În consecinţă, încălcarea art. 208 alin. (1) din Codul muncii constituie în opinia reclamantului o abatere gravă de la principiile fundamentale ale dreptului muncii, precum dreptul la apărare, garantarea unui tratament echitabil şi respectarea procedurii legale (art. 5 lit. d), m) şi o) Codul muncii). Prin urmare, concedierea dispusă în asemenea condiţii o consideră contrară prevederilor legii şi nu poate fi considerată drept una legală.

Cu referire la lipsa anchetei de serviciu, menţionează că, în pofida obligaţiei exprese stipulate la art. 208 alin. (2) din Codul muncii, pârâtul în speţa dedusă judecăţii, nu a iniţiat o anchetă de serviciu, dispunând concedierea directă a salariatului.

Reiterează că, în motivarea omisiunii desfăşurării anchetei de serviciu, Ministerul Muncii şi Protecţiei Sociale, în răspunsul său nr. 19/4714 din 08.10.2025 a statuat: „prevederile art. 208, alin. (2) din Codul muncii şi a menţionat reclamantului că, acestea au fost interpretate eronat de către reprezentantul reclamantului, or acestea stabilesc dreptul, dar nu obligaţia angajatorului de a efectua o anchetă de serviciu, în funcţie de gravitatea faptei comise de salariat (...) Prin urmare, Ministerul nu a încălcat dreptul lui Radion Mazur la apărare a poziţiei, având în vedere faptul că nu a fost efectuată o anchetă de serviciu, or desfăşurarea anchetei ar fi fost imposibilă în condiţiile în care acesta se afla în arest preventiv”.

Astfel, cu referire la poziţia Ministerului Muncii şi Protecţiei Sociale (în ordinul de concediere din 08.09.2025), privind existenţa unor încălcări grave imputate lui Mazur Radion, cum ar fi acte de corupţie şi delapidarea averii străine prin folosirea situaţiei de serviciu, consideră că, angajatorul era obligat să recurgă la mecanismul legal prevăzut de art. 208 alin. (2) Codul muncii şi să iniţieze o anchetă de serviciu. Astfel, susţine că,

gravitatea acuzaţiilor invocate impunea în mod absolut necesar verificarea acestora printr-o procedură internă obiectivă, cu asigurarea dreptului salariatului de a-şi exprima poziţia, de a prezenta explicaţii şi probe în apărarea sa. Or, în lipsa constatării şi determinării faptelor imputate printr-o anchetă de serviciu, consideră că, angajatorul a emis ordinul de concediere exclusiv în baza unor afirmaţii neverificate şi lipsite de fundament probator.

Mai mult decât atât, susţine că, omisiunea angajatorului de a organiza ancheta de serviciu relevă lipsa de bună-credinţă şi obiectivitate în derularea procedurii disciplinare. În loc să asigure o verificare riguroasă şi imparţială a faptelor imputate, Ministerul a recurs în mod arbitrar la aplicarea celei mai severe sancţiuni - concedierea. Astfel consideră că, în lipsa unei anchete, nu a fost posibilă constatarea existenţei unei abateri disciplinare şi nici determinarea gravităţii acesteia, aspecte esenţiale pentru justificarea unei măsuri atât de extreme.

La fel, menţionează asupra încălcării termenului de aplicare a sancţiunii disciplinare.

Indică asupra poziţiei Ministerului Muncii şi Protecţiei Sociale care a statuat în răspunsul său nr. 19/4714 din 08.10.2025: „La invocarea art. 209 din Codul muncii, este necesară referinţa la alin. (2), şi nu doar la prevederile alin. (1). Astfel, art. 209, alin. (2) prevede: „Sancţiunea disciplinară nu poate fi aplicată după expirarea a 6 luni din ziua comiterii abaterii disciplinare, iar în urma reviziei sau a controlului activităţii economico-financiare - după expirarea a 2 ani de la data comiterii. În termenele indicate nu se include durata desfăşurării procedurii penale”.

Subliniază că argumentul acestora priveşte un alt termen decât cel de 6 luni prevăzut de art. 209 alin. (1) Codul muncii, care instituie termenul operaţional de 1 lună de la constatarea abaterii pentru emiterea sancţiunii (cu suspendările legale pentru concediu/boală), pe când alin. (2) stabileşte termenul maxim de prescripţie (6 luni, respectiv 2 ani după revizie/control) calculat de la data comiterii faptei.

Opinează că, aceste termene au naturi juridice diferite şi se aplică cumulativ: angajatorul trebuie să emită sancţiunea atât în 1 lună de la constatare, cât şi în interiorul plafonului de 6 luni/2 ani de la comitere. Iar, nerespectarea oricăruia dintre ele atrage ilegalitatea sancţiunii (termenul de 1 lună este un termen de decădere procedural intern, iar cel de 6 luni/2 ani este un termen prescriptiv material).

În ipoteza în care scrisoarea Centrului Naţional Anticorupţie din 29.05.2025 ar putea fi interpretată drept un act de constatare a abaterii disciplinare, reţine că termenul de o lună prevăzut de art. 209 alin. (1) din Codul muncii, a fost depăşit cu mult, întrucât ordinul de concediere a fost emis abia la 08.09.2025, adică după mai bine de trei luni. În acest mod, consideră că, angajatorul a omis respectarea termenului legal de aplicare a sancţiunii disciplinare, fapt ce contravine în mod direct prevederilor Codului muncii.

Mai mult, subliniază că un act autentic de constatare ar fi trebuit să rezulte dintr-o anchetă de serviciu internă desfăşurată de angajator, menită să stabilească în mod

obiectiv atât existenţa abaterii, cât şi gravitatea acesteia. Or, Ministerul Muncii şi Protecţiei Sociale a omis să iniţieze o asemenea anchetă, lipsind astfel procedura de fundamentul său probatoriu şi lăsând măsura concedierii fără bază legală şi factuală.

Astfel, invocând nerespectarea termenului de aplicare a sancţiunii disciplinare şi lipsa unei anchete interne, consideră că, măsura concedierii nu respectă cerinţele legale imperative şi se dovedeşte contrară prevederilor Codului muncii, fiind lipsită de fundament procedural şi de legitimitate juridică.

De asemenea, invocând lipsa temeiului în vederea aplicării măsurii disciplinare, cu trimitere la prevederile art. 206 alin. 1 lit. d) din Codul muncii, reiterează că, în vederea concedierii salariatului Mazur Radion, Ministerul Muncii şi Protecţiei Sociale a invocat ca temei legal art. 86 alin. (1) lit. k) din Codul muncii, care prevede: „Concedierea - desfacerea din iniţiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată - pentru următoarele motive: k) comiterea de către salariatul care gestionează nemijlocit mijloace băneşti sau valori materiale ori care are acces la sistemele informaţionale ale angajatorului (sisteme de colectare şi gestiune a informaţiei) sau la cele administrate de angajator a unor acţiuni culpabile, dacă aceste acţiuni pot servi drept temei pentru pierderea încrederii angajatorului faţă de salariatul respective".

Reţine că, potrivit ordinului de concediere nr. 162-p § 2 din 08.09.2025, Ministerul Muncii şi Protecţiei Sociale a susţinut următoarele: „(..) acţiunile culpabile în care este învinuit salariatul Radion Mazur, în calitate de director adjunct pe probleme de gospodărie al Centrului de Reabilitare a Persoanelor Vârstnice şi Persoanelor cu Dizabilităţi (adulte) „Speranţa" din or. Vadul lui Vodă, fapte de corupţie şi de delapidare a averii străine cu folosirea situaţiei de serviciu în procesul de achiziţii publice, sunt de natură să compromită încrederea angajatorului faţă de salariat; Circumstanţele comunicate de Centrul Naţional Anticorupţie şi Agenţia pentru gestionarea serviciilor sociale cu specializare înaltă, relevă faptul că, în legătură cu exercitarea atribuţiilor de director adjunct pe probleme de gospodărie, a fost pornită urmărirea penală pentru fapte de corupţie şi de delapidarea averii străine în procesul de achiziţii publice".

Contextual, reţine prevederile art. 8 alin. (1-3) din Codul de procedură penală, care consacră principiul fundamental al prezumţiei de nevinovăţie, recunoscut şi la nivel internaţional prin art. 6 din Convenţia Europeană a Drepturilor Omului, şi interzic nu doar condamnarea înainte de pronunţarea unei hotărâri judecătoreşti definitive, ci şi orice insinuare, directă sau indirectă, care ar putea sugera vinovăţia persoanei.

În speţă, relatează că, urmărirea penală împotriva salariatului Mazur Radion este în curs de desfăşurare, iar până la pronunţarea unei hotărâri judecătoreşti definitive, nu există vreo constatare legală a vinovăţiei. Scrisoarea CNA are caracter exclusiv informativ şi nu poate fi considerată în opinia reclamantului probă a unor „acţiuni culpabile" în sensul art. 86 alin. (1) lit. k) Codul muncii. Respectiv, prin emiterea ordinului de concediere, consideră că, Ministerul Muncii şi Protecţiei Sociale i-a atribuit

salariatului un statut de vinovăţie, încălcând astfel prezumţia de nevinovăţie şi inducând o insinuare ilegală a culpabilităţii.

În contextul dat, subliniază că solicitarea privind achitarea integrală a despăgubirilor pentru prejudiciul material suferit de reclamant, constă în salariu şi celelalte drepturi salariale aferente perioadei 08.09.2025 (data emiterii ordinului de concediere) - până la momentul restabilirii în funcţie. În acest interval, asupra salariatului nu a fost aplicată nicio măsură preventivă, acesta având posibilitatea de a-şi exercita în mod efectiv atribuţiile de serviciu şi, în consecinţă, dreptul de a beneficia de salariu şi de toate celelalte drepturi salariale prevăzute de lege.

Totodată, menţionează că, eliberarea din funcţie a lui Mazur Radion prin ordinul contestat constituie nu doar o măsură nelegitimă şi disproporţionată în raport cu situaţia de fapt, dar şi o ingerinţă gravă în drepturile sale fundamentale, generând un prejudiciu moral semnificativ.

Astfel, prin aplicarea sancţiunii maxime concedierea fără existenţa unor probe certe şi fără respectarea garanţiilor procedurale, consideră că, angajatorul a încălcat principiul prezumţiei de nevinovăţie, tratându-l pe salariat ca pe o persoană vinovată înainte de a exista vreo hotărâre judecătorească definitivă. Această abordare a adus atingere gravă reputaţiei şi demnităţii profesionale ale reclamantului, punându-l într-o lumină nefavorabilă în faţa colegilor, colaboratorilor şi a comunităţii profesionale din care face parte.

Prin urmare, ţinând cont de gravitatea faptei angajatorului, de disproporţionalitatea sancţiunii aplicate şi de impactul negativ suferit de salariat asupra reputaţiei sale profesionale şi a echilibrului emoţional, estimează prejudiciul moral la suma de 50 000 lei, invocând că această sumă reprezintă o evaluare echitabilă şi rezonabilă a suferinţei morale şi a afectării imaginii reclamantului.

Urmare celor expuse, în conformitate cu art. 86 alin. (1) lit. k), art. 90 alin. (1) şi (2), art. 206 alin. (1) lit. d), art. 208 alin. (1) şi (2), art. 209 alin. (1), art. 348, art. 354 lit. b), Codul muncii, art. 8 alin. (1-3) Cod de procedură penală, art. 166-167 Cod de procedură civilă, *solicită* anularea Ordinului nr. 162-p § 2 din 08.09.2025 privind concedierea lui Mazur Radion din funcţia de director adjunct pe probleme de gospodărie al Centrului Republican de Recuperare a Invalizilor şi Pensionarilor „Speranţa”, restabilirea lui Mazur Radion în funcţia de director adjunct pe probleme de gospodărie al Centrului Republican de Recuperare a Invalizilor şi Pensionarilor „Speranţa”, obligarea Ministerului Muncii şi Protecţiei Sociale al Republicii Moldova la repararea prejudiciului material cauzat lui Mazur Radion pentru întreaga perioadă de absenţă forţată de la locul de muncă, într-o mărime egală cu salariul mediu al reclamantului pentru această perioadă, obligarea Ministerului Muncii şi Protecţiei Sociale al Republicii Moldova la plata prejudiciului moral în favoarea lui Mazur Radion, în cuantum de 50 000 lei şi obligarea Ministerului Muncii şi Protecţiei Sociale al Republicii Moldova la recuperarea cheltuielilor de judecată în beneficiul lui Mazur Radion.

Argumentele pârâtului expuse în referinţa asupra cererii de chemare în judecată:

La 27 octombrie 2025, pârâtul Ministerul Muncii şi Protecţiei Sociale prin intermediul reprezentantului Şalunova Vera, a formulat referinţă asupra cererii de chemare în judecată înaintată de către Mazur Radion şi a solicitat respingerea cererii de chemare în judecată ca fiind neîntemeiată.

Conform referinţei depuse, în baza Anexei nr. 5 la Hotărârea Guvernului nr. 149/2021, Ministerul are calitatea de fondator al Centrului de Reabilitare a Persoanelor Vârstnice şi Persoanelor cu Dizabilităţi (Adulte) Speranţa", or. Vadul lui Vodă (în continuare - Centru).

La data de 27 mai 2025, Mazur a fost reţinut de către Centrul Naţional Anticorupţie, fiind bănuit de săvârşirea infracţiunilor prevăzute de art. 324, alin. (3), art. 325, alin. (3), art. 191, alin. (2), lit. b) - d), art. 326, alin. (1) din Codul penal nr. 985/2002, care prevăd coruperea pasivă, coruperea activă, delapidarea averii străine în proporţii considerabile, traficul de influenţă, care au fost comise în exercitarea atribuţiilor funcţionale. Astfel, fiind plasat în arest preventiv, Mazur Radion se afla în imposibilitate obiectivă de a-şi îndeplini atribuţiile de serviciu.

Menţionează că, până la eliberarea din funcţie, contractul individual de muncă nr. 25-c din 17.10.2016 încheiat cu Mazur Radion, a fost suspendat prin Ordinul nr. 96-p52 din 29.05.2025, emis de Minister.

La fel, susţine că, salariatul nu poate dispune de drepturi salariale în absenţa prestării efective a muncii în corespundere cu prevederilor art. 128 alin. (1) din Codul muncii, astfel, subliniază că dreptul la salariu este condiţionat de prestarea muncii. Or, în perioada arestului preventiv, Mazur Radion, nu şi-a exercitat atribuţiile funcţiei deţinute şi nici nu putea în mod efectiv să asigure prezenţa la locul de muncă. Respectiv, în lipsa muncii prestate, nu exista obligaţia angajatorului de a asigura plata salariului. În aceeaşi ordine de idei, accentuează că absenţa de la locul de muncă a lui Mazur Radion a perturbat activitatea Centrului şi a afectat în mod negativ asigurarea continuităţii serviciilor sociale prestate de acesta. Prin urmare Ministerul a fost impus să i-a măsuri urgente, ţinând cont de interesul superior al beneficiarilor instituţiei.

La fel, susţine că, Ministerul nu s-a expus pe marginea acuzaţiilor înaintate lui Mazur Radion, de organele de urmărire penală şi nu a încălcat prezumţia de nevinovăţie a acesteia.

Măsurile impuse se bazează pe prevederile legislaţiei muncii şi nu pe acţiunile procesuale prevăzute de Codul de procedură penală nr. 122/2003, prin urmare la caz sunt aplicabile strict prevederile Codului muncii.

Accentuează prevederile pct. 11 şi pct. 12 din contractul individual de muncă nr. 25-c din 17.10.2016, care stabileşte că, salariatul este obligat să efectueze calitativ şi în termenele stabilite, atribuţiile ce îi revin, să manifeste conştiinciozitate, loialitate, iniţiativă şi creativitate, să respecte normele etice, să manifeste o atitudine grijulie faţă

de bunurile angajatorului şi ale altor salariaţi, precum şi că angajatorul are dreptul să încheie, să modifice, să suspende şi să desfacă contractul individual de muncă, precum şi să atragă salariatul la răspundere disciplinară şi materială în condiţiile legii.

Totodată, face referire la contractul cu privire la răspunderea materială deplină nr. 26-c din 17.10.2016, semnat de Mazur Radion din poziţia de director adjunct pe probleme de gospodărie a Centrului, din care a fost transferată în funcţia de directoare a instituţiei, prin care salariatul îşi asumă răspunderea materială individuală deplină pentru neasigurarea integrităţii valorilor transmise lui de către angajator şi se obliga: să aibă o atitudine gospodărească faţă de valorile transmise şi să ia măsuri de prevenire a prejudiciului, să informeze la timp angajatorul despre toate circumstanţele care ameninţă integritatea valorilor ce i-au fost transmise; să ţină la evidenţă, să întocmească şi să prezinte, în modul stabilit, dările de seamă financiar- materiale şi alte dări de seamă cu privire la circulaţia şi soldurile valorilor ce i-au fost transmise (conform obligaţiunilor de serviciu); să participe la efectuarea inventarierii, reviziei, altor controale asupra integrităţii valorilor ce i- au fost transmise (controlul ordinului Conducătorului).

În sensul prevederilor art. 206, alin. (1), lit. d) în coroborate cu art. 86, alin. (1), lit. k) din Codul muncii, pe care s-a bazat Ordinul nr. 162-p§1 din 08.09.2025, subliniază prevederile art.211 din acelaşi act normativ care statuează că se consideră încălcare gravă a obligaţiilor de muncă următoarele acţiuni ale salariatului: a) primirea şi eliberarea bunurilor, precum şi a mijloacelor băneşti fără perfectarea documentelor corespunzătoare; b) acordarea serviciilor prin uzul funcţiei în schimbul unei remuneraţii, unui serviciu sau altor beneficii; c) folosirea în scopuri personale a banilor încasaţi; d) folosirea în scopuri personale a bunurilor angajatorului şi a bunurilor aflate în gestiunea angajatorului (mijloace fixe aflate în proprietate, arendă, comodat) fără acordul în scris al acestuia; e) nerespectarea clauzei de confidenţialitate; f) încălcarea cerinţelor de securitate şi sănătate în muncă, constatată, în formă scrisă, de conducătorul unităţii, de lucrătorul desemnat, de serviciul intern ori extern de protecţie şi prevenire sau de Inspectoratul de Stat al Muncii, dacă această încălcare a atras consecinţe grave (accident de muncă, avarie) sau a creat un pericol real şi iminent al survenirii unor asemenea consecinţe; g. refuzul de a trece examenul medical, în cazul în care acesta este obligatoriu, iar salariatul a fost informat de către angajator, în formă scrisă, despre obligaţia de a trece examenul medical; h. cauzarea unui prejudiciu material mărimea căruia depăşeşte cinci salarii medii lunare pe economie prognozate.

La fel, susţine în argumentarea referinţei înaintată că, angajatorul nu era obligat să desfăşoare ancheta de serviciu, or, prevederile art. 208, alin. (2) din Codul muncii au fost interpretate eronat de către reprezentantul lui Mazur Radion, or acestea stabilesc dreptul, dar nu obligaţia angajatorului de a efectua o anchetă de serviciu, în funcţie de gravitatea faptei comise de salariat.

La caz, consideră că, sunt inaplicabile dispoziţiile art. 208, alin. (1) din Codul muncii şi prin urmare, Ministerul nu a încălcat dreptul lui Mazur Radion la apărare a

poziţiei, având în vedere faptul că nu a fost efectuată o anchetă de serviciu, or desfăşurarea anchetei ar fi fost imposibilă în condiţiile în care acesta se afla în arest preventiv.

Menţionând faptul că, Mazur Radion a fost reţinut de către CNA, iar ulterior a fost dispusă arestarea preventivă pentru o perioadă de 20 de zile, menţionează că acest eveniment a avut un impact negativ semnificativ asupra activităţii şi reputaţiei Centrului, dar şi a reputaţiei Ministerului în calitate de fondator.

Iar, eliberarea din funcţie a lui Mazur Radion a fost dictată de imposibilitatea prestării efective a muncii, precum şi de pierderea încrederii din partea angajatorului ca urmare a prejudicierii activităţii operaţionale a instituţiei şi a imaginii acesteia.

Totodată, susţine că nu există temei legal pentru plata prejudiciului moral.

De asemenea, menţionează că, contrar prevederilor contractuale, Mazur Radion a încălcat obligaţia de diligenţă şi responsabilitate, a admis încălcări şi neconformităţi care s-au soldat cu reţinerea şi plasarea reclamantului în arest preventiv. În urma acestei situaţii au avut de suferit şi beneficiarii Centrului - persoane cu necesităţi speciale de ordin medical. În contextul dat, nu se justifică plata drepturilor salariale pretinse, precum şi nici plata pretinsului prejudiciu moral.

Cu referire la prezumţia de nevinovăţie în contextul suspendării şi încetării contractului de muncă reiterează că până la emiterea Ordinului nr. 162-p§2 din 08.09.2025 prin care s-a dispus încetarea raporturilor de muncă dintre Minister şi reclamant, prin Ordinul nr. 96- p § 2 din 29.05.2025, Ministerul a suspendat acţiunea contractului nr. 25-c din 17.10.2016 încheiat cu reclamantul, ca urmare a reţinerii acestuia de către Centrul Naţional Anticorupţie (CNA), iar la data de 24.10.2025, instanţa a respins cererea de chemare în judecată depusă de Mazur Radion către Ministerul Muncii şi Protecţiei Sociale privind anularea Ordinului nr. 96 - p § 2 din 29.05.2025 privind suspendarea contractului individual de muncă, obligarea achitării salariului şi încasarea cheltuielilor de judecată, ca neîntemeiată (dosarul nr. 2-19065/2025).

Accentuează că Ministerul nu s-a expus pe marginea acuzaţiilor înaintate de Mazur Radion, de organele de urmărire penală şi nu a încălcat prezumţia de nevinovăţie a acesteia. Măsurile întreprinse de Minister, fiind impuse de contextul nefast în care s-a pomenit Centrul, se bazează pe prevederile legislaţiei muncii. Iar, infracţiunile de a căror săvârşire este bănuit reclamantul vizează gestiunea frauduloasă a patrimoniului Centrului.

Solicită respingerea cererii de chemare în judecată formulată de reclamantul Mazur Radion ca fiind neîntemeiată, menţinerea Ordinului nr. 162-p §2 din 08.09.2025 ca legal, respingerea pretenţiilor salariale pentru perioada pretinsei absenţe forţate de la locul de muncă, respingerea integrală a solicitării privind plata prejudiciilor morale, respingere solicitării privind repararea prejudiciului material.

Argumentele intervenientului accesoriu expuse în referinţa asupra cererii de chemare în judecată:

La 29 octombrie 2025, intervenientul accesoriu – Centrul de Reabilitare a Persoanelor Vârstnice şi Persoanelor cu Dizabilităţi (Adulte) „Speranţa” prin intermediul reprezentantului a depus referinţă asupra cererii de chemare în judecată înaintată de către Mazur Radion prin care a solicitat respingerea a cererii de chemare în judecată.

Astfel, susţine că, concedierea reclamantului Mazur Radion a fost efectuată în temeiul articolului 86 alineatul (1) litera k) din Codul muncii al Republicii Moldova, care prevede încetarea contractului individual de muncă pentru săvârşirea de către salariat a unor fapte imputabile care fac imposibilă menţinerea acestuia în funcţie, inclusiv fapte de natură să submineze încrederea angajatorului.

Ordinul contestat a fost emis în baza informaţiilor oficiale furnizate de Centrul Naţional Anticorupţie (CNA) şi de Agenţia pentru Gestionarea Serviciilor Sociale cu Specializare Înaltă (AGSSI), referitoare la implicarea reclamantului în activităţi de corupţie, trafic de influenţă şi delapidare a mijloacelor financiare publice. Aceste fapte, potrivit legislaţiei în vigoare, constituie acţiuni imputabile de natură să submineze încrederea angajatorului şi justifică încetarea raporturilor de muncă în temeiul articolului 86 alineatul (1) litera k) din Codul Muncii.

Menţionează că, art. 206 din Codul muncii, nu are incidenţă în cauza de faţă, întrucât litigiul nu vizează o abatere disciplinară obişnuită, ci încetarea contractului de muncă pentru fapte imputabile grave, de natură să submineze încrederea angajatorului, reglementată de art. 86 alin. (1) lit. k) din Codul muncii.

În mod corect, articolul 206 din Codul civil, stabileşte doar regimul sancţionator general, adică ce tip de sancţiuni pot fi aplicate salariatului, şi nu temeiul legal al încetării raporturilor de muncă.

Prin urmare, invocarea articolului 206 de către reclamant o consideră eronată, întrucât nu poate substitui şi nici limita aplicarea temeiului legal de concediere prevăzut de articolul 86 din Codul muncii al Republicii Moldova.

În partea ce ţine de obligarea Ministerului Muncii şi Protecţiei Sociale al Republicii Moldova la repararea prejudiciului material şi la plata cheltuielilor de judecată, solicită respingerea acestor cereri, întrucât concedierea reclamantului a fost efectuată legal, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. k) din Codul muncii, iar acţiunea reclamantului este neîntemeiată atât în fapt, cât şi în drept. Instituţia contestă în mod ferm solicitările reclamantului.

În aceiaşi ordine de idei, Centrul de Reabilitare al Persoanelor Vârstnice şi Persoanelor cu Dizabilităţi (adulte) „Speranţa”, solicită menţinerea în vigoare a ordinului de concediere nr. 162-p § 2 din 08.09.2025, emis în temeiul art. 86 alin. (1) lit. k) din Codul muncii al Republicii Moldova, respingerea ca neîntemeiată a cererii reclamantului Mazur Radion.

Argumentele participanţilor la proces:

În cadrul şedinţei de judecată, reclamantul Mazur Radion, reprezentat de avocatul Frumosu Nicolae au susţinut cererea de chemare în judecată înaintată şi au solicitat admiterea integrală a acesteia pentru motivele de fapt şi de drept invocate.

Ministerul Muncii şi Protecţiei Sociale prin intermediul reprezentantului Şalunova Vera, a solicitat respingerea cererii de chemare în judecată, reieşind din motivele de fapt şi de drept invocate în referinţa depusă.

Intervenientul accesoriu – Centrul de Reabilitare a Persoanelor Vârstnice şi Persoanelor cu Dizabilităţi (Adulte) „Speranţa" prin intermediul reprezentantului Mucan Irina, solicitat respingerea cererii de chemare în judecată pe motivele de fapt şi de drept invocate în referinţă.

Aprecierea instanţei de judecată:

Audiind opinia participanţilor la proces, în raport cu materialele cauzei, conducându-se de prevederile legale care guvernează speţa, instanţa de judecată consideră necesar de a *respinge* cererea de chemare în judecată la acţiunea înaintată de Mazur Radion împotriva Ministerului Muncii Protecţiei Sociale, din următoarele considerente.

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

Potrivit art. 6 Cod de procedură civilă, instanţa judecătorească exercită apărarea drepturilor, libertăţilor şi intereselor legitime prin somare la executarea unor obligaţii, prin declararea existenţei sau inexistenţei unui raport juridic, prin constatarea unui fapt care are valoare juridică, prin alte modalităţi, prevăzute de lege.

Potrivit art. 9 alin. (2) lit. a) Cod civil, drepturile şi obligaţiile civile apar din contracte şi din alte acte juridice.

Articolul 10 alin. (1) al Codului civil, expres menţionează că persoanele fizice şi juridice participante la raporturile juridice civile trebuie să îşi exercite drepturile şi să îşi execute obligaţiile cu bună-credinţă, în acord cu legea, cu contractul, cu ordinea publică şi cu bunele moravuri.

În conformitate cu art. 117 alin. (1) din Codul de procedură civilă, probe în cauze civile sunt elementele de fapt, dobândite în modul prevăzut de lege, care servesc la constatarea circumstanţelor ce justifică pretenţiile şi obiecţiile părţilor, precum şi altor circumstanţe importante pentru justa soluţionare a cauzei.

În conformitate cu art. 118 alin. (1) din Codul de procedură civilă, fiecare parte trebuie să dovedească circumstanţele pe care le invocă drept temei al pretenţiilor şi obiecţiilor sale.

În conformitate cu art. 130 din Codul 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 ansamblu şi interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege. Niciun fel de probe nu au pentru instanţa judecătorească o forţă probantă prestabilită fără aprecierea lor. Fiecare probă se apreciază de instanţă privitor la pertinenţa, admisibilitatea, veridicitatea ei, iar toate probele în ansamblu, privitor la legătura lor reciprocă şi suficienţa pentru soluţionarea cauzei.

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

În temeiul art. 240 alin. (1) Cod de procedură civilă, la deliberarea hotărârii, 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.

Potrivit recomandărilor avizului nr. 11 din 2008 al Consiliului Consultativ al Judecătorilor Europeni (CCJE) în atenţia Comitetului de Miniştri al Consiliului Europei privind calitatea hotărârilor judecătoreşti, o motivaţie şi o analiză clară sunt cerinţele fundamentale ale hotărârilor judecătoreşti şi un aspect important al dreptului la un proces echitabil. Pentru a răspunde cerinţelor procesului echitabil, motivarea ar trebui să evidenţieze, că judecătorul a examinat cu adevărat chestiunile esenţiale ce iau fost prezentate. 37.

Din interpretarea art. 6 din Convenţia europeană a Drepturilor Omului, pronunţarea de către instanţele judecătoreşti a unor hotărâri motivate constituie una dintre garanţiile dreptului fundamental la un proces echitabil şi acesta presupune obligaţiunea instanţei judecătoreşti de a se expune în hotărârile contestate asupra tuturor cerinţelor acţiunii, precum şi argumentelor invocate de către părţi întru, respectiv, admiterea sau respingerea acestora (cauza Garcia Ruiz vs Spania, Hotărâre din 21 ianuarie 1999, § 26).

Corespunzător, prin prisma art. 6 CEDO şi a art. 241 din Codul de procedură civilă, întru asigurarea legalităţii şi temeiniciei hotărârii, instanţele de judecată au obligaţia de a-şi motiva hotărârile, care trebuie să cuprindă circumstanţele cauzei, constatate de instanţă, probele pe care se întemeiază concluziile ei privitoare la aceste circumstanţe, argumentele invocate de instanţă la respingerea unor probe, răspunsuri la argumentele părţilor şi legile de care s-a călăuzit instanţa.

În corespundere cu art. 4 din Codul muncii, raporturile de muncă şi alte raporturi legate nemijlocit de acestea sunt reglementate de Constituţia Republicii Moldova, de prezentul cod, de alte legi, de alte acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii.

Articolul 348 din Codul muncii, stabileşte că, 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.

Articolul 354 lit. c) din Codul muncii, stabileşte că, Se consideră litigii individuale de muncă divergenţele dintre salariat şi angajator privind: încetarea şi nulitatea, parţială sau totală, a contractului individual de muncă.

Iar, conform art. 355 din Codul muncii, Cererea privind soluţionarea litigiului individual de muncă se depune în instanţa de judecată: a) în termen de 3 luni de la data cînd salariatul a aflat sau trebuia să afle despre încălcarea dreptului său; b) în termen de 3 ani de la data apariţiei dreptului respectiv al salariatului, în situaţia în care obiectul litigiului constă în plata unor drepturi salariale sau de altă natură, ce i se cuvin salariatului. Cererile depuse cu omiterea, din motive întemeiate, a termenelor prevăzute la alin.(1) pot fi repuse în termen de instanţa de judecată. Instanţa de judecată va convoca părţile litigiului în timp de 10 zile lucrătoare de la data înregistrării cererii. Instanţa de judecată va examina cererea de soluţionare a litigiului individual de muncă în termen de cel mult 30 de zile lucrătoare de la data înregistrării acesteia şi va emite o hotărîre cu drept de atac conform Codului de procedură civilă. Instanţa de judecată va remite hotărîrea sa părţilor în termen de 3 zile lucrătoare de la data emiterii.

Aşadar, lucrările dosarului denotă că, la 17 octombrie 2016 în baza contractului individual de muncă nr. 25 c, Radion Mazu în calitate de *salariat* şi Ministerului Muncii, Protecţiei Sociale şi Familie în calitate de *angajator*, primul a fost angajat în calitate de director adjunct pe probleme de gospodărie al Centrului republican de recuperare a invalizilor şi pensionarilor „Speranţa”, or. Vadul lui Vodă, mun. Chişinău, pe o perioadă de trei ani (f.d.15).

Prin Ordinul Ministerului Muncii, Protecţiei Sociale şi Familie nr. 653-p din 17 octombrie 2016 Radion Mazur a fost numit în funcţia de director adjunct pe probleme de gospodărie al Centrului republican de recuperare a invalizilor şi pensionarilor „Speranţa”, or. Vadul lui Vodă, mun. Chişinău, începând cu 17 octombrie 2016 (f. d. 14).

Prin acordul suplimentar nr.6-c din 12 iunie 2017 la contractul individual de muncă nr.25-c din 17 octombrie 2016, părţile au convenit asupra modificării prevederilor contractului şi anume asupra punctului 3 al contractului menţionat, expunându-se asupra numirii acestuia în funcţia de director adjunct pe probleme de gospodărie al Centrului republican de recuperare a invalizilor şi pensionarilor „Speranţa”, or. Vadul lui Vodă, mun. Chişinău pentru o perioadă *nedeterminată* (f. d. 18).

Prin Ordinul nr. 162-p§ 2 din 08.09.2025 cu privire la concedierea din funcţie a lui Radion Mazur director adjunct pe probleme de gospodărie al Centrului republican de recuperare a invalizilor şi pensionarilor „Speranţa”, or. Vadul lui Vodă, ultimul a fost concediat în temeiul art. 86 alin.(1) lit. k) din Codul muncii în legătură cu pierderea încrederii din partea angajatorului, fondator al Centrului, manifestată prin atitudinea

reclamantului cu o legătură directă şi indisolubilă între funcţia exercitată şi suspiciunile oficiale formulate privind comiterea unor fapte penale în exercitarea atribuţiilor de serviciu (f.d.19-20).

Conform art.206 alin. (1) şi (5) Codul muncii, pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice faţă de salariat următoarele sancţiuni disciplinare: avertismentul, mustrarea, mustrarea aspră, concedierea (în temeiurile prevăzute la art.86 alin.(1) lit.g)-r)).

La aplicarea sancţiunii disciplinare, angajatorul trebuie să ţină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise şi de alte circumstanţe obiective.

Conform art.86 alin.(1) lit.k) Codul muncii, concedierea – desfacerea din iniţiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată – se admite pentru următoarele motive comiterea de către salariatul care mînuieşte nemijlocit valori băneşti sau materiale a unor acţiuni culpabile dacă aceste acţiuni pot servi temei pentru pierderea încrederii angajatorului faţă de salariatul respectiv.

Prin pct. 11 lit. a), b), f), j) al contractului individual de muncă nr. 25-c din 17 octombrie 2016, Mazur Radion s-a obligat să: efectueze calitativ atribuţiile ce-i revin; să manifeste conştiinciozitate...şi să respecte normele etice; să manifeste o atitudine grijulie faţă de bunurile angajatorului şi ale altor salariaţi; să respecte şi alte obligaţiuni prevăzute de Codul Muncii, Regulamentul intern, fişa postului.

Conform contractului nr. 26-c din 17 octombrie 2016 cu privire la răspunderea materială individuală, în scopul asigurării integrităţii bunurilor Centrului republican de recuperare a invalizilor şi pensionarilor „Speranţa”, or. Vadul lui Vodă, părţile contractante din contractul individual de muncă, au încheiat prezentul contract prin care, prin pct. 1. lit. a) salariatul Mazur Radion, şi-a asumat răspunderea materială individuală deplină pentru neasigurarea integrităţii valorilor transmise lui de către angajatorul Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familie; b) să aibă o atitudine gospodărească faţă de valorile transmise şi să ia măsuri de prevenire a prejudiciului; c) să ţină la evidenţă, să întocmească şi să prezinte în modul stabilit dările de seamă financiar – materiale şi alte dări de seamă cu privire la circulaţia şi soldurile valorilor ce i-au fost transmise (f.d.51).

Conform art.9 alin.(2) lit. a) d) şi f) Codul muncii, salariatul este obligat să-şi îndeplinească conştiincios obligaţiile de muncă prevăzute de contractul individual de muncă, să respecte disciplina muncii, să manifeste o atitudine gospodărească faţă de bunurile angajatorului şi ale altor salariaţi.

Prin scrisoarea Nr. 01/646 din 28 mai 2025 Agenţia pentru Gestionarea Serviciilor Sociale cu Specializare Înaltă a informat Ministerul Muncii şi protecţiei Sociale asupra faptului că, la 27.05.2025 Centrul Naţional Anticorupţie a dispus reţinerea pentru 72 ore a directorului adjunct pe probleme de gospodărie al Centrului republican de recuperare a invalizilor şi pensionarilor „Speranţa”, or. Vadul lui Vodă Rodion Mazur, alături de alte persoane (f.d.21).

Conform comunicatului menţionat, organele judiciare au comunicat că, persoanele menţionate în scrisoare, sunt cercetate în mai multe dosare de corupere pasivă, trafic de influenţă, delapidarea averii străine cu folosirea situaţiei de serviciu în procesul achiziţiilor publice. Iar, având în vedere necesitatea asigurării unui climat de legalitate, integritate şi stabilitate în actul de conducere din cadrul Centrului, Agenţia pentru Gestionarea Serviciilor Sociale cu Specializare Înaltă, a solicitat analizarea oportunităţii dispunerii unor măsuri administrative corespunzătoare, inclusiv în ceea ce priveşte suspendarea din funcţie şi desemnarea unor persoane interimare.

La 29 mai 2025 prin scrisoarea nr. 03/12-9049, Centrul Naţional Anticorupţie al Republicii Moldova a informat secretarul de stat al Ministerul Muncii şi protecţiei Sociale privind următoarele:

Acţiunile efectuate de ofiţerii anticorupţie au avut loc în cadrul unei cauze penale complexe, pornită pe fapte de corupţie, de delapidare a averii străine în rezultatul cărora directorul şi directorul adjunct al Centrului republican de recuperare a invalizilor şi pensionarilor „Speranţa", or. Vadul lui Vodă, Rodion Mazur au fost reţinuţi pentru 72 ore şi plasaţi în izolatorul CNA iar la 29 mai 2025, ambii învinuiţi au fost arestaţi preventiv pentru o perioadă de 20 zile în temeiul demersului procurorului şi Încheierii judecătorului de instrucţie (f.d.22).

Prin scrisoarea Nr. 01/718 din 04.06.2025 Agenţia pentru Gestionarea Serviciilor Sociale cu Specializare Înaltă a informat Centrul „Speranţa" din or. Vadul lui Vodă că în temeiul Ordinului Ministrului muncii şi protecţiei sociale, s-a dispus suspendarea contractului individual de muncă fără plata drepturilor salariale pe durata suspendării pentru Radion Mazur director adjunct pe probleme de gospodărie şi alte două persoane, inclusiv directorul Centrului şi directorului adjunct pe probleme medicale. În aceste condiţii a solicitat imperativ sistarea drepturilor salariale aferente începând cu luna mai 2025 (f.d.23).

Prin Hotărârea Judecătoriei Chişinău, sediul Centru din 24 octombrie 2025, a fost respinsă cererea de chemare în judecată depusă de Mazur Radion împotriva Ministrului Muncii şi Protecţiei Sociale prin care primul solicitase anularea ordinului cu privire la suspendarea contractului individual de muncă nr. 96-p din 29 mai 2025 (f.d.44).

La 02.09.2025 prin scrisoarea nr. 01/1241 Agenţia pentru Gestionarea Serviciilor Sociale cu Specializare Înaltă a informat Ministerul Muncii şi Protecţiei Sociale că directorul adjunct pe probleme de gospodărie din cadrul Centrului „Speranţa" din or. Vadul lui Vodă, Radion Mazur şi alte persoane, sunt vizaţi în cauze penale demarate de Centrul Naţional Anticorupţie pe fapte de abuz în serviciu, corupere pasivă, şi delapidarea averii străine. Dat fiind că, din luna mai 2025 persoanele sunt sub incidenţa urmăririi penale iar prin Încheierea din 29 mai 2025 s-a aplicat măsura preventivă arestul preventiv pe o perioadă de 20 zile, ulterior, măsura preventivă fiind înlocuită cu arestare la domiciliu valabilă până la data emiterii prezentei scrisori (02.09.2025), persoanele sunt în imposibilitate obiectivă de a-şi exercita atribuţiile de serviciu. Respectiv, dat fiind disfuncţionalitatea şi tensiunile existente în activitatea conducerii

Centrului, situaţie care afectează stabilitatea instituţiei şi a fondatorului precum şi buna funcţionare a serviciilor prestate beneficiarilor, a solicitat informarea privind deciziile adoptate de către minister în raport cu persoanele menţionate şi măsurile întreprinse pentru asigurarea unui climat stabil şi legal în activitatea Centrului (f.d.46).

În consecvent, prin Ordinul nr. 162-p§ 2 din 08.09.2025 cu privire la concedierea din funcţie a lui Radion Mazur director adjunct pe probleme de gospodărie al Centrului republican de recuperare a invalizilor şi pensionarilor „Speranţa", or. Vadul lui Vodă, ultimul a fost concediat în temeiul art. 86 alin.(1) lit. k) din Codul muncii în legătură cu pierderea încrederii din partea angajatorului, fondator al Centrului, manifestată prin atitudinea reclamantului cu o legătură directă şi indisolubilă între funcţia exercitată şi suspiciunile oficiale formulate privind comiterea unor fapte penale în exercitarea atribuţiilor de serviciu (f.d.19-20).

Prin cererea prealabilă din 23 septembrie 2025 reclamantul a solicitat Ministerului Muncii şi Protecţiei Sociale anularea ordinului de concediere din 08.09.2025, restabilirea la locul de muncă, repararea prejudiciului material şi moral iar prin răspunsul la cererea prealabilă, la 08.10.2025 Ministerului Muncii şi Protecţiei Sociale cererea prealabilă, a fost respinsă. (f.d.24-27).

Corespunzător, la 17 octombrie 2025, reclamantul a înaintat în instanţa de judecată prezenta acţiune şi a solicitat: anularea Ordinului nr. 162-p § 2 din 08.09.2025 privind concedierea lui Mazur Radion din funcţia de director adjunct pe probleme de gospodărie al Centrului Republican de Recuperare a Invalizilor şi Pensionarilor „Speranţa", restabilirea lui Mazur Radion în funcţia de director adjunct pe probleme de gospodărie al Centrului Republican de Recuperare a Invalizilor şi Pensionarilor „Speranţa", obligarea Ministerului Muncii şi Protecţiei Sociale al Republicii Moldova la repararea prejudiciului material cauzat lui Mazur Radion pentru întreaga perioadă de absenţă forţată de la locul de muncă, într-o mărime egală cu salariul mediu al reclamantului pentru această perioadă, obligarea Ministerului Muncii şi Protecţiei Sociale al Republicii Moldova la plata prejudiciului moral în favoarea lui Mazur Radion, în cuantum de 50 000 lei şi obligarea Ministerului Muncii şi Protecţiei Sociale al Republicii Moldova la recuperarea cheltuielilor de judecată în beneficiul lui Mazur Radion.

Articolul 201 din Codul muncii, stabileşte că, 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.

Conform art.208 din Codul muncii, alin. (1)-(2), până la aplicarea sancţiunii disciplinare, angajatorul este obligat să ceară în scris salariatului o explicaţie scrisă privind fapta comisă. Explicaţia privind fapta comisă poate fi prezentată de către salariat în termen de 5 zile lucrătoare de la data solicitării. Refuzul de a prezenta

explicaţia cerută se consemnează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului şi un reprezentant al salariaţilor. 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.

Conform materialelor cauzei (inclusiv cererii prealabile), la 18.02.2025, organul de urmărire penală al Centrului Naţional Anticorupţie a dispus iniţierea urmăririi penale pe faptul unei bănuieli rezonabile de comitere a infracţiunilor prevăzute de art.324 alin.(3) Cod penal, art.325 alin.(3) Cod penal. La 15.05.2025, au fost iniţiate încă două cauze penale privind infracţiuni de delapidare şi corupţie, trafic de influenţă (art.191 alin.(2) lit. b)-d), art.326 alin.(1), art.324 alin.(3) Cod penal), toate fiind conexate într-o procedură unică.

În contextul acestor cauze penale, Mazur Radion a fost reţinut pentru 72 ore la 27 mai 2025.

Potrivit Ordinului motivat al Ministerului Muncii şi Protecţiei Sociale al Republicii Moldova nr. 162-p § 2 din 8 septembrie 2025, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. k) din Codul muncii al Republicii Moldova, Hotărârii Guvernului nr. 149/2021 privind organizarea şi funcţionarea Ministerului Muncii şi Protecţiei Sociale, s-a ordonat concedierea din funcţie a lui Radion Mazur în calitate de director adjunct pe probleme de gospodărie al Centrului de Reabilitare a Persoanelor Vârstnice şi Persoanelor cu Dizabilităţi (Adulte) „Speranţa”, or. Vadul lui Vodă, începând cu data de 9 septembrie 2025 în legătură cu pierderea încrederii din partea angajatorului fondatorului – Ministerului Muncii şi Protecţiei Sociale (f. d. 19-20).

La baza concedierii, conform Ordinului contestat, a stat contractul individual de muncă nr. 25-c din 17.10.2016, încheiat pe durată nedeterminată cu Radion Mazur în calitate de director adjunct pe probele de gospodărie al Centrului de Reabilitate a Persoanelor Vârstnice şi Persoanelor cu Dizabilităţi (Adulte) „Speranţa” din or. Vadul lui Vodă, contractul cu privire la răspunderea materială individuală deplină nr. 26-c din 17.10.2016, cererea Centrului Naţional Anticorupţie nr. 03/12-9042 din 29.05.2025, prin care s-a comunicat despre desfăşurarea acţiunilor de urmărire penală şi aplicarea de măsuri preventive în privinţa lui Mazur Radion, urmare a suspiciunilor privind comiterea unor fapte penale în exercitarea atribuţiilor de serviciu, demersul Agenţiei pentru Gestionarea Serviciilor Sociale cu Specializare Înaltă nr. 01/1241 din 02.09.2025, precum şi gravitatea circumstanţelor menţionate, care compromit imaginea publică a instituţiei şi afectează profund încrederea opiniei publice şi a beneficiarilor în integritatea şi buna funcţionare a Centrului.

Conform aceluiaşi Ordin, s-a luat în considerare şi integritatea, profesionalismul conducerii Centrului, fiind incompatibilă cu principiile bunei guvernări, transparenţei şi responsabilităţii în exercitarea funcţiei publice de conducere.

Astfel că, angajatorul a constatat pierderea încrederii autorităţii fondatoare în persoana lui Radion Mazur, iar în temeiul art. 86 alin. (1) lit. k) din Codul muncii, ca urmare a circumstanţelor care afectează grav imaginea instituţiei şi buna funcţionare a acestuia, constatând că a devenit imposibilă continuarea raporturilor de muncă în condiţii normale, s-a ordonat concedierea din funcţie a lui Radion Mazur în calitate de director adjunct pe probleme de gospodărie al Centrului de Reabilitare a Persoanelor Vârstnice şi Persoanelor cu Dizabilităţi (Adulte) „Speranţa", or. Vadul lui Vodă, începând cu data de 9 septembrie 2025, în legătură cu pierderea încrederii din partea fondatorului – Ministerului Muncii şi Protecţiei Sociale (f. d. 19-20).

Conform ordinului contestat, s-a constatat că, Mazur Radion, în calitate de director adjunct pe probleme de gospodărie al Centrului de Reabilitare a Persoanelor Vârstnice şi Persoanelor cu Dizabilităţi (Adulte) „Speranţa", în temeiul contractului individual de muncă nr. 25-c din 17.10.2016 şi acordurile suplimentare semnate şi în temeiul contractului cu privire la răspunderea materială individuală deplină nr. 26-c din 17.10.2016, *gestiona nemijlocit mijloace băneşti, valori materiale şi avea acces la sistemele informaţionale ale angajatorului (sisteme de colectare şi gestiune a informaţiei),* iar acţiunile culpabile în care este învinuit Radion Mazur, fapte de corupţie şi de delapidare a averii străine cu folosirea situaţiei de serviciu în procesul de achiziţii publice, sunt de natură să compromită încrederea angajatorului faţă de salariat.

Potrivit art. 81 din Codul muncii (în vigoare la momentul încheierii contractului), Contractul individual de muncă poate înceta: a) în circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor (art.82, 305 şi 310); a[1]) prin acordul scris al părţilor (art.82[1]); b) la iniţiativa uneia dintre părţi (art. 85 şi 86).

În speţă, la concedierea reclamantului angajatorul nu a purces la efectuarea unei anchete de serviciu prin ascultarea eventuală a explicaţiilor celui concediat, reclamantului Mazur Radion.

În această ordine de idei, instanţa de judecată nuanţează că, la caz la baza concedierii, reieşind din circumstanţele speţei, nu a stat o simplă abatere disciplinară internă ci existenţa unor fapte de natură penală care afectând direct patrimoniul angajatorului l-a şi determinat să ordone concedierea reclamantului pe pierderea încrederii în cel ce nemijlocit gestiona în calitate de director adjunct pe probleme de gospodărie al Centrului, *mijloace băneşti, valori materiale şi avea acces la sistemele informaţionale ale angajatorului (sisteme de colectare şi gestiune a informaţiei),* şi asupra căruia planau suspiciuni de comitere a infracţiunii de corupere pasivă şi delapidarea averii străine cu folosirea situaţiei de serviciu în procesul de achiziţii publice.

Contextual, audierea salariatului în cadrul anchetei de serviciu pe marginea faptelor care deja erau anchetate de organul de urmărire penală, la caz instanţa o apreciază drept irelevantă, or, persoana era deja pusă sub învinuire pentru fapte de corupere pasivă delapidarea averii străine cu folosirea situaţiei de serviciu în procesul de achiziţii publice iar pentru angajator de fapt obiectul concedierii a constituit nu

stabilirea vinovăţiei prin emiterea ordinului ci pierderea încrederii. Or, deşi încrederea ar putea fi apreciată ca fiind un element subiectiv, obiectiv aceasta a fost fundamentată pe existenţa urmăririi penale.

Prin urmare, o eventuală anchetă de serviciu prin audierea reclamantului pe marginea aceloraşi fapte, ar dubla inutil ancheta penală, motiv pentru care instanţa va respinge argumentele reclamantului în sensul enunţat precum că, nu a fost efectuată o anchetă de serviciu şi nu au fost luate explicaţii de la reclamant.

Mai cu seamă, prin obligarea angajatorului Ministerul Muncii şi Protecţiei Sociale să organizeze o anchetă formală pentru a asculta eventual o negare previzibilă din partea reclamantului, ar transforma procedura anchetei de serviciu într-o formalitate.

Referitor la prezumţia nevinovăţiei ca principiul legal stabilit în art.8 din Codul de procedură penală, invocată în speţă drept încălcat de către angajator la concedierea reclamantului care nu avea o sentinţă definitivă în sensul legii, instanţa notează că, concedierea în baza art.86 alin.(1) lit. k) din Codul muncii, nu echivalează cu constatarea vinovăţiei, nu este o sancţiune penală ci o reacţie la compromiterea raportului de încredere, o măsură de protecţie a intereselor legitime ale angajatorului, şi are un caracter preventiv şi protector faţă de patrimoniul angajatorului.

În această ordine de idei, instanţa concluzionează că, în speţă, măsura concedierii în lipsa anchetei de serviciu a fost una legală proporţională şi justificată de protecţia patrimoniului angajatorului care a pierdut încrederea în cel ce nemijlocit gestiona în calitate de director adjunct pe probleme de gospodărie al Centrului, *mijloace băneşti, valori materiale şi avea acces la sistemele informaţionale ale angajatorului (sisteme de colectare şi gestiune a informaţiei),* şi asupra căruia planau suspiciuni de comitere a infracţiunii de corupere pasivă şi delapidarea averii străine cu folosirea situaţiei de serviciu în procesul de achiziţii publice. Or, un formalism excesiv, nu poate prevala asupra protecţiei patrimoniului angajatorului.

Mai mult, reieşind din materialele cauzei, nemijlocit până la data concedierii din *8 septembrie 2025,* reclamantul Mazur Radion, avea în cauza penală statut de învinuit în baza art.326 alin.(1) Cod penal ,,Traficul de influienţă", art. 324 alin.(3) Cod penal ,,Coruperea pasivă " infracţiuni care fac parte din categoria infracţiunilor contra bunei desfăşurări a activităţii în sfera publică şi art.191 alin.(2) Cod penal ,,Delapidarea averii străine" , infracţiune contra patrimoniului iar în prezenta cauză penală, reclamantul s-a aflat în stare de arest preventiv 20 zile, după care, măsura i-a fost înlocuită cu arestare la domiciliu, fiind prelungită nemijlocit conform mandatului judecătorului de instrucţie anexat, *până la data de 12 septembrie 2025* (f.d.56).

Este relevant de a menţiona şi faptul că, potrivit mandatului judecătoresc, în condiţiile Codului de procedură penală, art.176, 186, 188, reclamantul Mazur Radion, învinuit în cauza penală specificată mai sus, avea obligaţia ca *până la 12 septembrie 2025*: să nu părăsească localitatea unde-şi are domiciliul, să nu intre în legătură cu persoanele implicate în cauza penală, indiferent de calitatea lor procesuală.

Respectiv, prin efectuarea unei anchete de serviciu în sensul art.208 din Codul muncii, reclamantul Mazur Radion, ar fi fost pus în situaţia de a încălca obligaţiile şi restricţiile impuse de instanţa de judecată prin mandatul de arestare la domiciliu, or, exista pericolul părăsirii localităţii de unde-şi avea domiciliul, ***** şi să intre în legătură cu colaboratorii Centrului de Reabilitare a Persoanelor Vârstnice şi Persoanelor cu Dizabilităţi (Adulte) „Speranţa", or. Vadul lui Vodă.

Conform art. 209 alin.(1)-(2) din Codul muncii, Sancţiunea disciplinară se aplică, de regulă, imediat după constatarea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de o lună din ziua constatării ei, fără a lua în calcul timpul aflării salariatului în concediul anual de odihnă, în concediul de studii sau în concediul medical. Sancţiunea disciplinară nu poate fi aplicată după expirarea a 6 luni din ziua comiterii abaterii disciplinare, iar în urma reviziei sau a controlului activităţii economico-financiare – după expirarea a 2 ani de la data comiterii. În termenele indicate nu se include durata desfăşurării procedurii penale.

În speţa, despre reţinerea reclamantul în contextul efectuării acţiunilor procesuale penale în care ultimul era anchetat în mai multe dosare penale ulterior conexate şi anume, pentru corupere pasivă, trafic de influenţă şi delapidarea averii străine cu folosirea situaţiei de serviciu în procesul achiziţiei publice, Ministerul Muncii şi Protecţiei Sociale, a aflat reieşind din scrisoarea nr. 01/646 emisă de Agenţia pentru Gestionarea Serviciilor Sociale cu Specializare Înaltă, abia la 28 mai 2025.

Respectiv, concedierea reclamantului la 8 septembrie 2025 se încadrează în termenul expres prevăzut la art.209 alin.(2) din Codul muncii.

Respectiv, argumentul reclamantului cum că, în termen de o lună de la informarea Ministerului urma a fi aplicată sancţiunea privind concedierea şi nu la 8 septembrie 2025 instanţa o apreciază critic, la caz fiind aplicabile după cum instanţa a reţinut mai sus, alin.(2) art. 209 din Codul muncii.

Pentru motivele invocate, Ordinul Ministerului Muncii şi Protecţiei Sociale al Republicii Moldova nr. 162-p § 2 din 8 septembrie 2025, emis în temeiul art. 86 alin. (1) lit. k) din Codul muncii al Republicii Moldova, prin care a fost concediat din funcţie Radion Mazur din calitate de director adjunct pe probleme de gospodărie al Centrului de Reabilitare a Persoanelor Vârstnice şi Persoanelor cu Dizabilităţi (Adulte) „Speranţa", or. Vadul lui Vodă, instanţa îl consideră legal, neexistând premise de a fi anulat.

Or, din conţinutul normei de drept citate, rezultă că în baza art. 86 alin. (1) lit. k) Codul muncii, pot fi concediaţi două categorii de salariaţi: salariaţii ce mânuiesc nemijlocit mijloace băneşti sau valori materiale, cât şi salariaţii care au acces la sistemele informaţionale ale angajatorului (sisteme de colectare şi gestiune a informaţiei) sau la cele administrate de angajator, în condiţia că au săvârşit anumite acţiuni culpabile, care pot servi temei pentru pierderea încrederii angajatorului, faţă de salariaţii respectivi.

În particular, acţiunile culpabile ale salariaţilor care gestionează mijloace băneşti sau valori materiale pot fi manifestate prin: primirea şi/sau eliberarea bunurilor,

precum şi a mijloacelor băneşti, fără perfectarea documentelor corespunzătoare, calculul eronat sau folosirea, în scopuri personale, a banilor încasaţi, tăinuirea mărfurilor, faţă de cumpărători, folosirea, în scopuri personale, a bunurilor angajatorului, primirea plăţii pentru serviciile efectuate, fără a elibera documentele respective etc.

Este important că, în cazul salariaţilor care mânuiesc nemijlocit mijloace băneşti sau valori materiale, subiecţi ai concedierii sunt atât salariaţii cu care este încheiat un contract de răspundere materială deplină pentru neasigurarea integrităţii bunurilor şi altor valori, care i-au fost transmise pentru păstrare sau în alte scopuri (art. 339 din Codul muncii) şi cei care au primit bunurile şi alte valori, spre decontare, în baza unei procuri unice sau în baza altor documente unice, precum şi acei, cărora unitatea le-a eliberat, în folosinţă, materiale, semifabricate, produse (producţie), inclusiv în timpul fabricării lor, precum şi instrumente, aparate de măsurat, tehnici de calcul, echipament de protecţie şi alte obiecte, în cazul în care a fost cauzat un prejudiciu, prin lipsă, distrugere sau deteriorare intenţionată.

Gravitatea încălcării urmează a fi apreciată reieşind din circumstanţele faptei persoanei respective, consecinţele pe care le-a avut pentru instituţie încălcarea, luându-se în consideraţie atitudinea critică a făptuitorului faţă de încălcarea imputată. Caracterul excepţional al instituirii răspunderii sporite în privinţa persoanelor nominalizate rezidă din responsabilitatea acestora la executarea atribuţiilor lor de serviciu, şi în asemenea cazuri nu contează denumirea funcţiei deţinute, importanţă având îndeplinirea atribuţiilor de serviciu.

Astfel, instanţa de judecată constată cu certitudine că, acţiunile Ministerul Muncii şi Protecţiei Sociale al Republicii Moldova, la emiterea Ordinului nr. 162-p § 2 din 8 septembrie 2025, emis în temeiul art. 86 alin. (1) lit. k) din Codul muncii al Republicii Moldova, au fost întreprinse în conformitate cu cadrul legal care guvernează situaţia din speţă, nefiind constate careva temeiuri de anulare a ordinului, iar ordinul contestat nu reprezintă un act care lezează drepturile reclamantului Mazur Radion, în modul pretins de către acesta prin prezenta acţiune.

Prin urmare, instanţa de judecată, conchide că pretenţia lui Mazur Radion cu privire anularea Ordinului nr. 162-p § 2 din 8 septembrie 2025, emis în temeiul art. 86 alin. (1) lit. k) din Codul muncii al Republicii Moldova, este neîntemeiată şi urmează a fi respinsă.

În acelaşi sens, instanţa notează că, urmare a respingerii pretenţiei de bază privind anularea ordinului nr. 96-p §2 din 29 mai 2025, instanţa va respinge şi pretenţiile cu privire la restabilirea în funcţie, repararea prejudiciului material şi moral, precum şi încasarea cheltuielilor de judecată, care sunt pretenţii subsecvente celor principale.

Astfel, instanţa reţine că, argumentele invocate în cererea de chemare în judecată nu sunt susţinute prin probe concludente şi nu îşi găsesc acoperire corespunzătoare în formula pretenţiilor deduse judecăţii, existând un decalaj semnificativ între afirmaţiile părţii reclamante şi suportul probatoriu efectiv prezentat în cauză.

Or, probaţiunea reprezintă ansamblul activităţilor prin care părţile şi celelalte persoane implicate în proces stabilesc, prin mijloace prevăzute de lege, elementele de fapt necesare pentru constatarea împrejurărilor relevante care formează obiectul judecăţii. În speţă, instanţa constată că partea reclamantă nu a reuşit să administreze un probatoriu suficient, pertinent şi concludent care să demonstreze temeinicia pretenţiilor formulate.

Totodată, instanţa de judecată notează că, nu se va expune asupra fiecărui argument invocat de participanţii la proces, ţinând cont de Avizul nr. 11 din 2008 al Consiliului Consultativ al Judecătorilor Europeni, în atenţia Comitetului de Miniştri al Consiliului Europei, din care rezultă că motivarea hotărârii nu trebuie înţeleasă ca necesitând un răspuns la fiecare argument invocat.

În context, urmează a se remarca că, potrivit jurisprudenţei Curţii Europene, pentru a răspunde cerinţelor procesului echitabil, motivarea trebuie să evidenţieze că, judecătorul a examinat chestiunile esenţiale prezentate şi nu trebuie interpretată ca impunând un răspuns detaliat la fiecare argument (Van de Hurk vs Ţările de Jos, 19 aprilie 1994, pct. 61, seria A, nr. 288).

De asemenea, instanţa menţionează că, în cadrul examinării cauzei au fost create participanţilor la proces, condiţii obiective şi echitabile, pentru exercitarea drepturilor şi obligaţiunilor procedurale, fapt ce se încadrează în asigurarea dreptului părţilor la un proces echitabil, garantat şi asigurat prin art. 6 al Convenţiei Europene pentru apărarea Drepturilor Omului.

În concluzie, instanţa de judecată investită cu examinarea litigiului deferit judecăţii în prezenta speţă, nu poate găsi o altă elucidare a cazului decât cea clarificată mai sus, de vreme ce concluzia instanţei este consecinţa dedusă în urma prezentării probelor de către părţi şi examinate în cadrul şedinţei de judecată, or, în conformitate cu prevederile art. 118 alin. (1), sprijinite cu dispoziţia art. 119 alin. (1) din Codul de procedură civilă, fiecare parte trebuie să dovedească circumstanţele pe care le invocă drept temei al pretenţiilor şi obiecţiilor sale dacă legea nu dispune altfel, iar probele se adună şi se prezintă de către părţi.

Sintetizând cele elucidate şi constatate, instanţa de judecată ajunge la concluzia de respingere a cererii de chemare în judecată la acţiunea înaintată de Mazur Radion împotriva Ministerului Muncii Protecţiei Sociale cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea la locul de muncă, repararea prejudiciului material şi moral, compensarea cheltuielilor de judecată, ca fiind neîntemeiată.

În conformitate cu prevederile art. 238-241, 362 alin.(1) Cod de procedură civilă, instanţa de judecată,-

HOTĂRĂŞTE:

Cererea de chemare în judecată la acţiunea înaintată de Mazur Radion împotriva Ministerului Muncii Protecţiei Sociale cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea la locul de muncă, repararea prejudiciului material şi moral, compensarea cheltuielilor de judecată, se respinge ca neîntemeiată.

Hotărârea este cu drept de atac, în ordine de apel, în Curtea de Apel în Centru în termen de 30 zile din momentul pronunţării dispozitivului, prin intermediul Judecătoriei Chişinău (sediul Centru).

Preşedintele şedinţei,
Judecător **Victoria BOGOMOLOVA**