Dosarul nr. 2-196/2025 (2-1916/2024)
2-24092707-48-3-19082024

H O T Ă R Â R E
în numele Legii

31 martie 2025 mun. Strășeni

Judecătoria Strășeni, sediul Central
Instanța compusă din:
preşedintele şedinţei, judecător – Tatiana Capaţina
grefier – Olga Cotovițchi
cu participarea:
avocaților – Igor Eremia, Alexandru Rața

examinând în şedinţă de judecată publică cauza civilă la cererea de chemare în judecată depusă de Tcacenco Dan împotriva SRL „Alco Logistic” privind anularea ordinului de eliberare din funcție, obligarea emiterii ordinului de demisie, încasarea salariului pentru perioada efectiv lucrată, încasarea prejudiciului moral și cheltuielile de judecată,

a c o n s t a t a t:

Partea descriptivă:
Argumentele participanților la proces:

La data de 16 august 2024, Tcacenco Dan, prin intermediul avocatului Eremia Igor, a depus cererea de chemare în judecată, în ordinea contenciosului administrativ, împotriva SRL „Alco Logistic” privind anularea ordinului de eliberare din funcție nr. 34/1-C din 04.04.2024, ca fiind ilegal (f.d. 1-2).

În motivarea acțiunii a indicat că, la 04.04.2024, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii, de către angajatorul SRL „Alco Logistic”, a fost emis ordinul nr. 34/1-C, prin care s-a desfăcut contractul individual de muncă nr. 26/P/23 din 25.07.2023 încheiat cu Tcacenco Dan, imputându-se angajatului lipsa consecutivă de la muncă mai mult de 4 ore, în timpul zilei de muncă, începând cu 03.04.2024. Tcacenco Dan, însă o astfel de abatere nu a comis, ultimul fiind prezent la muncă, onorându-și cu strictețe obligațiunile de serviciu.

Consideră că concedierea în baza art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii este absolut nemotivată, or, acțiunile sau inacțiunile angajatului, nu au fost demonstrate prin probe pertinente, concludente și utile. Prin urmare, ordinul nr.34/1-C emis de SRL „Alco Logistic” la 04.04.2024, este unul ilegal.

În drept acțiunea a fost întemeiată în baza art. 5, 6, 17, 44, 60, 89, 206 din Codul administrativ.

Prin încheierea Judecătoriei Strășeni, sediul Central din 19 august 2024 a fost declinată competența judecătorului specializat pentru examinarea dosarelor în contencios administrativ al Judecătoriei Strășeni, sediul Central, la examinarea prezentei cauze în favoarea judecătorului specializat în materie de drept civil din cadrul Judecătoriei Strășeni (f.d. 7-8, 9).

La 19 septembrie 2024, în cadrul ședinței de judecată, reprezentantul pârâtului SRL „Alco Logistic", Gorin Tudor a depus referința la cererea de chemare în judecată, solicitând respingerea cererii de chemare în judecată ca fiind neîntemeiată, nefondată și declarativă, fără nici un suport legal (f.d. 28-30).

În motivarea poziției sale, partea pârâtă a indicat că la data de 25.07.2023 Tcacenco Dan a fost angajat la SRL „Alco Logistic" în baza ordinului nr. 56-C și contractului individual de muncă nr. 26/P/23, în funcția de supervisor vânzări regionale. La data de 04.04.2024, în baza ordinului 34/1-C a fost desfăcut contractul individual de muncă încheiat cu Tcacenco Dan în baza art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii, absență fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă, începând cu data de 04.04.2024. Absența de la muncă a reclamantului a fost constatată în baza actului de confirmare a lipsei nemotivate de la lucru din 04.04.2024.

Tcacenco Dan a scris cerere de eliberare din funcția deținută pe data de 03.04.2024, după data de 03.04.2024 acesta nu s-a prezentat la lucru, nici la oficiul companiei, nici în teritoriul de care era responsabil și nici un angajat din cadrul companiei nu l-a văzut pe reclamant. Dimpotrivă, acesta a fost contactat de angajații companiei și rugat să se prezinte la lucru, să transmită prin act de predare-primire situația financiară cu magazinele de care era responsabil, și să se conformeze prevederilor art. 85 alin. (1) din Codul muncii, dacă a decis să demisioneze.

Menționează că după depunerea cererii de eliberare din funcție la data de 03.04.2024, Tcacenco Dan urmă să mai activeze la companie încă 14 zile calendaristice, adică până la data de 17.04.2024, fapt care el l-a ignorat cu desăvârșire. Drept dovadă suplimentară că reclamantul nu s-a conformat prevederilor din Codul muncii și nu s-a prezentat la muncă, servește și rezultatul Inspecției Teritoriale de Muncă Călărași nr. 54 din 05.07.2024.

Susține că ordinul SRL „Alco Logistic" nr. 34/1-C din 04.04.2024 de încetare a contractului individual de muncă este perfect legal și nu contravine Codului muncii, iar lipsa nemotivată de la lucru a lui Tcacenco Dan a fost stabilită prin actul de confirmare din 04.04.2024, tabelul de evidență a timpului de muncă pentru luna aprilie 2024 și ignorarea reclamantului de a se conforma prevederilor Codului muncii.

La 29 ianuarie 2025, reprezentantul reclamantului Tcacenco Dan, avocatul Eremia Igor a înaintat cerere privind concretizarea cerințelor din acțiune, solicitând anularea integrală a ordinului nr. 34/1-C din 04.04.2024, ca fiind ilegal; încasarea din

contul pârâtului SRL „Alco Logistic” a salariului pentru perioada efectiv lucrată 03.04.2024–17.04.2024, potrivit contractului individual de muncă nr. 26/P/23 din 25.07.2023; încasarea din contul pârâtului SRL „Alco Logistic” a sumei de 8 000 lei, cu titlu de prejudiciu moral cauzat ca urmare a concedierii ilegale de la locul de muncă; obligarea angajatorului SRL „Alco Logistic” de a emite ordin de acceptare a cererii de demisie a lui Tcacenco Dan din 03.04.2024, în temeiul art. 85 alin. (1) din Codul muncii, cu respectarea termenului de 14 zile în care angajatul a activat ulterior depunerii cererii; încasarea din contul pârâtului SRL „Alco Logistic” a sumei de 11418 lei cu titlu de cheltuieli de asistență juridică (f.d. 64-66).

În motivarea acțiunii a indicat că, Tcacenco Dan a depus cerere de demisie din propria inițiativă la 03.04.2024, cererea nominalizată fiind înmânată lui Bodrug Gheorghe, în calitate de angajator, iar acesta a distrus cererea lui Tcacenco Dan. Respectiv, Tcacenco Dan, a mai scris o cerere de demisie din propria inițiativă la 03.04.2024 și a înmânat-o directorului de vânzări, Marin Păcălău. Acesta a primit cererea, a semnat-o și a transmis-o în aceiași zi secției juridice a SRL „Alco Logistic”.

Ulterior depunerii cererii, Tcacenco Dan a continuat să activeze până pe data de 17.04.2024, fapt ce poate fi confirmat de către directorul de vânzări Păcălău Marin, agenții echipei de vânzări al căror supervisor era Tcacenco Dan, din care făceau parte, Buzgan Oleg, Sandu Alexandru, Buchin Alexei. Reclamantul, împreună cu subalternii săi a continuat exercitarea atribuțiilor de serviciu, a vizitat clienții, a efectuat traseul zilnic. Mai mult, echipamentul angajatorului a fost returnat prin proces verbal de predare primire la 23.04.2024, obiecții din partea angajatorului nu au existat și nu au fost formulate.

Respectiv, alegațiile angajatorului că Tcacenco Dan nu s-a prezentat la locul de muncă fiind astfel concediat în baza art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii, sunt falsuri, cu scopul de a denigra imaginea angajatului și de a-i crea probleme, în scop de răfuială a conducerii. Aceste circumstanțe, sunt confirmate și prin comportamentul angajatorului, prin care deși ultimul pretinde că a concediat angajatul la 04.04.2024, până la 16.08.2024 și respectiv 23.08.2024 nu achitaseră salariul pentru perioada 01.03.2024–03.04.2024.

Suplimentar, la 29.04.2024, de către Tcacenco Dan a fost depusă plângere la Inspecția Muncii, sesizând abuzul angajatorului, privind neachitarea salariului. La 05.07.2024 a fost expediat răspunsul Inspectoratului de Stat al Muncii, prin care au fost constatate abuzurile angajatorului, fiind astfel obligat SRL „Alco Logistic” să-i achite salariul angajatului Tcacenco Dan.

La 11.07.2024 Tcacenco Dan a expediat în adresa angajatorului somație, prin care a solicit achitarea salariului pentru perioada 01.03.2024–17.04.2024, somație care la fel a fost lăsată fără examinare. Pentru concediere nelegitimă de la locul de muncă, Tcacenco Dan este în drept să solicite încasarea prejudiciului moral, pe care acesta îl apreciază la suma de 8 000 lei, ceea ce constituie o sumă mai mică decât salariul mediu lunar al angajatului Tcacenco Dan.

A menționat că serviciul lui Tcacenco Dan constă în faptul că ultimul, ca supervisor se deplasează împreună cu agentul de vânzări într-un anumit raion, va intra aproximativ în fiecare sat, în fiecare magazin, iar Tcacenco Dan, în calitate de supervisor, va supraveghea activitatea acestuia, discuțiile, contractele care le încheie aceștia cu comercianții, inclusiv supravegherea faptului cum agentul, încasează mijloace financiare de la comercianți și tot acesta îi predă angajatorului fizic, iar Tcacenco Dan supraveghează, informează agentul și îl instruiește în diferite subtilități, ce ține de modalitatea de a vorbi, activa, încheia contracte sau chiar și modalitatea de a exclude un concurent. Din contractul individual de muncă, nu rezultă nici una din obligațiunile unui supervisor de vânzări, mai mult, contractul individual de muncă, nu impune aceste atribuții și nici nu este stabilit obligațiunea angajatului în calitate de supervisor vânzări regionale, de a se prezenta la oficiu, sau de a întreprinde alte măsuri de evidență, cum ar fi semnarea unui tabel de pontaj sau evidența angajatului la muncă în oficiu, la sediul angajatorului.

Respectiv, actul de confirmare a lipsei nemotivate de la lucru din 04.04.2024, este unul neîntemeiat din punct de vedere juridic, or, contractul individual de muncă, sau orice alt act semnat dintre angajator și angajat, nu stabilește obligațiunea angajatului de a se prezenta la serviciu, sau de a se afla la oficiu, unde ar fi posibil de constatat că Tcacenco Dan a lipsit de la un loc exact timp de 4 ore consecutiv. În cazul în care Tcacenco Dan s-ar afla zilnic la oficiu, ar fi încălcat obligațiunile sale în calitate de supervisor vânzări regionale, or, însăși titlul funcției presupune că Tcacenco Dan trebuie să supravegheze agenții de vânzări, deplasându-se în teritoriu în continuu, doar agentul de vânzări are obligațiunea de a se prezenta la oficiu o singură zi în săptămână, pentru a preda mijloacele financiare încasate, în rest, agenții împreună cu supervisorul lor, se deplasează toată săptămâna în teritoriu, la oficiu ultimii nu intră, respectiv, este cert că un tabel de pontaj sau Registru de evidență, supervisorul nu semnează și nici nu există, fiindu-i irelevant funcției deținute.

Actul de confirmare a lipsei nemotivate de la lucru din 04.04.2024 contravine Codului muncii, or, în cazul în care angajatul este concediat în baza art. 86 alin. (1) lit. h), este de obligațiunea angajatorului să demonstreze lipsa angajatului de la locul de muncă, această lipsă, poate fi constatată doar în cadrul unei anchete de serviciu, anchetă care în cazul de față nu a fost efectuată. Lipsesc la materialele dosarului ordinul de inițiere a anchetei de serviciu, ordinul de formare a comisiei care urmează să examineze presupusa abatere, lipsește dovada și actul care urma să-l emită comisia, prin care să propună angajatorului concedierea angajatului pentru absența de la muncă.

Mai mult, în actul de confirmare a lipsei nemotivate de la lucru este indicat că s-a încercat a lua legătura telefonică cu angajatul Tcacenco Dan și s-a verificat prezența fizică a acestuia la muncă, ceea ce nu poate exista, pentru că în atribuțiile sale, nu există noțiunea de prezența fizică la serviciu, nu au fost anexate capturi de ecran cu încercări de a-l contacta telefonic, mai mult, nu este indicat nici un număr de telefon

de pe care ar fi fost efectuate apelurile telefonice. Tcacenco Dan putea fi contactat, inclusiv prin agenții de vânzări cu care acesta se deplasa în perioada 03.04.2024–17.04.2024, în exercitarea atribuțiilor de serviciu, în diferite raioane ale Republicii Moldova, angajații cu care acesta se deplasa, au fost agenții echipei de vânzări din care Tcacenco Dan, făcea parte, în actul de confirmare a lipsei de la locul de lucru, nici unul din persoanele indicate supra, nu este inclus, deși doar aceștia pot confirma sau infirma lipsa acestuia de la muncă.

Actul întocmit la 04.04.2024 de către angajator este format dintr-o presupusă comisie, fără ordin, dispoziție de creare a acesteia, fiind incluse persoane care pe Tcacenco Dan l-au văzut de 1-2 ori în toată perioada în care acesta a activat, din momentul semnării contractului individual de muncă până la depunerea cererii de concediere din propria inițiativă. Mai mult, fiecare mijloc de transport încredințat agenților de vânzări de către angajator deține sistem GPS, urmărește traseul angajaților, respectiv, angajatorul evită prezentarea informației, pentru a nu se auto incrimina, pentru concedierea ilegală a lui Tcacenco Dan și nici nu a inițiat anchetă de serviciu cu audierea lui Tcacenco Dan sau a subalternilor acestuia, pentru a confirma sau infirma prezența la serviciu a lui Tcacenco Dan, lipsește de la materialele dosarului și dovada că de la Tcacenco Dan, a fost solicitată o explicație, pentru a clarifica, dacă acesta a fost sau nu prezent la muncă.

Un membru de comisie care ar fi constatat lipsa lui Tcacenco Dan de la muncă a comunicat reclamantului că nici măcar nu a fost informat pentru ce semnează, doar i s-a comunicat că este membru de comisie, fiindu-i solicitată semnătura pentru că Tcacenco Dan, se eliberează și că predă tehnica încredințată.

A specificat că de către angajator nu au fost respectate dispozițiile Codului muncii, art. 10 alin. (1) lit. a), și anume ordinul prin care a fost concediat Tcacenco Dan, nu conține temeiurile de fapt, conține doar normele de drept, respectiv, în ordin, urma în mod obligatoriu să fie inclusă speța, date despre modul de formare a comisiei, măsurile întreprinse de comisie, în vederea identificării lui Tcacenco Dan, acțiunile întreprinse în vederea constatării că Tcacenco Dan.

La examinarea cauzelor de desfacere a contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului, datoria de a dovedi prezența temeiului juridic de concediere îi revine angajatorului. Astfel, consideră că reclamantul Tcacenco Dan, prin setul de probe prezentat, a demonstrat pe deplin că angajatorul, nu a avut nici un temei legal de concediere a propriului angajat, mai mult, din înscrisurile prezentate de angajator, este cert stabilit că nu au fost respectate exigențele legale la întocmirea actelor și la emiterea ordinului de eliberare din funcție.

În ședința de judecată reclamantul Tcacenco Dan nu s-a prezentat, însă a fost reprezentat de către avocatul Eremia Igor, care a susținut integral cererea de chemare în judecată și cererea de concretizare a pretențiilor, solicitând admiterea acesteia.

În ședința de judecată reprezentantul pârâtului SRL „Alco Logistic”, Gorin Tudor și avocatul Rața Alexandru, nu au recunoscut acțiunea, solicitând respingerea

acesteia ca fiind neîntemeiată, nefondată și declarativă. A menționat că la emiterea ordinului de eliberare din funcție a lui Tcacenco Dan au fost respectate întru totul prevederile legale, ordinul emis fiind legal, iar faptul neprezentării lui Tcacenco Dan de la serviciu se confirmă prin actul de constatare a absenței de la muncă a acestuia, tabelul de pontaj cu zilele efectiv lucrate de reclamant și răspunsul Inspectoratului de Stat al Muncii.

Martorul Păcălău Marin în ședința de judecată a declarat că îl cunoaște pe Tcacenco Dan, au lucrat împreună, a fost subalternul său, iar părinții reclamantului îi sunt nașii lui de cununie, la moment comunică foarte rar. A menționat că Tcacenco Dan, în calitate de supervisor, avea obligația să instruiască agentul de vânzări, săi îi stabilească obiectivele de muncă, să verifice dacă agentul de vânzări îndeplinește sarcinile stabilite, să se întâlnească cu mai mulți clienți, să soluționeze problemele apărute în activitatea agentului de vânzări. A deținut funcția de director comercial, având în subordine patru supervisori, inclusiv și pe Tcacenco Dan. Tcacenco Dan avea în subordine patru agenți de vânzări în direcții diferite și anume: Lozan Valentin care răspundea de regiunea Orhei, Sandu Alexandru care răspundea de Anenii Noi, Buchin Alexei care răspundea de Căușeni și Ștefan Vodă, iar Buzgan Oleg răspundea de Criuleni. Având în vedere specificul funcției lui Tcacenco Dan, acesta nu era obligat să se prezinte în oficiul companiei zilnic, or agenții săi de vânzare activau în regiuni diferite, iar reclamantul urma să gestioneze lucrul acestora în teritoriu, să soluționeze problemele cu clienții rău-platnici. În caz că avea necesitate de reclamant în oficiu, îl chema și îi aducea la cunoștință informațiile, anunțurile, soluționa problemele apărute cu Tcacenco Dan în procesul de lucru. Rezultatul activității unui supervisor, este profitul obținut de agenții lui de vânzări.

Tcacenco Dan a depus cerere de demisie la începutul lunii aprilie după o ședință de lucru, în care au apărut conflicte, tensiuni cu conducerea. Inițial cererea de demisie Tcacenco Dan a pus-o pe masa lui Bodrug Gheorghe, directorul firmei, care a aruncat-o. A doua zi Tcacenco Dan a depus repetat cererea de demisie, însă a datat-o cu data când a depus prima cerere de demisie 03.04.2024, dânsul a vizat-o și ulterior a transmis-o serviciului juridic al companiei. Tcacenco Dan a activat 14 zile după depunerea cererii de demisie, perioadă în care dânșii au discutat mult, reclamantul întocmea actele de predare-primire care urma să le întocmească cu agenții economici la plecarea sa. Ulterior a fost întocmit actul de predare-primire a bunurilor companiei – telefonul mobil, cartela, notebook, GPS, cardul de combustibil, act semnat de către dânsul, ca șef superior al reclamantului. Aceste bunuri au fost transmise mai târziu de către Tcacenco Dan, având în vedere că acesta urma să finiseze toate dările de seamă, să verifice actele agenților săi, data precisă nu o ține minte.

Angajații SRL „Alco Logistic” Cozonac Alexei – responsabil de transport, expediție, Ciumac Serghei – aranja marfă pe rafturi, Verdeș Nicolai – era o persoană nou-angajată pe perioadă de încercare, nu aveau nici o tangență cu Tcacenco Dan și nu este sigur dacă în general ei îl cunosc pe acesta. Tabel de pontaj pentru agenții de

vânzări nu era, ulterior s-a introdus și pentru agenții de vânzări. Salariul lui Tcacenco Dan se forma din rezultatul muncii lui și a agenților de vânzări, din cifra de vânzări.

Florea Mihai administratorul companiei nu putea cunoaște dacă Tcacenco Dan este la serviciu, deoarece acesta se subordona lui și el cunoștea dacă Tcacenco Dan activează sau nu. Ordinul de eliberare din funcție a lui Tcacenco Dan nu i s-a adus la cunoștință, ulterior a aflat despre existența acestuia, însă reclamantul a lucrat 14 zile după depunerea cererii de demisie, permanent îi transmitea informația de care avea nevoie, comunica pe telefon, pe viber, e-mail. Nu ține minte dacă după data de 03.04.2024 Tcacenco Dan a participat la vreo ședință în oficiu, or ședințele erau obligatorii la începutul lunii împreună cu Bodrug Gheorghe, sau dacă Tcacenco Dan a venit la oficiu până pe 17.04.2024. Actele de predare-primire întocmite și primite de la Tcacenco Dan au fost transmise administrației SRL „Alco-Logistic" dl Alexandru, contabilei Aurelia, dlui Gorin Tudor, în dependență cine solicita informația fizic și prin poșta electronică. GPS-ul acordat angajatului, inclusiv și lui Tcacenco Dan avea scopul de a fi verificat dacă angajatul se deplasează pe ruta stabilită. Nu cunoaște dacă Tcacenco Dan s-a prezentat să-și primească ordinul de demisie, însă dânsul a transmis informația privind salariul lui Tcacenco Dan, inclusiv pentru perioada 03.04.2024–17.04.2024. Cunoaște informația de la angajator că lui Tcacenco Dan nu i s-a achitat salariul o perioadă.

Martorul Cozonac Alexei în ședința de judecată a declarat că lucrează în calitate de șofer la SRL „Alco Logistic", pe Tcacenco Dan îl cunoaște, nu sunt rude. A comunicat că administrația l-a rugat să atragă atenția dacă pe data de 03.04.2024 Tcacenco Dan este la serviciu. El verifică mașinile companiei și dacă nu sunt supervisorii și agenții este sunat, după ce verifică toate mașinile și șoferii să nu fie în stare de ebrietate, ia toate facturile și le duce la oficiul din sect. Buiucani. Pe data de 03.04.2024 a venit Tcacenco Dan și a spus că nu mai vine la lucru, totodată șoferii au spus că îl sună pe Dan, dar acesta spune să nu-l mai sune că el nu vine la lucru. Prin actul din data de 04.04.2024 dânsul a semnat și a confirmat că reclamantul nu a fost la lucru, el l-a sunat dar acesta nu a răspuns. Pe Tcacenco Dan îl cunoaște doar vizual, nu se întâlneau în fiecare zi, știa că ultimul este supervisor și avea agenți în subordine, nu cunoaște dacă acesta trebuia să vină în fiecare zi la oficiu. La companie toți au telefoane de serviciu, inclusiv și Tcacenco Dan, care a fost sunat pe data de 03.04.2024–04.04.2024 de către el, de câte ori nu ține minte, acesta nu a răspuns la telefon, respectiv dânsul a considerat că reclamantul nu este la serviciu, anunțându-l și pe Păcălău Marin despre acest fapt a doua zi.

Martorul Ciumac Sergiu în ședința de judecată a declarat că lucrează în calitate de manager la SRL „Alco Logistic", pe Tcacenco Dan îl cunoaște pe serviciu, nu sunt rude, sunt în relații normale. Comunică că a participat ca membru al comisiei pe data de 03.04.2024 și 04.04.2024 actul l-a semnat benevol, nu a fost impus. Nu ține minte exact cine mai era în comisie, ordinul prin care s-a constituit comisia nu l-a văzut. Contabila i-a comunicat că Tcacenco Dan nu a fost la serviciu pe data de 04.04.2024.

Pe data de 01.04.2024 a fost angajat un lucrător nou Verdeș Nicolae, pe care dânsul urma să-l instruiască și deși era în concediu medical, el venea la serviciu. Pe data de 03.04.2024 Tcacenco Dan a fost cu directorul său la serviciu și apoi a ieșit. Contabila Oxana i-a comunicat că nu poate să-l găsească pe Tcacenco Dan, ultimul nu răspunde la telefon. Pe data de 04.04.2024, martorul nu l-a văzut pe Tcacenco Dan la oficiu. Cunoaște că Tcacenco Dan a plecat de la oficiu și nu puteau să-l contacteze telefonic, personal nu l-a sunat, contabila l-a telefonat din biroul său de alături. A menționat că a fost la serviciu pe data de 01.04–03.04.2024 la solicitarea șefului, deși era în concediu medical.

Martorul Verdeș Nicolae în ședința de judecată a declarat că lucrează în calitate de manager la SRL „Alco Logistic", pe Tcacenco Dan îl cunoaște foarte puțin pe serviciu, nu are nici o relație cu el. Comunică că a participat la comisia din data de 03-04.04.2024 și a semnat actul de constatare a absenței de la muncă a lui Tcacenco Dan. Declară că a fost angajat de pe data de 01.04.2024, venea zilnic la serviciu, era instruit de Ciumac Sergiu care venea din concediul medical să-l instruiască. Cunoaște pentru ce a fost întocmit actul, a înțeles că Tcacenco Dan nu a venit la serviciu. Cunoaște că reclamantul nu a fost la lucru, deoarece nu l-a văzut, toți supervisorii au oficiu și Tcacenco Dan zilnic trebuia să fie la lucru. Pe Tcacenco Dan nu l-a telefon deoarece nu avea numărul lui, a fost telefonat de alt membru al comisiei. Pe data de 04.04.2024 dânsul nu a fost la serviciu toată ziua, paremi-se pe la ora 12.00 a plecat.

Martorul Bulgaru Eduard în ședința de judecată a declarat că lucrează în calitate de supervisor la SRL „Alco Logistic", pe Tcacenco Dan îl cunoaște, au fost colegi de serviciu. Comunică că a activat la companie în calitate de supervisor pe regiunile Ungheni, Nisporeni, Călărași, Strășeni în perioada lunii iunie 2023. La oficiu supervisorii se prezentau când erau ședințe, practic o dată în lună sau la solicitare. Despre ședințe îi anunța directorul Păcălău Marin. Oficiul companiei se află în mun. Chișinău și fizic în fiecare zi nu puteau să se prezinte acolo, or dânșii au obligația să se prezinte cu agentul în zona regională și dacă apăreau careva probleme la magazin, dânsul le hotăra. Fiecare supervisor avea câte un laptop, în care verificam informația parvenită din oficiu. Nu cunoaște dacă a fost emis pe numele său ordin că a lipsit de la serviciu 4 ore, însă lucrul supervisorului era să iasă în teritoriu. Directorul comercial face un plan de vânzări pe companie care este transmis prin poșta electronică la supervisori, iar aceștia la rândul său transmit acest plan agentului de vânzări. Foile de parcurs se eliberează pe o lună și când le foloseau, li se dădeau altele. Cunoaște că Tcacenco Dan era responsabil pe zona Orhei, Rezina, Chișinăul la sigur nu era zona lui. Cu managerii discuta telefonic și ei aveau toată informația cine și unde se află. Ei aveau telefon de serviciu, card de combustibil, iar automobilul era personal dar avea instalat GPS. Agenții se ocupau cu comanda, ei nu duceau marfă pe la magazine. În oficiu erau doi operatori și directorul Păcălău Marin, la acel moment. Contabilul se afla în or. Vatra, în alt oficiu. Salariul îl primea în dependență de lună, avea și bonusuri pentru vânzările făcute. A depus cerere de demisie de la SRL „Alco

Logistic” din motiv că nu i s-a permis să meargă în concediu, cu ordinul de concediere nu a făcut cunoștință.

Partea motivată:

Aprecierea instanței:

Audiind explicațiile părților la proces, declarațiile martorilor, apreciind argumentele invocate întru susținerea pretențiilor formulate și obiecțiilor înaintate, analizând în corespundere cu prevederile art. 130 din Codul de procedură civilă, cumulul probelor prezentate, sub aspectul admiterii sau respingerii acţiunii înaintate, în raport cu specificul cauzei, instanţa de judecată concluzionează că acţiunea este întemeiată și urmează a fi admisă.

În motivarea concluziei expuse, instanţa de judecată reţine următoarele.

Conform prevederilor art. 5 alin. (1) din Codul 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.

În conformitate cu art. 118 alin. (1), (3) 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.

Circumstanţele care au importanţă pentru soluţionarea justă a pricinii sînt determinate definitiv de instanţa judecătorească pornind de la pretenţiile şi obiecţiile părţilor şi ale altor participanţi la proces, precum şi de la normele de drept material şi procedural ce urmează a fi aplicate.

În conformitate cu art. 121 din Codul de procedură civilă, instanţa judecătorească reţine spre examinare şi cercetare numai probele pertinente care confirmă, combat ori pun la îndoială concluziile referitoare la existenţa sau inexistenţa de circumstanţe, importante pentru soluţionarea justă a cazului.

Potrivit 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 ansamblul şi interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege.

Conform prevederilor art. 240 alin. (1) din Codul de procedură civilă, la deliberarea hotărârii, instanţa judecătorească apreciază probele, determină circumstanțele care au importanţă pentru soluţionarea cauzelor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părţi, legea aplicabilă soluţionării cauzei şi admisibilitatea acţiunii.

La caz, judecătorul reține ca fiind relevante cazului prevederile Codului muncii, având în vedere obiectul litigiului care reiese din raporturile de muncă dintre angajator și salariat.

Inițial cu titlul de principiu, Curtea Constituțională a RM în hotărârea nr.8 din 11 mai 2015 a statuat că dreptul la muncă reprezintă un drept social economic complex,

garantat de articolul 43 din Constituție. Potrivit alineatului (1) al acestui articol, orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă, precum și la protecția împotriva șomajului.

De asemenea, dreptul la muncă este consfințit la nivel de principiu și în Declarația Universală a Drepturilor Omului (art. 23 pct. 1). În același timp, Curtea a subliniat angajamentele Republicii Moldova în calitatea sa de membru al Organizației Internaționale a Muncii, conform cărora statul urmează să formuleze și să aplice o politică activă, care să urmărească promovarea ocupării depline a forței de muncă în scop productiv și în condiții de liberă alegere a muncii, în vederea stimulării creșterii și dezvoltării economice, ridicării nivelului de trai, satisfacerii necesităților de forță de muncă și rezolvării problemei șomajului și subocupării forței de muncă.

Curtea a reținut că, oricum s-ar exercita dreptul la muncă, exigențele și condițiile legale ce conferă titularului dreptul la muncă nu pot fi ignorate. Aceste condiții, de regulă, direcționează capacitatea persoanei de a deveni salariat într-un anumit domeniu și/sau pe o anumită durată. Prin urmare, dreptul la muncă trebuie exercitat în condițiile legii. Nerespectarea prevederilor legale are drept consecință imposibilitatea desfășurării unui gen de activitate sau a ocupării unei anumite funcții. În aceste condiții, totalitatea raporturilor individuale și colective de muncă, controlul aplicării reglementărilor din domeniul muncii, jurisdicția muncii, precum și alte condiții legate nemijlocit de raporturile de muncă sunt reglementate de Codul muncii și alte legi, care vin să detalieze prevederile constituționale.

Curtea relevă că, potrivit art. 6 din Codul muncii, orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă, a profesiei, meseriei sau activității sale. Nimeni, pe toată durata vieții sale, nu poate fi obligat să muncească sau să nu muncească într-un anumit loc de muncă sau într-o anumită profesie, oricare ar fi acestea.

Curtea constată însă că această libertate nu poate fi absolută și nelimitată. Legislația muncii condiționează încadrarea în câmpul muncii de întrunirea anumitor condiții, la fel, stabilește situațiile de încetare a raporturilor de muncă.

Referitor la cerința reclamantului Tcacenco Dan privind anularea ordinului de eliberare de la serviciu nr. 34/1-C din 04.04.2024 emis de SRL „Alco Logistic” instanța reține următoarele.

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

În accepțiunea art. 45 din Codul muncii, contractul individual de muncă este înțelegerea dintre salariat și angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcție, să respecte regulamentul intern al unității, iar angajatorul se obligă să-i asigure condițiile de muncă prevăzute de prezentul cod, de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum și să achite la timp și integral salariul.

Potrivit art. 354 alin. (1) lit. c), h) din Codul muncii, se consideră litigii individuale de muncă divergențele dintre salariat și angajator privind încetarea şi nulitatea, parţială sau totală, a contractului individual de muncă și alte probleme ce decurg din raporturile individuale de muncă.

În cadrul examinării cauzei s-a constatat cu certitudine că potrivit ordinului nr. 56-C din 25 iulie 2023, Tcacenco Dan a fost angajat în funcția de supervisor vânzări regionale cu începere de la 25.07.2023 în cadrul companiei SRL „Alco Logistic", cu condițiile de activitate și salarizare conform prevederilor contractului individual de muncă încheiat (f.d. 31).

Potrivit contractului individual de muncă nr. 26/P/23 din 25 iulie 2023 încheiat între SRL „Alco Logistic" și Tcacenco Dan, salariatul a fost angajat în calitate de supervisor vânzări regionale, serviciul vânzări, durata zilnică a timpului de lucru fiind 6 ore de la ora 10.00–17.00, durata săptămânii de lucru fiind 5 zile, luni-vineri, sâmbătă și duminică zile de odihnă, repaosul zilnic 1 ore de la ora 12.00 până la ora 13.00, salariul de funcție fiind ***** (f.d. 32-33).

Potrivit cererii depuse la 03.04.2024, Tcacenco Dan din a solicitat să fie eliberat din funcția de supervisor din propria dorință, cu începere de la 03.04.2024, cererea fiind vizată de către șeful superior de secție, serviciu Păcălău Marin (f.d. 34)

Prin ordinul nr. 34/1-C din 04.04.2024 emis de SRL „Alco Logistic", în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii, a fost desfăcut contractul individual de muncă nr. 26/P/23 din 25.07.2023 cu dl Tcacenco Dan – supervisor vânzări regionale, de la 04.04.2024 – absență fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 (patru) ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă, începând cu data de 03.04.2024 (Actul comisiei din 04.04.2024) (f.d. 35). Ordinul i-a fost adus la cunoștință reclamantului Tcacenco Dan sub semnătură la 16.08.2024, în aceeași zi fiind contestat în instanța de judecată (f.d. 35, 1).

Potrivit actului de confirmare a lipsei nemotivate de la lucru aprobat la 04 aprilie 2024 de către administratorul SRL „Alco Logistic" M.Florea, comisia în componența Cozonac Alexei – manager transport rutier mărfuri, Ciumac Serghei – agent de vânzări, Verdeș Nicolae – agent de vânzări, au întocmit actul pentru verificarea prezenței la serviciu a dl Tcacenco Dan – supervisor vânzări regionale, începând cu data de 03.04.2024. În actul menționat se indică că comisia numită pe data de 03.04.2024 și pe data de 04.04.2024 au verificat prezența la serviciu a angajatului Tcacenco Dan și au constatat că din 03.04.2024 acesta nu se prezintă la lucru din motive necunoscute, documente confirmative precum că se află în concediu medical nu a prezentat, la apelurile telefonice nu răspunde. Prin urmare, au concluzionat că Tcacenco Dan a încălcat prevederile art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii, absența fără motive întemeiate de la lucru mai mult de 4 ore consecutive în timpul zilei de muncă (f.d. 36).

Potrivit tabelului de evidență a timpului de muncă în cadrul SRL „Alco Logistic” pentru luna aprilie 2024, se indică că Tcacenco Dan a activat pe data de 01.04.2024, 02.04.2024, iar la data de 03.04.2024-04.04.2024 se indică lipsă nemotivată (f.d. 37).

La data de 29.04.2024 Tcacenco Dan a depus cerere la Ministerul Muncii și Protecției Sociale solicitând luarea măsurilor cu SRL „Alco Logistic”, care nu dorește să-i achite salariul pentru luna martie și jumătate din aprilie 2024, menționând totodată că la data de 03.04.2024 a depus cerere de demisie (f.d. 38).

Potrivit scrisorii nr. 54 din 05 iulie 2024, Inspectoratul de Stat al Muncii a informat reclamantul că în urma examinării petiției și din documentele prezentate s-a stabilit că la 03.04.2024 Tcacenco Dan a depus cerere de demisie și conform art. 85 alin. (1) din Codul muncii, acesta urma să mai activeze 14 zile calendaristice. Astfel, în perioada 03.04.2024–04.04.2024 Tcacenco Dan a lipsit nemotivat de la locul de muncă, fapt confirmat prin tabelele de evidență a timpului de muncă și actul de confirmare a lipsei nemotivate de la lucru și prin ordinul nr. 34/1-C din 04.04.2024 a fost concediat în baza art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii (absență fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă). Totodată s-a constatat că angajatorul nu a achitat sumele ce i se cuveneau în ziua eliberării în sumă de 15 644 lei brut (salariul pentru luna martie 2024, salariul pentru zilele lucrate în luna aprilie 2024 și compensația pentru concediul nefolosit), contrar prevederilor art. 143 alin. (1) din Codul muncii, fiind înmânat angajatorului procesul-verbal de control cu prescripția de a achita sumele ce i se cuveneau în ziua eliberării, urmând ca în termen de 45 zile lucrătoare angajatorul să remedieze problema (f.d. 39).

Conform extraselor de pe cardul bancar al reclamantului Tcacenco Dan se confirmă faptul că SRL „Alco Logistic” la data de 13.08.2024 a efectuat transferul salariului către angajat în mărime de 4 000 lei (f.d. 68, verso), iar la 16.08.2024 a mai transferat suma de 9 067,72 lei (f.d. 69).

Conform dispozițiilor art. 81 alin. (1) lit. b), alin. (3) din Codul muncii, contractul individual de muncă poate înceta la inițiativa uneia dintre părți (art. 85 și 86).

Contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziției, deciziei, hotărîrii) angajatorului, care se aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării, cel tîrziu la data eliberării din serviciu, cu excepția cazului în care salariatul nu lucrează pînă în ziua eliberării din serviciu (absență nemotivată de la serviciu, privațiune de libertate etc.). Ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) angajatorului cu privire la încetarea contractului individual de muncă trebuie să conțină referire la articolul, alineatul, punctul și litera corespunzătoare din lege.

Conform art. 9 alin. (2) lit. d) din Codul muncii, salariatul este obligat să respecte disciplina muncii, în caz contrar angajatorul putând să-i aplice sancțiune.

Conform art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii, concedierea – desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinate se admite pentru următoarele motive: absența fără motive întemeiate de la locul de lucru timp de cel puțin 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă – în cazul salariaților cu durata zilnică a timpului de muncă de minim 8 ore pe zi, sau timp de cel puțin jumătate din durata zilnică a timpului de muncă – în cazul salariaților cu durata zilnică a timpului de muncă mai mică sau mai mare de 8 ore pe zi.

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

Conform art. 201 din Codul muncii, disciplina muncii reprezintă obligația tuturor salariaților de a se subordona unor reguli de comportare stabilite în conformitate cu prezentul cod, cu alte acte normative, cu convențiile colective, cu contractele colective și cu cele individuale de muncă, precum și cu actele normative la nivel de unitate, inclusiv cu regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator.

În temeiul art. 202 din Codul muncii, disciplina de muncă se asigură în unitate prin crearea de către angajator a condițiilor economice, sociale, juridice și organizatorice necesare prestării unei munci de înaltă productivitate, prin formarea unei atitudini conștiente față de muncă, prin aplicarea de stimulări și recompense pentru munca conștiincioasă, precum și de sancțiuni în caz de comitere a unor abateri disciplinare.

În corespundere cu prevederile art. 206 alin. (1) și (5) din Codul muncii, pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice față de salariat următoarele sancțiuni disciplinare: a) avertismentul; b) mustrarea; c) mustrarea aspră; d) concedierea (în temeiurile prevăzute la art.86 alin.(1) lit.g)-r)).

La aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul trebuie să țină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise și de alte circumstanțe obiective.

Conform art. 207 alin. (1) din Codul muncii, sancțiunea disciplinară se aplică de organul căruia i se atribuie dreptul de angajare (alegere, confirmare sau numire în funcție) a salariatului respectiv.

Articolul 208 din Codul muncii prevede că, până la aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul este obligat să ceară în scris salariatului o explicație scrisă privind fapta comisă. Explicația privind fapta comisă poate fi prezentată de către salariat în termen de 5 zile lucrătoare de la data solicitării. Refuzul de a prezenta explicația cerută se consemnează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului și un reprezentant al salariaților. În funcție de gravitatea faptei comise de salariat, angajatorul este în drept să organizeze și o anchetă de serviciu, a cărei

durată nu poate depăși o lună. În cadrul anchetei, salariatul are dreptul să-și explice atitudinea și să prezinte persoanei abilitate cu efectuarea anchetei toate probele și justificările pe care le consideră necesare.

Potrivit art. 209 alin. (1) din Codul muncii, sancțiunea disciplinară se aplică, de regulă, imediat după constatarea abaterii disciplinare, dar nu mai tîrziu 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.

Dispoziția art. 210 alin. (1) din Codul muncii reglementează că, sancțiunea disciplinară se aplică prin ordin (dispoziție, decizie, hotărâre), în care se indică în mod obligatoriu: a) temeiurile de fapt și de drept ale aplicării sancțiunii; b) termenul în care sancțiunea poate fi contestată; c) organul în care sancțiunea poate fi contestată.

Sancționarea disciplinară fiind o măsură de ordin juridic, dispusă în mod unilateral, poate fi contestată de către salariatul care se consideră a fi sancționat nelegitim de angajator, acesta constituie un drept constituțional al salariatului garantat prin prevederile art. 20 din Constituția Republicii Moldova, care consacră că orice persoană are dreptul la satisfacție efectivă din partea instanțelor judecătorești competente împotriva actelor care violează drepturile, libertățile și interesele sale legitime.

La caz, reclamantul Tcacenco Dan a contestat ordinul de eliberare de la serviciu emis de SRL „Alco Logistic” la 04.04.2024, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii, considerându-l ca fiind emis cu încălcarea prevederilor legale, prin iar prin prisma art. 89 alin. (2) din Codul muncii, angajatorul este obligat să dovedească legalitatea eliberării din serviciu a salariatului.

Astfel, absența fără motive întemeiate de la lucru mai mult de patru ore consecutive în timpul zilei de muncă se consideră o aflare nemotivată a salariatului în afara teritoriului unității cu care se află în raport de muncă sau în afara teritoriului obiectului în care trebuie să-și îndeplinească lucrul încredințat, în conformitate cu obligațiile de serviciu. În cazul absenței de la serviciu mai mare de patru ore consecutive în decursul unei zile de lucru, nu se ia în calcul pauza de masă.

Concedierea salariatului în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii poate avea loc cu respectarea prevederilor art. 207–211 din Codul muncii. Astfel spus, concedierea salariatului pentru absența nemotivată de la serviciu, poate fi realizată numai în condițiile respectării normelor generale privitoare la aplicarea sancțiunilor disciplinare.

Angajatorul urmează să documenteze absența salariatului de la lucru prin perfectarea unui act constatator, semnat de un reprezentant al angajatorului și un reprezentant al salariatului. De asemenea, absența de la lucru poate fi probată suplimentar printr-o notă de serviciu înaintată angajatorului de către conducătorul nemijlocit al salariatului absent.

În conformitate cu art. 208 alin. (1) din Codul muncii, angajatorul este obligat să solicite de la salariatul care a absentat o explicație scrisă în care să fie elucidate motivele neprezentării la serviciu.

În speță, SRL „Alco Logistic” în confirmarea legalității ordinului de eliberare de la serviciu a lui Tcacenco Dan a prezentat actul de confirmare a lipsei nemotivate de la lucru, tabelul de evidență a timpului de muncă și răspunsul Inspectoratului de Stat al Muncii din 05.07.2024.

Referitor la actul de confirmare a lipsei nemotivate de la lucru din 04.04.2024 instanța reține că acest act a fost semnat de către membrii comisiei în componența dl Cozonac Alexei – manager transport rutier mărfuri, dl Ciumac Serghei – agent de vânzări, dl Verdeș Nicolae – agent de vânzări, însă atât membrii comisiei audiați în calitate de martori, cât și reprezentantul SRL „Alco Logistic” în cadrul examinării cauzei nu au putut concretiza cine din membrii comisiei reprezenta angajatorul și cine reprezenta salariatul în cadrul întocmirii prezentului act de constatare. Instanța apreciază critic actul dat din considerentul că membrii comisiei audiați în calitate de martori au declarat că nu s-au aflat pe parcursul întregii zile în oficiul companiei, nefiind certă perioada stabilită de către comisie că Tcacenco Dan nu s-a aflat la serviciu. Mai mult membrul comisiei Verdeș Nicolae a fost angajat la SRL „Alco Logistic” la data de 01.04.2024, iar la data de 03.04.2024-04.04.2024 întocmește și semnează actul de confirmare a lipsei nemotivate de la lucru din 04.04.2024 a cet. Tcacenco Dan, pe care a menționat în cadrul ședinței că îl cunoștea puțin vizual, în oficiu acesta nefiind prezent. Pentru a stabili absența acestuia de la serviciu Verdeș Nicolae a declarat că personal nu l-a contactat telefonic pe Tcacenco Dan, nici nu avea numărul acestuia și nu cunoaște dacă alt membru din comisie l-ar fi contactat telefonic.

Referitor la membrul comisiei Ciumac Sergiu, instanța reține că conform răspunsului Serviciului Fiscal de Stat nr. 26-15/2-07/172274 din 21.10.2024, Ciumac Serghei a activat la SRL „Alco Logistic” în luna aprilie 2024 în perioada 19.04.2024–30.04.2024 (f.d. 58), de către reprezentantul pârâtului și martorul Ciumac Serghei fiind confirmat faptul că în perioada 01.04.20244-18.04.2024 acesta s-a aflat în concediu medical, însă venea la serviciu pentru a-l instrui pe noul angajat Verdeș Nicolae. Prin urmare, instanța consideră că deși era dreptul lui Ciumac Sergiu să se prezinte la serviciu în timp ce se afla în concediu medical, însă acesta nu era în drept să semneze careva acte de constatare în numele SRL „Alco Logistic”, cu atât mai mult act de confirmare a absenței nemotivate de la serviciu a cet. Tcacenco Dan, or însăși martorul a declarat că el venea pe câteva ore la serviciu, astfel fiind imposibilă constatarea veridică de către acesta a absenței unui angajat de la serviciu, în timp ce însăși membrul comisiei oficial nu era la serviciu, nefiind certă prezența sa la serviciu.

Totodată, actul care a stat la baza eliberării de la muncă a lui Tcacenco Dan, nu conține perioada concretă stabilită de comisie în care Tcacenco Dan a absentat de la serviciu nemotivat pe 03.04.2024 și 04.04.2024, luând în considerare programul de

muncă al reclamantului conform contractului încheiat, pauza de masă stabilită, obligațiile funcționale ale supervisorului, că Tcacenco Dan, conform explicațiilor părților la data de 03.04.2024 a fost prezent la ședința de lucru la sediul SRL „Alco Logistic”, care se efectua lunar, ulterior a depus cererea de demisie în oficiul companiei. Astfel, pârâta SRL „Alco Logistic” nu a prezentat instanței probe certe privind perioada absentării nemotivate de la serviciu a lui Tcacenco Dan, având în vedere prevederea legală ce ține de absența fără motive întemeiate de la locul de lucru timp de cel puțin 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă – în cazul salariaților cu durata zilnică a timpului de muncă de minim 8 ore pe zi, sau timp de cel puțin jumătate din durata zilnică a timpului de muncă – în cazul salariaților cu durata zilnică a timpului de muncă mai mică sau mai mare de 8 ore pe zi.

În conformitate cu art. 208 alin. (1) din Codul muncii, angajatorul era obligat să solicite de la salariatul care a absentat o explicație scrisă în care să fie elucidate motivele neprezentării la serviciu.

La caz, angajatorul nu a prezentat instanței probe că a solicitat explicație scrisă de la Tcacenco Dan privind motivele neprezentării la serviciu, explicația depusă de către acesta sau procesul-verbal prin care s-a consemnat refuzul de a prezenta explicația cerută, ceea ce instanța apreciază drept o viciere gravă a procedurii de sancționare disciplinare prin eliberare a cet. Tcacenco Dan.

Prin urmare, instanța de judecată constată că contrar obligațiilor procedurale prevăzute expres de art. 208 din Codul muncii, angajatorul nu a respectat cerința imperativă privind solicitarea unei explicații scrise salariatului înainte de aplicarea sancțiunii disciplinare. Deși SRL „Alco Logistic” a invocat absența nemotivată a salariatului în zilele de 3 și 4 aprilie 2024, nu a fost prezentată nicio dovadă concludentă că Tcacenco Dan a fost informat despre presupusa abatere și că i s-a oferit posibilitatea de a se apăra, aspect esențial în orice procedură disciplinară conform principiilor dreptului muncii și garanțiilor procedurale minime. Or, prin oferirea dreptului de a da explicații salariatul își exercită dreptul la apărare, prezentând versiunea sa asupra presupusei abateri disciplinare.

Un alt element esențial îl constituie neinformarea reclamantului despre ordinul emis în privința sa privind eliberarea de la serviciu, obligația angajatorului la fel prescrisă în Codul muncii. Mai mult, Tcacenco Dan a depus cerere de demisie din propria inițiativă la data de 03.04.2024 și a continuat să activeze până la data de 17.04.2024, salariatul nefiind informat nici despre soarta cererii sale, deși reprezentantul pârâtului Gorin Tudor a confirmat în cadrul ședinței de judecată că la data de 04.04.2024 l-a contactat pe Tcacenco Dan și l-a informat că urmează să activeze 14 zile și să predea prin acte corespunzătoare teritoriul pe care dânsul îl gestiona, Tcacenco Dan menționând că se va gândi și va coordona cu Păcălău Marin, însă despre ordinul de eliberare reclamantul nu a fost informat.

Având în vedere ansamblul circumstanțelor analizate și probele administrate în cauză, instanța reține că ordinul de concediere nr. 34/1-C din 04.04.2024 a fost emis de către SRL „Alco Logistic” cu încălcarea normelor imperative ale Codului muncii, atât sub aspect procedural, cât și sub aspect material. Lipsa solicitării unei explicații scrise din partea salariatului, necomunicarea ordinului în termenul legal prevăzut la art. 81 alin. (3) și art. 210 alin. (2) din Codul muncii și neprezentarea unor dovezi concludente privind absența nemotivată a lui Tcacenco Dan justifică în mod deplin constatarea caracterului nelegal al măsurii de concediere. În aceste condiții, instanța apreciază că sunt întrunite temeiurile legale pentru admiterea pretenției formulate cu privire la anularea ordinului de eliberare de la serviciu, iar actul contestat urmează a fi anulat.

Instanța de judecată evidențiază că, ordinul de eliberare de la serviciu a lui Tcacenco Dan emis de angajatorul SRL „Alco Logistic” aduce atingere dreptului fundamental la muncă, garantat de art. 43 alin. (1) din Constituția Republicii Moldova și art. 8 din Convenția Europeană pentru Drepturile Omului, or fiecare salariat beneficiază de o protecție împotriva concedierilor abuzive, nejustificate, discriminatorii sau arbitrare.

Instanța respinge drept irelevante speței argumentele reclamantului ce ține de faptul că de către SRL „Alco Logistic” nu a fost emis ordin privind formarea comisiei privind constatarea lipsei nemotivate de la lucru a cet. Tcacenco Dan, or prevederile legale în domeniul muncii, nu prevede o asemenea obligație a angajatorului, fiind indicat doar că actul se semnează de un reprezentant al administrației și un reprezentant al salariatului.

La fel și argumentul părții reclamante ce ține de lipsa anchetei de serviciu inițiate în privința lui Tcacenco Dan, instanța menționează că reieșind din prevederile art. 208 alin. (2) din Codul muncii, angajatorul este în drept să organizeze şi o anchetă de serviciu în funcţie de gravitatea faptei comise de salariat, aceasta nefiind o obligație a angajatorului, însă este obligatorie solicitarea explicației scrise din partea angajatului referitor la fapta comisă, ceea ce la caz a fost omis de către SRL „Alco Logistic”.

Cât privește tabelul de evidență a timpului de muncă pentru luna aprilie 2024 referitor la Tcacenco Dan, prezentat de SRL „Alco Logistic”, instanța menționează că tabelul dat se completează în baza actelor de evidență a angajatorului, astfel că acesta nu are un impact asupra ordinului contestat de către reclamant.

Instanța specifică că răspunsul Inspectoratului de Stat al Muncii din 05.07.2024 prezentat de către SRL „Alco Logistic”, în confirmarea legalității ordinului de eliberare de la serviciu a lui Tcacenco Dan, a fost emis în baza documentelor prezentate de către SRL „Alco Logistic”, fapt indicat expres și în răspunsul dat. Astfel, Inspectoratul de Stat al Muncii a constatat situația referitor la Tcacenco Dan, fiindu-i prezentate actele întocmite și deținute de către angajator, care nu erau cunoscute și contestate la acel moment de către reclamant. Însăși Inspectoratul de Stat

al Muncii nu are atribuție de verificare și constatare a legalității ordinului de eliberare din serviciu a lui Tcacenco Dan, aceasta fiind prerogativa instanței de judecată.

Referitor la solicitarea reclamantului Tcacenco Dan cu privire la obligarea SRL „Alco Logistic" să emită ordin privind demisia cet. Tcacenco Dan în temeiul art. 85 alin. (1) din Codul muncii, în baza cererii depuse la 03.04.2024, cu achitarea salariului pentru perioada efectiv lucrată 03.04.2024 – 17.04.2024, conform cuantumului stabilit în contractul individual de muncă nr. 26/P/23 din 25.07.2023 instanța reține că, conform art. 89 alin. (1) din Codul muncii, salariatul transferat nelegitim la o altă muncă sau eliberat nelegitim din serviciu poate fi restabilit la locul de muncă prin negocieri directe cu angajatorul, iar în caz de litigiu – prin hotărîre a instanței de judecată.

Instanța menționează că această cerință este subsecventă cerinței privind anularea ordinului de eliberare de la serviciu nr. 34/1-C din 04.04.2024 emis de SRL „Alco Logistic" în privința salariatului Tcacenco Dan. Având în vedere că instanța a constatat caracterul nelegal al măsurii de concediere a lui Tcacenco Dan, ordinul fiind anulat, la caz sunt aplicabile prevederile art. 89 alin. (1) din Codul muncii, însă Tcacenco Dan nu a solicitat restabilirea la locul de muncă, având în vedere că acesta este angajat în câmpul muncii. Totodată reclamantul a solicitat emiterea ordinului privind demisia cet. Tcacenco Dan în temeiul art. 85 alin. (1) din Codul muncii, în baza cererii depuse la 03.04.2024, cu achitarea salariului pentru perioada efectiv lucrată 03.04.2024 – 17.04.2024, perioadă care dânsul a activat real, însă SRL „Alco Logistic" nu recunoaște perioada dată, invocând că l-a eliberat din serviciu la 04.04.2024.

Potrivit art. 240 alin. (3) din Codul de procedură civilă, instanţa judecătorească adoptă hotărîrea în limitele pretenţiilor înaintate de reclamant.

Referitor la solicitarea dată, reclamantul Tcacenco Dan a explicat și probat faptul că la 03.04.2024 a depus cerere de demisie, cu începere de la 03.04.2024, cerere vizată de șeful său superior Păcălău Marin (f.d. 34), urmând să activeze la SRL „Alco Logistic" până la 17.04.2024, inclusiv.

Conform explicațiilor reclamantului Tcacenco Dan, reieșind din specificul funcției de supervisor vânzări regionale, de deplasare în teritoriul deservit de acesta și supravegherea agenților de vânzări în regiunea Criuleni, Căușeni, Orhei, Ștefan Vodă, Anenii Noi, necesitatea întocmirii dărilor de seamă cu agenții comerciale din aceste regiuni la eliberarea din funcție, obligație care a fost executată de către Tcacenco Dan potrivit explicațiilor superiorului său Păcălău Marin, care a confirmat că Tcacenco Dan îi expedia prin intermediul poștei electronice dările de seamă întocmite, care ulterior la solicitare au fost transmise contabilului SRL „Alco Logistic" și reprezentantului pârâtului Gorin Tudor atât fizic, cât și prin e-mail, transmiterea bunurilor date în gestiunea reclamantului prin actul de predare-primire întocmit după data de 23.04.2024 (cartela telefonică, telefonul mobil, cartela pentru combustibil, GPS-ul, notebook-ul), cât și conversațiile prezentate de reclamant prin aplicația Viber

cu subalternii său și alți angajați ai pârâtului (f.d. 70-76), se confirmă faptul că de facto Tcacenco Dan a activat în cadrul SRL „Alco Logistic” în perioada 03.04.2024-17.04.2024. Suplimentar de către Păcălău Marin a fost confirmat faptul că la sfârșitul lunii aprilie 2024 dânsul a transmis darea de seamă contabilității, unde a indicat că Tcacenco Dan a activat, ce activități a efectuat acesta și ce venituri a adus SRL „Alco Logistic”, cu propunerea de a-i fi achitat salariul corespunzător cu bonus din urma vânzărilor.

Contrar probelor prezentate de către reclamant în susținerea poziției sale că de facto a activat în SRL „Alco Logistic” în perioada 03.04.2024–17.04.2024, SRL „Alco Logistic” nu a prezentat nici o probă ce ar confirma contrariul, menționând doar că Tcacenco Dan a fost eliberat pentru absența nemotivată de la serviciu, nimeni nu l-a văzut în perioada specificată și la oficiul companiei acesta nu s-a prezentat.

Suplimentar instanța reține că, reieșind din obligația stipulată la art. 81 alin. (3) și art. 210 alin. (2) din Codul muncii, SRL „Alco Logistic” nu a prezentat nici o probă că i-ar fi adus la cunoștință reclamantului Tcacenco Dan în termenul stabilit de lege ordinul de eliberare din serviciu nr. 34/1-C din 04.04.2024, astfel instanța apreciind întemeiate alegațiile reclamantului că dânsul și-a continuat activitatea până la 17.04.2024, conform cererii de demisie depuse, or alte probe ce ar confirma contrariul instanței nu i-au fost prezentate, iar ordinul de eliberare de la serviciu a fost anulat ca fiind emis cu încălcarea prevederilor legale și procedurii stabilite.

Potrivit art. 90 alin. (4) din Codul muncii, în locul restabilirii la locul de muncă, părțile pot încheia o tranzacție de împăcare, iar în caz de litigiu - instanța de judecată poate încasa de la angajator, cu acordul salariatului, în beneficiul acestuia, o compensație suplimentară la sumele indicate la alin.(2) în mărime de cel puțin 3 salarii medii lunare ale salariatului.

Reclamantul prin cererea de chemare în judecată, a indicat că solicită achitarea salariului pentru perioada efectiv lucrată 03.04.2024–17.04.2024, conform salariului stabilit în contractul individual de muncă nr. 26/P/23 din 25.07.2023, fără a pretinde restabilirea la locul de muncă, în prezent acest lucru fiind imposibil, în legătură cu faptul că în prezent acesta este angajat în câmpul muncii (f.d. 67).

Astfel odată cu anularea ordinului de eliberare de la serviciu nr. 34/1-C din 04.04.2024, administrația SRL „Alco Logistic” urmează să emită ordin privind demisia cet. Tcacenco Dan în temeiul art. 85 alin. (1) din Codul muncii, în baza cererii depuse la 03.04.2024, cu achitarea salariului pentru perioada efectiv lucrată 03.04.2024 – 17.04.2024, conform cuantumului stabilit în contractul individual de muncă nr. 26/P/23 din 25.07.2023.

Referitor la cerința cu privire la încasarea prejudiciului moral, instanța evidențiază prevederile art. 329 din Codul muncii, care prescriu că angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material și cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligațiilor de muncă, în cazul discriminării salariatului la locul de muncă sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a

munci, dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel. Prejudiciul moral se repară în formă bănească sau întro altă formă materială determinată de părți. Litigiile și conflictele apărute în legătură cu repararea prejudiciului moral se soluționează de instanța de judecată, indiferent de mărimea prejudiciului material ce urmează a fi reparat.

Conform art. 90 alin. (1)-(3) din Codul muncii, în cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia.

Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în: a) plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă într-o mărime care nu va depăși 12 salarii medii lunare ale salariatului în cazul transferului sau al eliberării nelegitime din serviciu; b) compensarea cheltuielilor suplimentare legate de contestarea transferului sau a eliberării din serviciu (consultarea specialiştilor, cheltuielile de judecată etc.); c) compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului.

Mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanţa de judecată, ţinîndu-se cont de aprecierea dată acţiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decît un salariu mediu lunar al salariatului.

La rândul său, în conformitate cu art. 2036 din Codul civil, se stabilește că în cazul în care persoanei i s-a cauzat un prejudiciu moral prin fapte ce atentează la drepturile ei personale nepatrimoniale, precum și în alte cazuri prevăzute de lege, instanța de judecată are dreptul să oblige persoana responsabilă la reparația prejudiciului prin plata de despăgubiri. Prejudiciul moral se repară indiferent de existența și întinderea prejudiciului patrimonial. Reparația prejudiciului moral se face și în lipsa vinovăției autorului, faptei ilicite în cazul în care prejudiciul este cauzat prin condamnare ilegală, atragere ilegală la răspundere penală, aplicare ilegală a arestului preventiv sau a declarației scrise de a nu părăsi localitatea, aplicarea ilegală în calitate de sancțiune administrativă a arestului, muncii neremunerate în folosul comunității și în alte cazuri prevăzute de lege. Dacă legea nu prevede altfel, simpla constatare a încălcării unui drept sau interes recunoscut de lege fără plata de despăgubiri oferă satisfacție echitabilă persoanei vătămate doar când aceasta corespunde cu natura dreptului sau interesului recunoscut de lege încălcat și persoana vătămată astfel va putea obține o valoare nepatrimonială superioară prejudiciului moral suferit. Dreptul la despăgubire pentru atingerile aduse drepturilor personale nepatrimoniale poate fi cesionat numai în cazul în care a fost stabilit printr-o tranzacție sau printr-o hotărâre judecătorească definitivă.

Potrivit dispozițiilor art. 2037 alin. (1) din Codul civil, mărimea compensației pentru prejudiciu moral se determină de către instanța de judecată în funcție de caracterul și gravitatea suferințelor psihice sau fizice cauzate persoanei vătămate, de gradul de vinovăție al autorului prejudiciului, dacă vinovăția este o condiție a

răspunderii, și de măsura în care această compensare poate aduce satisfacție persoanei vătămate.

În prezenta cauză, reclamantul a solicitat încasarea din contul SRL „Alco Logistic” a sumei de 8 000 lei cu titlu de prejudiciu moral, cauzat ca urmare a concedierii ilegale de la locul de muncă, sumă mai mică decât un salariu mediu lunar al salariatului stabilit conform contractului individual de muncă nr. 26/P/23 din 25.07.2023.

În susținerea acestor pretenții, reclamantul a invocat că a activat până la 17.04.2024, angajatorul nu a adus la cunoștința angajatului, ordinul prin care ultimul ar fi fost concediat, nu i s-a solicitat pe caz explicațiile referitor la fapta comisă, așa cum presupune norma legală, în cazul în care persoana este concediată pe motivul absenței nemotivate de la muncă timp de 4 ore consecutive, mai mult nici în ziua predării-primirii echipamentului de către Tcacenco Dan, angajatorul nu a informat angajatul că acesta este concediat în baza art. 86 alin.(1) lit. h) din Codul muncii, salariul pentru perioada efectiv lucrată până la data de 17.04.2024 nefiind primită de către reclamant nici în prezent (f.d. 64-66). În speță, este indubitabil că reclamantului i-au fost cauzate sentimente de anxietate, stres, neliniște, perturbare a vieții, disconfort. Or, sancționarea fiind o măsură de ordin juridic, dispusă în mod unilateral, urma să fie respectată întru totul procedura stabilită, iar vicierea gravă a procedurii de sancționare disciplinară și sancționarea ilegală a angajatului duce la anularea actului de eliberare din serviciu, cu restabilirea persoanei în toate drepturile, inclusiv și satisfacerea morală a acestuia.

Pentru considerentele care preced, având în vedere prevederile art. 240 alin. (3) din Codul de procedură civilă, instanța de judecată bazându-se pe principiile compensării rezonabile și echitabile a prejudiciului moral, va dispune încasarea din contul SRL „Alco Logistic” în beneficiul lui Tcacenco Dan suma de 8 000 lei cu titlu de prejudiciu moral, sumă apreciată de reclamant suficientă să îi asigure o satisfacție echitabilă.

Referitor la solicitarea privind încasarea cheltuielilor de judecată instanța menționează că, în conformitate cu art. 94 alin. (1) din Codul de procedură civilă, instanța judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească, la cererea părții care a avut cîștig de cauză cheltuielile de judecată. Dacă acțiunea reclamantului a fost admisă parțial, acestuia i se compensează cheltuielile de judecată proporțional părții admise din pretenții, iar pîrîtului – proporțional părții respinse din pretențiile reclamantului.

Potrivit art. 90 lit. i) din Codul de procedură civilă, din cheltuielile de judecare a cauzei fac parte și cheltuielile de asistență juridică.

În conformitate cu art.96 alin.(1) și (1^1) Cod de procedură civilă, instanța judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să compenseze părții care a avut cîștig 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 cîștig de cauză dacă aceasta a fost reprezentată în judecată de un avocat.

La caz, reclamantul Tcacenco Dan a fost reprezentat în instanța de judecată de către avocatul Eremia Igor, împuternicit în baza mandatului seria MA nr.2162573 din 10 iulie 2024 (f.d. 3). Totodată, potrivit bonului de plată seria DAA nr.230266737 Tcacenco Dan a achitat pentru serviciile de asistență juridică suma de 11 418 lei (f.d. 77-78), de către avocat fiind prezentat inclusiv și raportul acțiunilor efectuate în baza contractului de asistență juridică pe marginea examinării litigiului dat (f.d. 79).

Astfel, ținând cont de natura juridică a cauzei civile, volumul și complexitatea cauzei, numărul ședințelor de judecată desfășurate, acțiunile efectuate conform raportului prezentat de către avocat, admiterea integrală a pretențiilor din acțiunea civilă, instanța de judecată ajunge la concluzia că este echitabil să încaseze din contul SRL „Alco Logistic" în beneficiul lui Tcacenco Dan suma de 11 418 lei, cu titlu de cheltuieli de asistență juridică reale, necesare și rezonabile.

Potrivit art. 98 alin. (1) din Codul de procedură civilă, cheltuielile aferente judecării cauzei, suportate de instanţa judecătorească, precum şi taxa de stat, de a căror plată reclamantul a fost scutit, se încasează la buget de la pîrît proporţional părţii admise din acţiune dacă pîrîtul nu este scutit de plata cheltuielilor de judecată.

Conform anexei nr. 2, pct. 1.1.1 al Legii taxei de stat nr.213 din 31 iulie 2023, se scutesc de taxa de stat în instanțele de judecată: persoanele fizice – în acțiunile privind reintegrarea în serviciu, revendicarea sumelor de retribuire a muncii și alte revendicări legate de raporturile de muncă.

Suplimentar, în conformitate cu pct. 1 subpct. 1.1.2. din anexa nr. 1 la Legea taxei de stat nr. 213 din 31.07.2023, pentru cererile de chemare în judecată privind litigiile cu caracter patrimonial dacă valoarea acțiunii este de 5001–50000, cuantumul taxei de stat constituie 250 lei + 4% din valoarea acțiunii care depășește 5001 lei, iar conform pct. 1.9 pentru cererile de chemare în judecată cu caracter nepatrimonial cuantumul taxei de stat constituie 250 lei.

Conform art. 6 alin. (4) din legea menționată, dacă o acţiune conţine cerinţe diferite, taxa de stat se achită pentru fiecare cerinţă în parte.

Reiterând normele legale citate, ținând cont de faptul că reclamantul Tcacenco Dan este scutit prin lege de la plata taxei, reieșind din cerințele reclamantului înaintate față de pârât, instanța de judecată va dispune încasarea de la SRL „Alco Logistic" în bugetul de stat a sumei de 869,96 lei, cu titlu de taxă de stat.

Față de cele ce preced, instanța de judecată ajunge la concluzia de a admite integral acțiunea depusă de Tcacenco Dan.

În conformitate cu prevederile art.art. 238-241 din Codul de procedură civilă, instanţa de judecată

h o t ă r ă ş t e :

Se admite acțiunea depusă de Tcacenco Dan.

Se anulează ca fiind ilegal, ordinul nr. 34/1-C din 04 aprilie 2024 emis de administratorul SRL „Alco Logistic” privind eliberarea de la serviciu a cet. Tcacenco Dan, în temeiul art. 86 alin. (1) lit.h) din Codul muncii.

Se obligă SRL „Alco Logistic” să emită ordin privind demisia cet. Tcacenco Dan în temeiul art. 85 alin. (1) din Codul muncii, în baza cererii depuse de Tcacenco Dan la 03 aprilie 2024, cu achitarea salariului pentru perioada efectiv lucrată 03 aprilie 2024 – 17 aprilie 2024, conform cuantumului stabilit în contractul individual de muncă nr. 26/P/23 din 25.07.2023.

Se încasează de la SRL „Alco Logistic” în beneficiul lui Tcacenco Dan suma de 8000 (opt mii) lei, cu titlu de prejudiciu moral, cauzat ca urmare a concedierii ilegale de la locul de muncă.

Se încasează de la SRL „Alco Logistic” în beneficiul lui Tcacenco Dan cheltuielile de asistență juridică în mărime de 11 418 (unsprezece mii patru sute optsprezece) lei.

Se încasează de la SRL „Alco Logistic” în beneficiul statului, taxa de stat în mărime de 869 (opt sute șaizeci și nouă) lei 96 bani.

Hotărârea poate fi atacată cu apel la Curtea de Apel Centru în termen de 30 zile de la data pronunțării dispozitivului, prin intermediul Judecătoriei Strășeni, sediul Central.

Preşedintele şedinţei,
judecător Tatiana Capaţina