Dosarul nr. 2-21309/25
Nr. electronic 2-25146639-12-2-16102025-1

Hotărâre
În numele Legii

11 martie 2026 mun. Chişinău

Judecătoria Chişinău (sediul Centru)
în componență:
Președintele ședinței, judecător Clima Speranța
grefieri Evelina Crețu, Gheorghe Bulgac

examinând în ședință publică cauza civilă la cererea de chemare în judecată depusă de Izoh Irina împotriva SA ”VETROPACK CHIȘINĂU” cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă, repararea prejudiciului moral și încasarea cheltuielilor de judecată

constată:

La data de 16 octombrie 2025 Izoh Irina a depus cerere de chemare în judecată împotriva SA ”VETROPACK CHIȘINĂU” cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă, repararea prejudiciului moral și încasarea cheltuielilor de judecată.

În motivarea acțiunii a indicat că, la data de 13 iunie 2025 a fost încheiat contractul individual de muncă între angajatorul SA „VETROPACK CHISINAU” și salariata Irina Izoh.

Potrivit contractului, salariata se angajează în funcție de controlor în producția de sticlă, locul de muncă de bază pe str. Uzinelor nr. 201/10 mun. Chișinău, pe o perioadă nedeterminată, cu fixarea în pct. 5 al contractului a unei perioade de probă de 60 de zile.

Prin ordinul nr. 254 din 23 iulie 2025 ”Cu privire la concedierea din serviciu”, a încetat contractul individual de muncă din 13 iunie 2025, s-a dispus concedierea salariatei Irina Izoh din funcția de controlor producția de sticlă, începând cu data de 23 iulie 2025, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. p) Codul Muncii - pentru încălcarea gravă, chiar și o singură dată a obligațiilor de muncă.

La data de 23 iulie 2025 salariata Irina Izoh a luat cunoștință cu ordinul nr. 254 din 23 iulie 2025.

Notează reclamanta că nu este de acord cu ordinul nr. 254 din 23 iulie 2025 cu privire la concedierea din serviciu, consideră actul de concediere ilegal și neîntemeiat și solicită anularea acestuia, invocând următoarele argumente de fapt și de drept.

Potrivit pct. 8 lit. a) al contractului individual de muncă din 13 iunie 2025, salariatul va lucra în regim de muncă pe schimburi cu evidență globală a timpului de muncă. Potrivit pct. 10 al contractului, angajatorul va plăti salariatului un salariu lunar brut în mărime de 60,00 lei/ora.

Raporturile de muncă în baza contractului individual de muncă din 13 iunie 2025 au derulat fără încălcări din partea salariatei Irina Izoh, nu au fost aplicate sancțiuni disciplinare, nu au fost prezentate obiecții din partea angajatorului.

La data de 17 iulie 2025, salariata Irina Izoh se afla la locul de muncă, îndeplinindu-și obligațiile de serviciu conform contractului individual de muncă, regulamentului intern și fișei de post, fiind echipată corespunzător, conform cerințelor stabilite.

Întrucât era perioada estivală și temperatura în spațiul de muncă era ridicată, iar încălțămintea din echipamentul de lucru se dovedea foarte incomodă, salariata s-a descălțat pentru câteva clipe, fără a părăsi locul de muncă și fără a întrerupe procesul de muncă.

La scurt timp, la locul respectiv s-a apropiat dl. Dorin Cotîrșev, specialist în Securitate și Sănătate în Muncă, care a fotografiat-o în momentul respectiv și i-a comunicat că urmează să fie concediată pe motiv că a încălcat normele de protecție și securitate a muncii. Deși salariata Irina Izoh a explicat că s-a descălțat doar pentru câteva minute din cauza disconfortului termic și s-a arătat dispusă să se încalțe imediat pentru a se conforma cerințelor, aceasta nu a fost ascultată, iar explicațiile sale nu au fost luate în considerare.

Prin urmare, salariatei Irina Izoh i s-a solicitat să scrie o notă explicativă. Ulterior, concomitent cu aducerea la cunoștință a ordinului de concediere a sesizat din ordin că a fost depusă notă informativă din partea dl Dorin Cotîrșev, specialist în Securitate și Sănătate în Muncă și dna Rotaru Nadejda, maistru în schimbul B, dar aceste note informative nu i s-au adus la cunoștință.

La data de 23 iulie 2025 salariatei Irina Izoh i s-a adus la cunoștință ordinul nr. 254 din 23 iulie 2025 prin care se indică „se constată că Izoh Irina, controlor producția de sticlă în secția Cold End a acționat contrar prevederilor pct. 4.2 lit. b), c), e), f), g), h) ale Regulamentului intern, manifestând următoarele abateri:

- nerespectarea normelor de disciplină a muncii și instrucțiunile de serviciu;
- afectarea intereselor și drepturilor angajatorului;
- nerespectarea politicilor interne și a documentației reglementare;
- încălcarea gravă a normelor de protecție și securitate a muncii.

Totodată aceasta a încălcat obligațiile prevăzute în fișa postului, în special: pct. 5.1 - privind respectarea normelor de sănătate, securitate și igienă în muncă; pct. 5.2 - privind

desfășurarea activității astfel încât să nu pună în pericol integritatea proprie sau a colegilor.

Conform art. 211[1] lit. f) din Codul muncii, încălcarea cerințelor de securitate și sănătate în muncă, constatată, în formă scrisă, de persoanele desemnate, constituie încălcare gravă dacă a creat un pericol real și iminent de accident.

Potrivit art. 206 alin. (1) 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).

Potrivit art. 206 alin. (5) din Codul muncii, la aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul trebuie să țină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise și de alte circumstanțe obiective.

Potrivit art. 208 alin. (1) și (2) din Codul muncii, pînă 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.

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

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

Conform art. 211[1] lit. f) din Codul muncii, încălcarea cerințelor de securitate și sănătate în muncă, constatată, în formă scrisă, de conducătorul unității, de lucrătorul desemnat, de serviciul intern ori extern de protecție și prevenire sau de Inspectoratul de Stat al Muncii, dacă această încălcare a atras consecințe grave (accident de muncă, avarie) sau a creat un pericol real și iminent al survenirii unor asemenea consecințe.

Coroborând normele citate, reclamanta a indicat că abaterea disciplinară este o încălcare a obligațiilor de muncă prin acțiuni/inacțiuni săvârșite cu vinovăție de către salariat. La constatarea abaterii disciplinare, angajatorul urmează să stabilească dacă sunt

întrunite elementele constitutive ale abaterii disciplinare. Pentru a putea trage salariatul la răspundere disciplinară angajatorul trebuie să constate dacă sunt îndeplinite cumulativ următoarele elemente ale răspunderii disciplinare:

a) calitatea de salariat-această calitate se justifică prin existența contractului individual de muncă. Răspunderea disciplinară are un caracter strict personal;

b) existența unei fapte ilicite;

c) săvârșirea faptei cu vinovăție - această condiție este pe deplin justificată, deoarece nu putem atrage un salariat la răspundere disciplinară, dacă nu există elementul subiectiv al abaterii disciplinare, și anume comiterea cu vinovăție a faptei;

d) legătura cauzală dintre faptă și rezultat;

Reclamanta menționează că, pentru tragerea salariatului la răspundere disciplinară este necesar să fie întrunite toate patru elemente, elemente ce urmează a fi apreciate de angajator în raport cu explicațiile salariatului referitor la obiecțiile aduse acestuia, în caz contrar salariatul nu poate fi tras la răspundere disciplinară.

Mai mult decât atât, conform art. 86 alin. (1), lit. p) Codul muncii, concedierea - desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată - se admite pentru următoarele motive: încălcarea gravă, chiar și o singură dată, a obligațiilor de muncă.

Potrivit art. $211^1$ lit. h) din Codul muncii, se consideră încălcare gravă a obligațiilor de muncă următoarele acțiuni ale salariatului: încălcarea cerințelor de securitate și sănătate în muncă, constatată, în formă scrisă, de conducătorul unității, de lucrătorul desemnat, de serviciul intern ori extern de protecție și prevenire sau de Inspectoratul de Stat al Muncii, dacă această încălcare a atras consecințe grave (accident de muncă, avarie) sau a creat un pericol real și iminent al survenirii unor asemenea consecințe.

În speță, angajatorul nu a demonstrat și nici nu a motivat în ce a constat pericolul real și iminent al producerii unor consecințe grave — precum accidentul de muncă sau avaria — care ar fi justificat aplicarea acestui temei. De fapt, nu există nicio dovadă că simpla descălțare temporară a salariatei ar fi generat o asemenea situație de pericol, iar fapta imputată nu întrunește condițiile de gravitate cerute de lege. Salariatul nu poate fi concediat pe motive formale, în condițiile în care fiind perioada estivală, încălțătorile oferite de angajator erau incomode, iar la solicitarea angajatorului de a se oferi alternative pentru asigurarea unui climat adecvat de muncă nu s-a intervenit cu nimic.

Reclamanta a indicat că, pentru întrunirea condițiilor de aplicare a art. 86 alin. (a) lit. p), art. $211^1$ lit. a) din Codul muncii, este obligatorie existența cumulativă a următoarelor elemente:

- constatarea în scris, de către persoanele abilitate prin lege, a încălcării cerințelor de securitate și sănătate în muncă;
- dovada că această încălcare a atras sau a creat un pericol real și iminent al unor consecințe grave (accident de muncă, avarie);
- respectarea procedurii disciplinare și analiza obiectivă a circumstanțelor.

Deci, nu a fost constituită și organizată o anchetă de serviciu privind cercetarea disciplinară, iar decizia de concediere nu cuprinde motivele de fapt concrete care ar justifica aplicarea unei sancțiuni atât de severe. Mai mult decât atât, salariatul aflat în perioada de probă urmează a fi ghidat , instruit și sprijinit de angajator pentru a se integra în colectiv și pentru a-și însuși în mod corespunzător atribuțiile de serviciu. Scopul perioadei de probă, potrivit art. 60 din Codul muncii, este de a verifica aptitudinile profesionale ale salariatului, iar nu de a identifica pretexte formale pentru încetarea raportului de muncă. Prin urmare, angajatorul are obligația de a crea condiții reale de instruire, consiliere și adaptare a salariatului la cerințele postului, inclusiv prin explicarea normelor interne, a regulamentelor de securitate și sănătate în muncă și prin oferirea de recomandări privind respectarea acestora. Or, în cazul de față, în loc să asigure un climat favorabil adaptării și perfecționării profesionale, angajatorul a aplicat o măsură excesivă și nejustificată, alegând concedierea salariatei pentru o faptă minoră, lipsită de pericol real, fără a-i oferi posibilitatea corectării conduitei și fără respectarea spiritului legii ce guvernează perioada de probă. Prin urmare, concedierea dispusă de angajator este ilegală și abuzivă, fiind efectuată cu încălcarea flagrantă a dispozițiilor Codului muncii privind temeiul, procedura și proporționalitatea măsurii disciplinare.

Din motiv că ordinul nr. 254 din 23 iulie 2025 cu privire la concedierea din serviciu nu corespunde cerințelor și exigențelor legale, fiind emis cu încălcarea flagrantă a dispozițiilor Codului muncii privind temeiul, procedura, prin urmare urmează a fi anulat.

Potrivit art. 89 alin. (1) 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.

Reclamanta Irina Izoh a subliniat că urmează a fi restabilită la locul de muncă și a i se repara prejudiciul cauzat prin plata obligatorie a unei despăgubiri pentru absența forțată de la muncă de către angajator.

Potrivit art. 329 alin. (l)-(2) din Codul muncii, 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 într-o 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.

În ceea ce privește încasarea prejudiciului moral a menționat că, în cazurile enumerate de art. 330 Codul muncii se satisface cerința privind recuperarea prejudiciului moral ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci.

Reclamanta pretinde că, prejudiciul moral se referă la o lezare adusă drepturilor nepatrimoniale ale persoanei, provenind din atingerea adusă acelor valori, care îi definesc personalitatea. Caracterul și gravitatea suferințelor psihice sau fizice le apreciază instanța

de judecată, luînd în considerare circumstanțele în care a fost cauzat prejudiciul, precum și statutul social al părții vătămate.

Consideră că suma de adjudecare a compensației pentru prejudiciul moral cauzat urmează să fie în valoarea unui salariu mediu lunar, fiind o sumă echitabilă în raport cu suferințele cauzate prin îngrădirea dreptului de a munci, suferințele psihice, stresul și frustrarea provocate prin acțiunile ilegale de concediere admise de angajator.

Cere Izoh Irina anularea ordinului nr. 254 din 23 iulie 2025 emis de SA „VETROPACK CHISINAU" privind concedierea Irinei Izoh din funcția de controlor producția de sticlă în temeiul art. 86 alin. (1) lit. p) Codul Muncii; restabilirea Irinei Izoh în funcția de controlor în producția de sticlă în cadrul SA „VETROPACK CHISINAU" din data de 23 iulie 2025; încasarea de la SA „VETROPACK CHISINAU" în beneficiul lui Izoh Irina salariul pentru absența forțată de la muncă începând cu data de 23 iulie 2025; repararea prejudiciului moral în mărimea unui salariu mediu lunar și compensarea cheltuielilor de judecată.

La data de 15 decembrie 2025 SA „VETROPACK CHISINAU" a depus referință pe marginea acțiunii înaintate, invocând că la data de 13 iunie 2025 reclamanta a fost angajată de către pârât în calitate de controlor în producția de sticlă pe o perioadă nedeterminată, dar cu o perioadă de probă de 60 zile, fiind instruită în domeniul securității și sănătății în muncă și având obligația de a purta echipamentul individual personal conform art. 19 și art. 10 alin. (l) lit. c) din Legea nr. 186 din 10 iulie 2008 privind securitatea și sănătatea în muncă.

Angajatorul a pus la dispoziția salariatei fișa postului; Regulamentul intern; Instrucțiunile de securitate; echipamentul individual de protecție, inclusiv încălțămintea de protecție, aspect confirmat prin fișa-limită semnată.

Conform capitolului II (B) pct. 1,3,7 și 10 a contractului individual de muncă semnat de către reclamantă la 13 iunie 2025, salariatul se obligă:

1) să-și îndeplinească conștiincios atribuțiile și obligațiile de muncă prevăzute de contractului individual de muncă și fișa de post;

3) să respecte prevederile Regulamentului intern al unității și să poarte în permanență asupra sa permisul de acces la locul de muncă, acordat de angajator;

7) să respecte cerințele de securitate și sănătate în muncă;

10) să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre orice situație care prezintă pericol pentru viața și sănătatea oamenilor sau pentru integritatea patrimoniului angajatorului.

La fel, conform Capitolului III (B) pct. 1, 4, 5 a contractului individual de muncă, angajatorul se obligă: să respecte legile și alte acte normative și clauzele contractului individual de muncă; să asigure salariatului condiții de muncă corespunzătoare cerințelor de securitate și sănătate în muncă; să asigure salariatul cu utilaj, instrumente, documentație tehnică și alte mijloace necesare pentru îndeplinirea obligațiilor lor de muncă.

Suplimentar la aceasta, fișa postului semnată de către reclamantă stabilește responsabilitățile postului: 2.18. să respecte regulile de securitate și protecție a muncii, protecția mediului, regulile anti incendiare, precum și a Regulamentului intern al companiei.

Conform pct. 4, salariatul este responsabilă de îndeplinirea sarcinilor și atribuțiilor de serviciu stipulate în Fișa de post, precum și alte prevederi ale contractului individual de muncă, Regulamentul intern al companiei, Regulamentelor/Instrucțiunilor sectorului în care activează, Instrucțiunilor de securitate și sănătate în muncă și altor acte normative ale angajatorului.

Conform pct. 5 Privind securitatea și sănătatea în muncă, salariatul trebuie:

5.1 Să respecte normele de sănătate, securitate și igienă în muncă, normele de prevenire și stingere a incendiilor, de acțiune în caz de urgență precum și normele de protecție a mediului înconjurător;

5.2 Să desfășoare activitatea în așa fel, încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională atât propria persoană, cât și celelalte persoane participante la procesul de muncă;

5.7. Să coopereze, atât timp cât este necesar, cu angajatorul și/sau persoanele desemnate pentru a permite angajatorului să se asigure că mediul de muncă și condițiile de muncă sunt sigure și fără riscuri pentru securitatea și sănătatea în domeniul său de activitate.

Conform pct. 6.1 Echipamentele utilizate: echipament individual de protecție (costum, ghete, ochelari, mănuși, dop contra zgomotului), echipamente tehnice de lucru în domeniul respectiv.

La 13 iunie 2025 D. Cotîrșev, angajat al pârâtului în funcția de specialist Securitatea și sănătatea muncii, a efectuat instruirea reclamantei în domeniul securității și sănătății în muncă, fapt confirmat prin contrasemnătura acesteia în fișa personală de instruire.

Conform prevederilor contractului individual de muncă, pct. 6.1 din fișa de post și Anexei nr. 1 (Norme echipamentelor individuale de protecție la locul de muncă) la ordinului nr. 53/Î din 28 mai 2023 cu privire la introducerea normelor privind securitatea și sănătatea pentru utilizarea de către salariați a echipamentelor individuale de proiecție la locul de muncă în cadrul companiei SA „VETROPACK CHIȘINĂU”, reclamantei i s-a eliberat la 25 iunie 2025 echipamente individuale de protecție, printre care și *bocani fără blană*, fapt pentru care s-a contrasemnat în Fișa-limită pentru eliberarea materialelor de la depozit.

Deși pârâta a respectat integral obligațiile legale privind securitatea și sănătatea în muncă, punând la dispoziția reclamantei echipamentul individual de protecție necesar și instruind-o corespunzător, la data de 17 iulie 2025 aceasta a fost surprinsă ignorând în mod vădit normele de securitate și protecție a muncii, prin faptul că se afla la postul de lucru fără încălțămintea de protecție obligatorie (bocancii). Prin această conduită,

reclamanta și-a expus în mod direct viața și sănătatea la un risc real și iminent de accident de muncă.

Ulterior acestei situații, maistrul schimbului B, dna Rotaru Natalia, din sectorul Cold End, surprinzând salariata în timp ce se afla descălțată la postul de lucru, a documentat incidentul printr-o fotografiere. Ulterior, aceasta a informat imediat specialistul în securitatea și sănătatea muncii despre încălcare, iar acesta a procedat la documentarea oficială a cazului, întocmind o Notă informativă scrisă adresată angajatorului la 17 iulie 2025, în care a consemnat constatările efectuate și riscurile generate de comportamentul salariatei și anume: „ca urmare a constatărilor efectuate la locul de muncă și a documentării situației prin imagini foto realizate de maistrul schimbului B, Rotaru Natalia, precum și a sesizărilor și declarațiilor verbale ale angajaților sectorului Cold End (schimb B), s-a stabilit că la data de 17 iulie 2025, salariata Izoh Irina, având funcția de controlor producția de sticlă, a desfășurat activitatea la postul său de lucru, amplasat într-o zonă cu utilaje în mișcare, fără a purta echipamentul individual de protecție obligatoriu, respectiv, încălțămintea de protecție (bocancii) atribuiți de angajator.

Incidentul s-a produs într-un sector cu risc mecanic ridicat, în imediata apropiere a transportorului automatizat și a altor componente aflate în mișcare.

Această acțiune reprezintă o încălcare gravă a Regulamentului intern și a normelor de securitate și sănătate în muncă, care prevăd obligativitatea purtării echipamentului individual de protecție pe întreaga durată a activității. Conform legislației și instrucțiunilor interne, lucrătorul este obligat să utilizeze corect echipamentele de protecție puse la dispoziție și să nu adopte comportamente care pot pune în pericol propria sănătate sau pe cea a altor persoane.

Nota informativă din 17 iulie 2025 a specialistului Securitatea și sănătatea muncii din cadrul pârâtului mai menționează că, „*această zonă de lucru implică riscuri profesionale semnificative, iar acțiunea salariatei a generat un pericol real și iminent de producere a unui accident de muncă, după cum urmează:*

a) *Risc de tăieturi, plăgi și infecții - cauzat de contactul direct al picioarelor descălțate cu articole din sticlă sparte sau fragmente (cioburi) aflate pe podeaua secției, provenite din procesul de sortare și evacuare a rebuturilor.*

b) *Risc de alunecare și cădere la același nivel - determinat de lipsa încălțămintei de protecție și de prezența pe podeaua secției a prafului, uleiurilor tehnice și a altor substanțe alunecoase.*

c) *Risc termic - cauzat de expunerea picioarelor descălțate la contactul accidental cu articole din sticlă insuficient răcite, căzute de pe banda rulantă pe podea, care pot menține temperaturi ridicate și provoca arsuri.*

d) *Risc de accident grav - prin apropierea picioarelor descălțate de banda transportoare inferioară, unde funcționează sistemul de evacuare a rebuturilor, existând pericolul de prindere, tăiere sau strivire, determinat de lipsa încălțămintei de protecție.*

*Purtarea încălțămintei de protecţie este obligatorie, conform cerinţelor legale privind echipamentele individuale de protecţie, asigurând: protecţie mecanică împotriva tăieturilor şi perforărilor; aderenţă şi stabilitate antiderapantă; protecţie termică la contactul cu materiale calde; protecţie împotriva lovirii şi strivirii picioarelor*".

Pericolul a fost nu doar posibil, ci real, iminent și concret, deoarece existent în mod obiectiv în momentul faptei și era capabil să producă imediat un accident de muncă, aspect esențial în aplicarea art. $211^1$ lit. f) din Codul muncii.

Ulterior, la data de 22 iulie 2025, superiorul nemijlocit a reclamantei, maistrul schimbului B, Rotaru Natalia, a prezentat explicațiile sale referitor la comportamentul reclamantei din data de 17 iulie 2025, precum și faptul că incidentul din 17 iulie 2025 s-a repetat și pe data de 22 iulie 2025, iar reclamanta nu își schimbă comportamentul, fiind un comportament iresponsabil, provocator și care se repetă. Caracterul repetativ de încălcare regulilor de securitate și protecție a muncii, agravează fapta și demonstrează refuzul ei de conformare.

Reclamanta menționează în cererea de chemare în judecată precum că încălțămintea din echipamentul de lucru era incomod, s-a descălțat pentru câteva clipe, a explicat că s-a descălțat doar pentru câteva minute din cauza disconfortului termic și s-a arătat dispusă să se încalțe imediat pentru a se conforma cerinţelor, aceasta nu a fost ascultată, iar explicațiile sale nu au fost luate în considerare. Aceste mențiuni poartă un caracter declarativ, neprobate, or pârâtul i-a acordat reclamantei posibilitatea să se expună asupra faptei de încălcare a normelor securității și sănătății în muncă care poate constitui abatere disciplinară, iar ultima în explicația scrisă din 22 iulie 2025 nu a prezentat argumentul menționat mai sus care se regăsește în cererea de chemare în judecată.

Din explicațiile reclamantei din 22 iulie 2025, aceasta a indicat că, „*am stat fără colțuni deoarece chiria costă 5 000 lei și am credit, nu îmi ajung bani, vreau salariu mare să-mi cumpăr colțuni*", or această justificare nu are legătură cu încălțămintea de protecție, care este furnizată gratuit de angajator și deci contrazice versiunea ulterior prezentată în cererea de chemare în judecată.

La fel, este neîntemeiată și declarația reclamantei precum că i s-a solicitat explicația scrisă odată cu aducerea la cunoștință a ordinului de concediere din 23 iulie 2025, or din probele anexate la dosar se vede clar că reclamanta și-a prezentat explicațiile sale anterior emiterii ordinului concediere, adică pe 22 iulie 2025.

Având în vedere comportamentul iresponsabil al reclamantei și încălcarea gravă a normelor de securitate și sănătate în muncă, precum și ținând cont de probele administrate în cauză, inclusiv fotografiile realizate la fața locului, Nota informativă din 17 iulie 2025 întocmită de specialistul în securitate și sănătate în muncă D. Cotîrșev, explicațiile scrise ale reclamantei și declarațiile superioarei ei directe, N. Rotaru, din 22 iulie 2025, pârâtul a emis la data de 23 iulie 2025 ordinul nr. 254, prin care a dispus concedierea reclamantei din funcția de controlor producția de sticlă, cu efect de la aceeași

dată în temeiul art. 86 lit. p) din Codul muncii pentru încălcarea gravă, chiar și o singură dată, a obligațiilor de muncă.

La emiterea ordinului nr. 254 din 23 iulie 2025 pârâtul a indicat expres că reclamanta a acționat contrar prevederilor pct. 4.2 lit. b), c), e), f), g) și h) ale Regulamentului intern, manifestând următoarele abateri: nerespectarea normelor de disciplină a muncii și instrucțiunilor de serviciu; afectarea intereselor și drepturilor angajatorului; nerespectarea politicilor interne și a documentației reglementare; încălcarea gravă a normelor de protecție și securitate a muncii.

În ordinul nr. 254 din 23 iulie 2025 s-a indicat că reclamanta a încălcat obligațiile prevăzute în Fișa postului, în special: pct. 5.1 privind respectarea normelor de sănătate, securitate și igienă in muncă; pct. 5.2 privind desfășurarea activității astfel încât să nu pună în pericol integritatea proprie sau a colegilor.

Conform pct. 4 din Instrucțiunea nr. 34 privind securitatea și sănătatea în muncă pentru controlor în producția de sticlă, aprobat prin Ordinul nr. 02-4c-164/HSE din 10 noiembrie 2023 cu privire la aprobarea ediției 2 a Instrucțiunilor privind securitatea în muncă, securitatea antiincendiară și mediu în companie, controlorul în producția de sticlă trebuie să își desfășoare activitatea în conformitate cu formarea profesională, instruirea și instrucțiunile privind securitatea și sănătatea în muncă, primite din partea angajatorului, astfel încât să nu supună riscului de accidentare sau de îmbolnăvire profesională pe sine, cât și pe alte persoane, care pot fi afectate de actele sau omiterile sale la locul de muncă.

Potrivit pct. 8 din Instrucțiunea nr. 34 privind securitatea și sănătatea în muncă pentru controlor în producția de sticlă, în caz de nerespectare a Instrucțiunilor privind securitatea muncii, controlorul în producția de sticlă va purta răspundere în conformitate cu legislația în vigoare.

Mai mult ca atât, conform art. $211^1$ lit. f) din Codul muncii, se consideră încălcare gravă a obligațiilor de muncă, încălcarea cerințelor de securitate și sănătate în muncă, constatată, în formă scrisă, de conducătorul unității, de lucrătorul desemnat, de serviciul intern ori extern de protecție și prevenire sau de Inspectoratul de Stat al Muncii, dacă această încălcare a atras consecințe grave (accident de muncă, avarie) sau a creat un pericol real și iminent al survenirii unor asemenea consecințe.

Astfel, cu toate că reclamanta a luat cunoștință cu toate obligațiile sale specificate în contractul individual de muncă, Fișa de post, Regulamentul intern, cu instruirea în domeniul securității și sănătății în muncă și având acces la toate echipamentele de protecție, inclusiv încălțămintea specială, aceasta a neglijat atât obligațiile sale menționate mai sus, cât și solicitările de conformare venite de la superiorul nemijlocit și de la specialistul de securitatea și sănătatea muncii.

Mai mult ca atât, în conformitate cu art. 19 alin. (1) și (2) din Legea nr. 186 din 10 iulie 2008 a securității și sănătății în muncă, (1) fiecare lucrător, inclusiv cel care prestează munca la distanță, își va desfășura activitatea în conformitate cu pregătirea profesională și instruirea sa precum și cu instrucțiunile de securitate și sănătate în muncă

primite din partea angajatorului, astfel încât să nu expună la pericol de accidentare sau de îmbolnăvire profesională nici propria persoană și nici alte persoane care ar putea fi afectate de acțiunile sau de omisiunile lui în timpul lucrului. (2) Pentru realizarea dispozițiilor alin. (1), lucrătorii sînt obligați:

a) să utilizeze corect mașinile, aparatele, uneltele, substanțele periculoase, echipamentele de transport și alte mijloace de producție;

b) să utilizeze corect echipamentul individual de protecție pus la dispoziție și, după utilizare, să îl înapoieze sau să îi pună la locul destinat pentru păstrare;

c) să excludă deconectarea, schimbarea sau mutarea arbitrară a dispozitivelor de protecție ale mașinilor, aparatelor, uneltelor, instalațiilor, clădirilor și altor construcții, precum și să utilizeze corect aceste dispozitive;

d) să comunice imediat angajatorului și/sau lucrătorilor desemnați orice situație de munca care au motive întemeiate să o considere un pericol grav pentru securitate și sănătate, precum și orice defecțiuni ale sistemelor de protecție;

e) să aducă la cunoștință conducătorului locului de muncă și/sau angajatorului orice caz de îmbolnăvire a lor la locul de muncă sau orice accident de muncă suferit de ei;

f) să coopereze cu angajatorul și/sau cu lucrătorii desemnați, atâta timp cît este necesar, pentru a face posibilă realizarea oricăror măsuri sau cerințe dispuse de inspectorii de muncă și pentru a da posibilitate angajatorului să se asigure că mediul de lucru este în siguranță și prezintă riscuri profesionale în activitatea lucrătorului;

g) să însușească și să respecte instrucțiunile de securitate și sănătate în muncă;

h) în cazul lucrătorilor care prestează munca la distanță, să organizeze și să întrețină locurile de muncă, precum și să asigure securitatea și sănătatea în muncă, respectând cerințele stabilite de comun acord cu angajatorul în contractul individual de muncă în conformitate cu prevedem art. 13.

Nerespectarea acestor obligații reprezintă abatere gravă, iar angajatorul nu poate fi obligat să tolereze un comportament care pune în pericol viața salariatei și buna funcționare a procesului tehnologic.

Conform art. 208 alin. (2) Codul muncii, 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. În cererea de chemare în judecată reclamanta sugerează în mod eronat că pârâta ar fi fost obligată să organizeze o anchetă de serviciu în cazul său. Această interpretare este greșită. Textul legal nu instituie o obligație, ci un drept al angajatorului de a desfășura o anchetă atunci când circumstanțele o impun. În situațiile de fapt flagrante, pe deplin documentate prin probe obiective, organizarea unei anchete este facultativă, iar angajatorul poate aplica direct măsura disciplinară corespunzătoare.

Suplimentar, reclamanta invocă în cererea sa că pârâta nu a demonstrat și nici nu a motivat în ce a constat pericolul real și iminent al producerii unor consecințe grave

precum accidentul de muncă sau avaria. Totuși, din probele menționate anterior rezultă că reclamanta prin conduita sa manifestată printr-un comportament iresponsabil, caracterizat prin neglijență față de normele de securitate și sănătate în muncă obligatorii, refuzul de conformare indicațiilor superiorilor și ale specialistului în securitatea și sănătatea în muncă, au creat pericolul real și iminent al producerii unor consecințe grave asupra vieții sau sănătății proprii.

Conform art. 10 alin. (1) lit. c) din Legea securității și sănătății în muncă nr. 186 din 10 iulie 2008, în cadrul realizării responsabilităților, angajatorul este obligat să întreprindă măsurile necesare pentru asigurarea securității și sănătății în muncă a lucrătorilor, inclusiv pentru prevenirea riscurilor profesionale, pentru asigurarea informării și a instruirii, precum și pentru asigurarea mijloacelor necesare.

În speță, având în vedere acțiunile neglijente ale reclamantei, care denotă refuzul de a respecta obligațiile în domeniul securității și sănătății în muncă, și pentru a preveni un potențial accident de muncă iminent, pârâta a fost nevoită să intervină și și-a exercitat dreptul de a înceta contractul individual de muncă în conformitate cu art. 86 alin. (1) lit. p) din Codul muncii.

Reclamanta afirmă fals că concedierea nu cuprinde motivele de fapt concrete, în cazul în care ordinul include contrariul – motive de fapt concrete, detaliate și verificabile - nerespectarea normelor de disciplină și instrucțiunilor de serviciu; nerespectarea politicilor interne; încălcarea gravă a normelor de protecție și securitate a muncii; încălcarea fișei postului pct. 5.1 și 5.2; referință directă la probele factuale: nota informativă SSM din 17 iulie 2025, nota maistrului Rotaru din 22 iulie 2025, explicațiile reclamantei.

Prin urmare, ordinul este complet motivat în fapt, în conformitate cu art. 210 Codul muncii.

Contrar afirmațiilor reclamantei, perioada de probă nu exclude răspunderea disciplinară (art. 60 CM) și permite concedierea pentru rezultat nesatisfăcător conform art. 86 alin. (l) lit. a). Reclamanta confundă rolul perioadei de probă și invocă abuziv obligația angajatorului de a o ghida. Reclamanta afirmă că, în perioada de probă angajatorul trebuie să o ghideze, instruiască, consilieze; concedierea în probă ar fi abuzivă. Aceasta este o interpretare eronată a art. 60 Codul muncii. În perioada de probă angajatorul verifică aptitudinile profesionale, dar nu este obligat să tolereze încălcări grave ale SSM, nu este obligat să ofere a doua șansă în caz de abatere gravă, nu este împiedicat să aplice art. 86 lit. p) Codul muncii.

Art. 86 lit. a) Codul muncii (rezultat nesatisfăcător în probă) este doar un temei, dar art. 86 lit. p) (abatere gravă) rămâne perfect aplicabil la caz. Perioada de probă nu transformă încălcările grave într-un joc de învățare. În domeniul industrial, abaterea gravă în probă este chiar mai periculoasă decât la un angajat stabil. Angajatorul nu trebuie să aștepte ca salariatul să fie strivit într-un utilaj, să calce în cioburi, să cadă sau să se accidenteze, ca să poată aplica sancțiunea disciplinară gravă.

Mai mult, după recepționarea cererii de chemare în judecată de la reclamantă, pârâtul a identificat pe portalul instanțelor de judecată că reclamanta are în derulare în jur de 10 de dosare contravenționale pentru sustragerea în proporții mici din avutul proprietarului, vătămarea integrității corporale, huliganismul nu prea grav. La fel, pe portalul instanțelor de judecată a fost identificat că reclamanta a avut un comportament inadecvat și la precedentul loc de muncă, manifestat prin încălcarea sistematică a obligațiilor de muncă, insultarea și amenințarea colegilor de muncă și superiorului său, fapt pentru care i s-au aplicat mai multe sancțiuni disciplinare, ulterior a fost concediată. Legalitatea concedierii acesteia a fost menținută în vigoare prin hotărâre definitivă și irevocabilă. Deși acestea nu constituie temei direct al concedierii din 23 iulie 2025, ele confirmă tendința de nerespectare a regulilor de către reclamantă, susțin aprecierea angajatorului asupra comportamentului neconform al reclamantei și întăresc caracterul veridic și repetitiv al conduitei iresponsabile al reclamantei.

În aceste circumstanțe, SA „VETROPACK CHISINAU" a solicitat respingerea cererii de chemare în judecată ca fiind neîntemeiată.

În ședința de judecată reclamanta Izoh Irina a susținut temeiurile de fapt și de drept invocate în cererea de chemare în judecată și a solicitat admiterea acesteia.

Reprezentantul pârâtului SA „VETROPACK CHISINAU", Popa Gheorghe, a reiterat motivele de drept și de fapt indicate în referință și a pledat pentru respingerea acțiunii ca fiind neîntemeiată.

*Audiind părțile la proces, studiind materialele cauzei, raportându-le la prevederile legale ce guvernează litigiul dat, instanța de judecată va respinge acțiunea înaintată din următoarele considerente.*

Din materialele cauzei rezultă că, la data de 13 iunie 2025 între SA „VETROPACK CHISINAU" și Izoh Irina a fost încheiat contractul individual de muncă pe o perioadă nedeterminată, dar cu o perioadă de probă de 60 de zile (f.d. 14-18). În temeiul contractului dat, Izoh Irina a fost angajată în calitate de controlor în producția de sticlă, atribuțiile funcției fiind expuse în Fișa de Post și care constituie parte integrantă a contractului, cu un regim de muncă pe schimburi (3 schimburi), cu un salariu lunar brut în mărime de 60 lei pe oră.

Prin contractul dat a fost garantat salariatei un loc de muncă în condițiile prevăzute de standardele de stat privind organizarea, securitatea și sănătatea în muncă, dar totodată salariatul a fost obligat de a respecta și prevederile Regulamentului intern al unității, să respecte cerințele de securitate și sănătate în muncă. Angajatorul, la rândul său, s-a obligat de a asigura salariatului condițiile de muncă corespunzătoare cerințelor de securitate și sănătate în muncă (f.d. 15-16).

Prin ordinul nr. 254 din 23 iulie 2025, Izoh Irina a fost concediată din funcția de controlor producția de sticlă, începând cu data de 23 iulie 2026, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. p) din Codul muncii - pentru încălcare gravă, chiar și o singură dată, a obligațiilor de muncă (f.d. 19-20). În motivarea ordinului, angajatorul a indicat că la concediere s-au

luat în considerație rezultatele examinării probei foto, explicațiile salariatei și notele informative întocmite de: Dorin Cotîrșev, specialist SSM, din 17.07.2025; Rotaru Natalia, maistru în schimbul B, din 22.07.2025; precum și nota explicativă a lui Izoh Irina. În continuare, în ordin s-a menționat că salariatul a acționat contrar prevederilor pct. 4.2. lit. b), c), e), f),g),h) din Regulamentul intern (nerespectarea normelor de disciplină a muncii și instrucțiunilor de serviciu; afectarea intereselor și drepturilor angajatorului; nerespectarea politicilor interne și a documentației reglementare; încălcarea gravă a normelor de protecție și securitate a muncii). La fel, s-au încălcat obligațiile prevăzute în fișa postului, în special, pct. 5.1 – privind respectarea normelor de sănătate, securitate și igienă în muncă; pct. 5.2 – privind desfășurarea activității astfel încât să nu pună în pericol integritatea proprie sau a colegilor. În continuare, angajatorul a indicat și prevederile art. $211^1$ lit. f) Codul muncii, nerespectarea cerințelor de securitate și sănătate în muncă, constatată în formă scrisă de persoanele desemnate, ce constituie încălcare gravă care a creat un pericol real și iminent de accident.

Prin prezenta acțiune, înaintată la 16 octombrie 2025, Izoh Irina a contestat legalitatea ordinului de concediere, or acțiunea fiind depusă în instanța de judecată în termen.

Având în vedere că sancțiunile disciplinare reprezintă restrângeri ale dreptului salariatului la desfășurarea activității profesionale în condiții normale, ele trebuie aplicate cu prudență și în strictă conformitate cu legea.

Principiul proporționalității sancțiunii disciplinare este unul fundamental, derivat din art. 206 alin. (5) din Codul muncii, conform căruia angajatorul trebuie să țină cont de gravitatea abaterii și de circumstanțele obiective în aplicarea sancțiunii. Sancțiunea concedierii este o măsură extremă, *ultima ratio*. Aceasta presupune că sancțiunea impusă trebuie să fie adecvată gravității faptei săvârșite și să nu depășească necesitatea de a restabili disciplina muncii și buna funcționare a instituției. Măsura concedierii trebuie dispusă doar atunci când abaterea disciplinară este atât de gravă, încât face imposibilă continuarea raportului de muncă între angajator și salariat. Astfel, înainte de aplicarea concedierii, trebuie evaluată existența unor fapte concrete, dovedite și caracterul lor efectiv perturbator pentru activitatea angajatorului.

În temeiul art. 86 alin. (1) lit. p) din Codul muncii, concedierea – desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată – se admite pentru: p) încălcarea gravă, chiar şi o singură dată, a obligaţiilor de muncă.

Motivul de concediere prevăzut de litera p) din alineatul (1) art. 86 Codul muncii, expus de legiuitor într-o redacție nouă, motivul respectiv de concediere, după modificare, a devenit aplicabil tuturor salariaților unității, indiferent de funcția deținută, și nu doar conducătorului unităţii, adjuncţilor lui sau contabilului-şef *(situația anterioară)*. Or, temeiul concedierii date urmează a fi examinat în comun cu prevederile art. $211^1$

Codul muncii, care definește noțiunea de ”încălcarea gravă a obligaţiilor de muncă”, unde la lit. f) expres legiuitorul a instituit că se consideră încălcare gravă a obligaţiilor de muncă următoarele acţiuni ale salariatului: - 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.

Deci, cum s-a enunțat mai sus, reieșind din specificul funcției exercitate – controlor în producția de sticlă, din obligațiile instituite salariatei Izoh Irina conform capitolului II (B) pct. 1,3,7 și 10 a contractului individual de muncă, s-a stabilit că reclamanta la 17 iulie 2025 fiind în schimbul de noapte, stând la locul de muncă, s-a descălțat și era fără ciorapi.

Pe marginea acțiunilor acesteia, maistrul în schimbul B, Rotaru Natalia, a întocmit o explicație (f.d. 70), prin care a indicat că salariata a desfășurat activitatea la locul de muncă fără a purta încălțămintea de protecție obligatorie, într-un sector industrial caracterizat prin risc sporit, în apropierea utilajelor în mișcare și în prezența fragmentelor de sticlă și a altor factori periculoși. Or, astfel de atenționări a primit reclamanta și anterior. Totodată, asupra documentării faptei au fost realizate și imagini foto la locul de muncă al reclamantei (f.d. 71-72).

Specialistul în Securitatea și sănătatea în muncă, Dorin Cotîrșev, a întocmit o Notă informativă la 17 iulie 2025, de constatare a faptului că salariata desfășura activitatea la postul său de lucru, amplasat într-o zonă cu utilaje în mișcare, fără a purta echipament individual de protecție obligatoriu și anume lipsa încălțămintei de protecție (bocanii) atribuiți de angajator (f.d.69). Postul de controlor al producției de sticlă, exercitat de reclamantă, se află în zona de inspecție vizuală a articolelor finite, în imediata vecinătate a benzii transportatoare (rulante) care preia produsele fierbinți din secția de fasonare. Activitatea presupune examinarea continuă a articolelor din sticlă, cu extragerea manuală a celor defecte și plasarea lor în coșurile de rebut conectate la o bandă transportatoare inferioară, amplasată la nivelul picioarelor. Această zonă de lucru implică riscuri profesionale semnificative, iar acțiunile reclamantei generau un pericol real și iminent de producere a unui accident la locul de muncă, cum ar fi – *riscuri de tăieturi, plăgi, infecții* - cauzate de contactul direct al picioarelor descălțate cu articole din sticlă sparte sau fragmente (cioburi) aflate pe podeaua secției, provenite din procesul de sortare și evacuare a rebuturilor; *risc de alunecare și cădere* - determinat de lipirea încălțămintei de protecție și de prezența pe podeaua secției a prafului, uleiurilor tehnice și altor substanțe lunecoase; *risc termic* – cauzat de expunerea picioarelor descălțate la contactul accidental cu articole din sticlă insuficient răcite, căzute de pe banda rulantă pe podea, care pot menține temperaturi ridicate și provoca arsuri; *risc de accident grav* – prin apropierea picioarelor descălțate de banda transportatoare inferioară, unde funcționează sistemul de

evacuare a rebuturilor, existând pericolul de prindere, tăiere sau strivire, determinat de lipsa încălțămintei de protecție.

Potrivit înscrisului de la f.d. 68 și 35, rezultă că salariata la angajare, de la depozit, a primit echipamentul necesar (mijloace individuale de protecție și de lucru la locul de muncă), inclusiv ”bocanii fără blană”, or încălțămintea de protecție, conform cerințelor legale privind echipamentele individuale de protecție, asigură – protecție mecanică împotriva tăieturilor și perforărilor; aderență și stabilitate antiderapantă; protecție termică la contactul cu materialele calde; protecție împotriva lovirii și strivirii picioarelor.

Salariata Izoh Irina nemijlocit a scris explicații la 22 iulie 2025, menționând că a stat descălțată, fără *”...”colțuni”, deoarece chiria costă 5000 lei și am credit, nu îmi ajung bani. Vreau salariu mare! Să-mi cumpăr colțuni*” (f.d. 73).

Or, alegațiile reclamantei nu pot fi reținute ca întemeiate, în cazul în care purtarea încălțămintei de protecție este obligatorie anume pentru a preveni producerea unor accidente grave de muncă, iar în caz de producere a unor astfel de accidente, va duce implicit la răspunderea angajatorului. Respectiv, acțiunile pârâtului de sancționare a lui Izoh Irina, prin concedierea acesteia în temeiul art. 86 al. (1) lit. p) Codul muncii, sunt legale și întemeiate.

Mai mult ca atât, prin *Fișa postului*, semnată de către reclamantă la angajare (f.d.60-61), i s-au stabilit responsabilitățile postului salariatului: 2.18. să respecte Regulile de securitate și protecție a muncii, protecția mediului, regulile antiincendiare, precum și a Regulamentului intern al companiei.

Conform pct. 4, salariatul este responsabil de îndeplinirea sarcinilor și atribuțiilor de serviciu stipulate în prezenta Fișă de post, precum și alte prevederi ale contractului individual de muncă, Regulamentul intern al companiei, Regulamentelor/Instrucțiunilor sectorului în care activează, Instrucțiunilor de securitate și sănătate în muncă și altor acte normative ale angajatorului.

Conform pct. 5 privind Securitatea și sănătatea în muncă, salariatul trebuie:

5.1 . Să respecte normele de sănătate, securitate și igienă în muncă, normele de prevenire și stingere a incendiilor, de acțiune în caz de urgență precum și normele de protecție a mediului înconjurător;

5.2 . Să desfășoare activitatea în așa fel, încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională atât propria persoană, cât și celelalte persoane participante la procesul de muncă;

5.7. Să coopereze, atât timp cât este necesar, cu angajatorul și/sau persoanele desemnate pentru a permite angajatorului să se asigure că mediul de muncă și condițiile de muncă sunt sigure și fără riscuri pentru securitatea și sănătatea în domeniul său de activitate.

Conform pct. 6.1 Echipamentele utilizate: echipament individual de protecție (costum, ghete, ochelari, mănuși, dop contra zgomotului), echipamente tehnice de lucru în domeniul respectiv.

În privința salariatei a fost întocmită și Fișa personală de instruire în domeniul securității și sănătății în muncă (f.d. 63), precum și s-a familiarizat cu obligațiile sale de salariat în domeniul Securității și sănătății în muncă (f.d. 64, 65-67).

La data de 12 iunie 2025 Izoh Irina a făcut cunoștință contrasemnătură și cu Regulamentul intern al SA „VETROPACK CHISINAU" (f.d. 36-41).

Conform art. 19 alin. (1) și (2) din Legea a securității și sănătății în muncă nr. 186 din 10 iulie 2008, (1) fiecare lucrător își va desfășura activitatea în conformitate cu pregătirea profesională și instruirea sa, precum și cu instrucțiunile de securitate și sănătate în muncă primite din partea angajatorului, astfel încât să nu expună la pericol de accidentare sau de îmbolnăvire profesională nici propria persoană și nici alte persoane care ar putea fi afectate de acțiunile sau de omisiunile lui în timpul lucrului. (2) Pentru realizarea dispozițiilor alin. (1), lucrătorii sînt obligați: să utilizeze corect mașinile, aparatele, uneltele, substanțele periculoase, echipamentele de transport și alte mijloace de producție; să utilizeze corect echipamentul individual de protecție pus la dispoziție și, după utilizare, să îl înapoieze sau să îi pună la locul destinat pentru păstrare; să excludă deconectarea, schimbarea sau mutarea arbitrară a dispozitivelor de protecție ale mașinilor, aparatelor, uneltelor, instalațiilor, clădirilor și altor construcții, precum și să utilizeze corect aceste dispozitive; să comunice imediat angajatorului și/sau lucrătorilor desemnați orice situație de munca care au motive întemeiate să o considere un pericol grav pentru securitate și sănătate, precum și orice defecțiuni ale sistemelor de protecție; să aducă la cunoștință conducătorului locului de muncă și/sau angajatorului orice caz de îmbolnăvire a lor la locul de muncă sau orice accident de muncă suferit de ei; să coopereze cu angajatorul și/sau cu lucrătorii desemnați, atâta timp cît este necesar, pentru a face posibilă realizarea oricăror măsuri sau cerințe dispuse de inspectorii de muncă si pentru a da posibilitate angajatorului să se asigure că mediul de lucru este în siguranță și prezintă riscuri profesionale în activitatea lucrătorului; să însușească și să respecte instrucțiunile de securitate și sănătate în muncă.

Mai mult decât atât, circumstanțele descrise mai sus nu sunt contestate de către reclamantă, aceasta recunoscând, în principiu, că s-a descălțat la locul de muncă, invocând motive de disconfort. Or, asemenea justificări nu pot înlătura caracterul ilicit al faptei, în condițiile în care obligația de a purta echipamentul individual de protecție are caracter imperativ și vizează prevenirea unor riscuri majore pentru integritatea fizică a salariatului și a celorlalte persoane implicate în procesul de muncă.

Contrar argumentelor reclamantei, angajatorul a demonstrat existența unui pericol real și iminent de producere a unui accident de muncă la locul de muncă. Riscurile concrete descrise în Nota informativă – tăieturi provocate de cioburi, alunecări, arsuri sau accidente mecanice în raport cu utilajele aflate în funcțiune, sunt specifice activității desfășurate de Izoh Irina – de controlor în producția de sticlă.

Referitor la respectarea procedurii disciplinare, instanța constată că au fost respectate exigențele art. 208–210 din Codul muncii. Reclamantei i-a fost solicitată explicația scrisă anterior emiterii ordinului de concediere, aceasta fiind prezentată la data de 22 iulie 2025 (f.d. 73). De asemenea, ordinul contestat cuprinde temeiurile de fapt și de drept ale sancțiunii, fiind indicat expres comportamentul imputat salariatei și normele încălcate de aceasta, deci fiind emis conform cerințelor legale.

Conform art. 208 alin. (2) din Codul muncii, în funcţie de gravitatea faptei comise de salariat, angajatorul este în drept să organizeze şi o anchetă de serviciu, a cărei durată nu poate depăși 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.

În acest context legal, alegațiile reclamantei privind lipsa unei anchete de serviciu nu poate fi reținută, întrucât, potrivit art. 208 alin. (2) din Codul muncii, efectuarea acesteia reprezintă un drept, și nu o obligație a angajatorului, fiind facultativă în situațiile în care fapta este constatată nemijlocit și probată prin mijloace suficiente, așa cum s-a demonstrat în speță.

Conform art. 206 alin. (1), (5) din Codul muncii, (1) pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice faţă 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)*). (5) La aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul trebuie să țină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise şi de alte circumstanţe obiective.

În temeiul art. 206 al. (5) din Codul muncii, gravitatea abaterii disciplinare comise serveşte drept unul dintre principalele criterii folosite pentru individualizarea sancţiunii disciplinare și care sunt prevăzute de legislația muncii într-un mod gradual, de la cea mai blândă, la cea mai severă. La alegerea sancțiunii disciplinare, angajatorul urmează să recurgă la criteriile de individualizare a răspunderii disciplinare, reieșind din gravitatea abaterii disciplinare, împrejurările în care a fost comisă abaterea, urmările abaterii, precum și alte circumstanțe obiective.

În speță, instanța constată că angajatorul a respectat exigențele art. 206 alin. (5) din Codul muncii, efectuând o apreciere concretă și obiectivă a gravității abaterii disciplinare. Or, fapta reținută în sarcina reclamantei nu constituie o simplă abatere formală de la disciplina muncii, ci o încălcare a normelor de securitate și sănătate în muncă într-un mediu industrial cu risc sporit, fapt ce implică un grad ridicat de pericol.

Prin urmare, instanța apreciază că sancțiunea concedierii corespunde gravității abaterii disciplinare constatate în privința salariatei și scopului urmărit de legislația

muncii, în vederea asigurării unui mediu de muncă sigur și prevenirea riscurilor profesionale.

În aceste condiții, argumentele reclamantei privind lipsa temeiului legal și neîntrunirea cumulativă a elementelor răspunderii disciplinare nu pot fi reținute, întrucât ar echivala cu ignorarea naturii și consecințelor potențiale ale faptei săvârșite, precum și a obligației angajatorului de a proteja viața și sănătatea salariaților.

În altă ordine de idei, faptul că reclamanta se afla în perioada de probă nu exclude aplicarea sancțiunii disciplinare a concedierii pentru abatere gravă, întrucât dispozițiile art. 86 alin. (1) lit. p) din Codul muncii sunt pe deplin aplicabile și nu depinde de durata raporturilor de muncă, valabilitatea contractului individual de muncă, inclusiv de existența perioadei de probă.

Prin urmare, instanța concluzionează că sunt întrunite cumulativ condițiile răspunderii disciplinare, existența unui pericol real și iminent, precum și legătura cauzală dintre conduita reclamantei și riscul creat, iar sancțiunea aplicată este proporțională cu gravitatea abaterii.

Drept urmare, rezultă legalitatea ordinului nr. 254 din 23 iulie 2025, prin care a fost dispusă concedierea lui Izoh Irina din funcția de controlor producția de sticlă, începând cu data de 23 iulie 2026, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. p) din Codul muncii - pentru încălcare gravă, chiar și o singură dată, a obligațiilor de muncă, deci implicit, acțiunea reclamantei în partea dată urmează a fi respinsă.

Totodată, reieșind din caracterul subsecvent al pretențiilor, urmează a fi respinse ca neîntemeiate și capetele de cerere privind restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la lucru, repararea prejudiciului moral, precum și încasarea cheltuielilor de judecată.

În conformitate cu art. art. 238-241 Cod de procedură civilă, instanţa de judecată

hotărăște:

Se respinge ca neîntemeiată cererea de chemare în judecată depusă de Izoh Irina împotriva SA ”VETROPACK CHIȘINĂU” cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea la locul de muncă, încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă, repararea prejudiciului moral și încasarea cheltuielilor de judecată.

Hotărârea poate fi contestată cu apel la Curtea de Apel Centru în termen de 30 de zile de la data pronunţării dispozitivului hotărârii, prin intermediul Judecătoriei Chişinău (sediul Centru).

Președintele şedinţei,
Judecător Clima Speranța