Dosarul nr.2-295/23 /2-23079357-21-2-05062023/

H O T Ă R Â R E
În numele Legii

18 martie 2026 mun. Hîncești

Judecătoria Hîncești, sediul Central
Instanța de judecată în componența:
Preşedintele şedinţei, judecător Dumitru Efros
Grefieri Svetlana Ochișor, Febe Dornea

Cu participarea:
Reprezentantului reclamantului – avocat Igor Șcheau
Reprezentantului pârâtului – avocat Radu Cezar Crețu

examinând în ședință publică, cauza civilă intentată la cererea de chemare în judecată depusă de Ivan Sîrbu către SA „Drumuri-Cimișlia”, intervenient accesoriu Federația Sindicatelor Transportatorilor și Drumarilor din Moldova cu privire la anularea ordinelor de aplicare a sancțiunii disciplinare, restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la muncă, încasarea prejudiciului și a cheltuielilor de judecată,

a c o n s t a t a t :

ÎN FAPT

1. La 31 mai 2023, reprezentantul reclamantului Ivan Sîrbu, avocatul Igor Șcheau a depus cerere de chemare în judecată către SA ”Drumuri – Cimișlia” cu privire la anularea ordinelor de aplicare a sancțiunii disciplinare, restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la muncă, încasarea prejudiciului și a cheltuielilor de judecată.

2. Conform fișei din 05 iunie 2023, dosarul a fost repartizat în mod automat-aleatoriu judecătorului Andrei Brînza (f.d. 10, Vol. I). Prin încheierea Judecătoriei Cimișlia, sediul Leova din 08 iunie 2023, prezenta cerere de chemare în judecată a fost primită spre examinare, în procedură contencioasă.

3. Prin încheierea președintei interimare a Judecătoriei Hîncești, Lilia Roic-Botezatu, din 10 decembrie 2025, s-a dispus redistribuirea aleatorie a prezentei cauze civile (nr. 2-295/23) unui alt judecător.

4. La 10 decembrie 2025, prezentul dosar a fost repartizat repetat judecătorului Dumitru Efros. În formă materială, în gestiunea judecătorului Dumitru Efros, cauza a parvenit la data de 15 decembrie 2025.

5. Prin încheierea Judecătoriei Hîncești, sediul Central din 16 decembrie 2023, prezenta cerere de chemare în judecată a fost primită spre examinare în procedură contencioasă, fiind

dispuse măsurile necesare pentru pregătirea cauzei în vederea asigurarea examinării acesteia în mod just și în termen rezonabil.

POZIȚIA PARTICIPANȚILOR LA PROCES

6. În motivarea cererii de chemare în judecată, reclamantul a indicat că a activat în cadrul SA ”Drumuri-Cimișlia”, sectorul Leova, din 2008, fiind angajat în calitate de inginer-șef.

7. Reclamantul a menționat că, pe parcursul raporturilor de muncă, angajatorul a emis mai multe ordine de aplicare a sancțiunilor disciplinare, după cum urmează:

- prin ordinul din 26 septembrie 2022, i-a fost aplicată sancțiunea disciplinară sub formă de mustrare aspră, pentru pretinsa încălcare a Regulamentului intern aprobat la 04 ianuarie 2021 și a normelor Codului de etică;
- prin ordinul din 05 octombrie 2022, i-a fost aplicată sancțiunea disciplinară sub formă de mustrare aspră, pentru pretinsa utilizare în scop personal a bunurilor angajatorului fără acordul scris al acestuia;
- prin ordinul de concediere nr. 33 din 10 martie 2023, emis de directorul SA „Drumuri-Cimișlia”, Mihai Armanu, s-a dispus desfacerea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului, fiind invocată încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă atribuite reclamantului.

8. Reclamantul consideră ilegale ordinele de aplicare a sancțiunilor disciplinare, precum și ordinul de concediere, invocând lipsa unei motivări clare și concrete a pretinselor abateri disciplinare. În acest sens, a menționat că primul ordin contestat nu indică expres care prevederi ale Regulamentului intern al instituției și ale Codului de etică ar fi fost încălcate, iar formularea utilizată în cel de-al doilea ordin, referitoare la „folosirea în scopuri personale a bunurilor angajatorului”, are un caracter general și abstract, fără descrierea circumstanțelor concrete ale faptelor imputate.

9. Totodată, reclamantul a evidențiat că niciunul dintre ordinele contestate nu conține mențiuni privind obligațiile pretins încălcate din contractul individual de muncă sau din fișa postului. Potrivit poziției sale, la aplicarea sancțiunilor disciplinare angajatorul avea obligația de a respecta prevederile Codului muncii, inclusiv de a individualiza abaterea disciplinară, de a indica în mod clar temeiurile de fapt și de drept ale sancțiunii și de a ține cont de gravitatea faptei și de circumstanțele obiective ale cauzei.

10. Referitor la capătul de cerere privind anularea ordinului nr. 33 din 10 martie 2023 „cu privire la concediere”, prin care s-a dispus desfacerea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului pentru pretinsa „încălcare repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă”, reclamantul a notat că legalitatea acestuia depinde în mod direct de validitatea sancțiunilor disciplinare aplicate anterior. În acest sens, reclamantul a invocat că ordinele din 26 septembrie 2022 și 05 octombrie 2022, care au stat la baza emiterii ordinului de concediere, sunt afectate de nulitate. Prin urmare, în opinia sa, ordinul de concediere

reprezintă o consecință directă a actelor pretins ilegale și, pe cale de consecință, urmează a fi anulat.

11. În ceea ce privește capătul de cerere referitor la restabilirea în funcția de inginer-șef al SA „Drumuri-Cimișlia”, sectorul Leova, reclamantul a invocat că, în condițiile constatării caracterului ilegal al ordinului de concediere din 10 martie 2023, sunt incidente prevederile art. 89 alin. (1) Codul muncii, care garantează salariatului dreptul la restabilirea în funcția deținută anterior. În acest context, reclamantul a susținut că anularea ordinului de concediere atrage, în mod necesar, repunerea sa în funcția ocupată anterior, de care a fost lipsit în mod nelegitim de către angajator.

12. Referitor la capătul de cerere privind încasarea din contul pârâtei, în beneficiul reclamantului, a unei despăgubiri pentru fiecare zi de întârziere în achitarea salariului, în cuantum de 0,3% din suma neachitată în termen, reclamantul a invocat că neplata salariului a fost determinată de acțiunile imputabile angajatorului, manifestate prin emiterea ordinelor contestate, considerate ilegale. În acest context, reclamantul a susținut că lipsirea sa de drepturile salariale și neachitarea acestora în termen i-au cauzat un prejudiciu patrimonial. Totodată, acesta a invocat prevederile art. 330 alin. (2) Codul muncii, potrivit cărora, în cazul întârzierii achitării salariului, salariatul este îndreptățit la încasarea unei despăgubiri în mărime de 0,3% din suma neachitată pentru fiecare zi de întârziere.

13. Referitor la capătul de cerere privind încasarea din contul pârâtei, în beneficiul reclamantului, a prejudiciului moral cauzat prin concedierea pretins ilegală, reclamantul a invocat că a fost eliberat din funcția deținută în lipsa unui temei legal și cu încălcarea procedurii prevăzute de legislația muncii, fiind astfel privat de dreptul de a-și exercita activitatea profesională în funcția ocupată anterior. A reținut că, după o perioadă îndelungată de activitate în cadrul întreprinderii, desfășurată fără aplicarea unor sancțiuni disciplinare, angajatorul a dispus concedierea sa în mod abuziv. Potrivit poziției reclamantului, conduita angajatorului i-a cauzat stări de stres, anxietate și indignare, generate de atitudinea pretins nerespectuoasă și nelegală manifestată față de persoana sa. În acest context, reclamantul a invocat prevederile art. 90 alin. (2) lit. c) și alin. (3) Codul muncii.

14. La 02 februarie 2026, prin ultima cerere de concretizare a pretențiilor, reprezentantul reclamantului Ivan Sîrbu, avocatul Igor Șcheau, după înaintarea pe parcursul examinării cauzei a mai multor cereri de concretizare, a solicitat: 1) anularea ordinului din 26.09.2022 „cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare", prin care reclamantului ia fost aplicată sancțiunea disciplinară sub formă de mustrare aspră; 2) anularea ordinului din 05.10.2022 „cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare", prin care reclamantului a fost aplicată sancțiunea disciplinară sub formă de mustrare aspră; 3) anularea ordinului nr. 33 din 10.03.2023 „cu privire la concediere", emis directorul SA ”Drumuri- Cimișlia", Mihai Armanu; 4) anularea ordinului nr. 35 din 20.03.2023 „cu privire la concediere", emis directorul SA ”Drumuri-Cimișlia", Mihai Armanu; 5) anularea deciziei consiliului SA ”Drumuri-Cimișlia” din 19.02.2024 prin care au fost aprobate statele de personal pentru anul 2024, privitor la sectorul Leova al SA ”Drumuri-Cimișlia”; 6) anularea deciziei consiliului SA ”Drumuri-Cimișlia” din 24.02.2024 prin care au fost aprobate statele de personal pentru anul 2025, privitor la sectorul

Cimișlia; 7) restabilirea reclamantului în funcția de inginer (specialist de categoria I, inginer - șef, inginer SP) al SA „Drumuri–Cimișlia (sector Leova) sau într-o funcție similară cu cea din data concedierii, cu un salariu nu mai mic decât cel de la momentul concedierii; 8) includerea perioadei absenței forțate de la locul de muncă a reclamantului, adică 10.03.2023 până la restabilirea la locul de muncă, în vechimea de muncă a acestuia (stagiul de cotizare) care acordă dreptul la pensionare; 9) încasarea din contul pârâtei în beneficiul reclamantului a salariului de care a fost privat, până în prezent, în legătură cu ordinul din 10.03.2023, menționat supra, în sumă de 518 818,30 lei (adică 507,65 lei per zi *1022 zile, conform situației din 25.12.2025); 10) încasarea din contul pârâtei în beneficiul reclamantului, pentru fiecare zi de întârziere, a unei despăgubiri în mărime de 0,3 la sută din suma salariului neplătit în termen, în sumă de 384 328,50 (conform situației din 05.03.2025); 11) încasarea din contul pârâtei în beneficiul reclamantului a sumei de 100 000 lei, în scopul reparării prejudiciului moral cauzat prin eliberarea sa ilegală din funcția deținută; 12) încasarea din contul pârâtei în beneficiul reclamantului a tuturor cheltuielilor de judecată suportate de reclamant în legătură cu prezenta pricină civilă.

15. Prin referințele depuse, reprezentantul pârâtei SA „Drumuri-Cimișlia” a solicitat respingerea acțiunii ca neîntemeiată, invocând că pretențiile formulate de reclamant se bazează pe constatări eronate. În acest sens, pârâta a susținut că reclamantul Ivan Sîrbu a luat cunoștință, sub semnătură, de ordinele privind aplicarea sancțiunilor disciplinare, în termenele prevăzute de lege, fără a formula obiecții sau explicații referitoare la conținutul acestora, circumstanță care, în opinia pârâtei, denotă acceptarea abaterilor disciplinare imputate.

16. Totodată, reprezentantul pârâtei a menționat că, anterior emiterii ordinelor contestate, reclamantul ar fi fost avertizat verbal de către conducerea SA „Drumuri-Cimișlia” cu privire la comportamentul pretins necorespunzător și exercitarea neglijentă a atribuțiilor de serviciu, aspecte care, potrivit poziției pârâtei, pot fi confirmate prin audierea martorilor în cadrul ședinței de judecată.

17. Cu referire la emiterea Ordinului nr. 188 din 26 septembrie 2022 privind aplicarea sancțiunii disciplinare, reprezentantul pârâtei a menționat că unul dintre temeiurile care au stat la baza emiterii acestuia îl constituie explicația oferită de Stela Blîndu, inginer-economist în cadrul societății, care a sesizat conducerea SA „Drumuri-Cimișlia” cu privire la pretinsul comportament inadecvat și abuziv al lui Ivan Sîrbu în exercitarea atribuțiilor funcționale delegate.

18. În plus, reprezentantul pârâtei a invocat că, în calitate de persoană responsabilă de coordonarea activității echipei delegate la executarea lucrărilor de curățare a zonei de protecție a drumului din satul Romanovca, raionul Leova, la data de 29 august 2022, Ivan Sîrbu ar fi manifestat neglijență în exercitarea atribuțiilor de serviciu, fapt care ar fi condus la deteriorarea unui gazoduct subteran de presiune medie, cu diametrul de 40 cm. Potrivit poziției pârâtei, incidentul a fost constatat de reprezentanții „Cimișlia-Gaz” și documentat printr-un act de constatare a deteriorării gazoductului. Totodată, reprezentantul pârâtei a menționat că prejudiciul cauzat în urma deteriorării gazoductului, în cuantum de 16.700 lei, a fost achitat de SA „Drumuri-Cimișlia” către SRL „Cimișlia-Gaz”, fără a fi încheiat un acord

de despăgubire cu Ivan Sîrbu, ținând cont de circumstanțele personale ale acestuia din perioada respectivă, inclusiv de faptul că locuința sa a fost afectată de un incendiu.

19. Referitor la aplicarea sancțiunii disciplinare reclamantului Ivan Sîrbu prin Ordinul din 05 octombrie 2022, în temeiul art. 211[1] lit. d) din Codul muncii, reprezentantul pârâtei a menționat că aceasta a fost dispusă ca urmare a sesizării formulate de cetățeanul Andrei Chirilov, locuitor al satului Filipeni, adresată conducerii SA „Drumuri-Cimișlia". Potrivit poziției pârâtei, în urma verificării circumstanțelor invocate în sesizare, au fost constatate abateri ce constau în utilizarea în scop personal a mijloacelor și bunurilor încredințate reclamantului pentru exercitarea atribuțiilor de serviciu, fără acordul scris al conducerii societății. Totodată, reprezentantul pârâtei a susținut că, în cadrul examinării situației, Ivan Sîrbu ar fi solicitat soluționarea litigiului pe cale amiabilă, însă pretinsa înțelegere dintre părți nu a fost consemnată într-un proces-verbal.

20. Referitor la solicitarea reclamantului privind restabilirea în funcția de „inginer-șef", reprezentantul pârâtei a menționat că Ivan Sîrbu nu ar fi exercitat efectiv atribuțiile corespunzătoare acestei funcții, aceasta nefiind prevăzută în statele de personal aprobate prin decizia Consiliului societății. Totodată, pârâta a susținut că reclamantul nu își cunoaște în mod corespunzător obligațiile funcționale aferente funcției pentru care este remunerat, și anume cea de „inginer-specialist categoria I", potrivit documentelor salariale anexate la dosar. De asemenea, s-a menționat că, în perioada ianuarie 2022 – martie 2022, Ivan Sîrbu a exercitat temporar funcția de „maistru", cu menținerea nivelului de salarizare.

21. La 26 decembrie 2025, reprezentantul pârâtei SA „Drumuri-Cimișlia", avocatul Radu Cezar Crețu, a depus o cerere privind invocarea parțială a excepției de tardivitate, ulterior concretizată, prin care a solicitat respingerea, ca tardivă, a cererii de chemare în judecată înaintate de Ivan Sîrbu împotriva SA „Drumuri-Cimișlia", în partea ce ține de anularea ordinelor disciplinare nr. 188 din 26 septembrie 2022, nr. 31 din 05 octombrie 2022 și a ordinului nr. 35 din 20 martie 2023.

22. Reprezentantul pârâtei a invocat că reclamantul cunoștea despre existența sancțiunilor disciplinare încă de la data emiterii și aducerii la cunoștință a ordinelor respective, și anume la 26 septembrie 2022 și 05 octombrie 2022. În opinia pârâtei, dreptul reclamantului la acțiune s-a născut la aceste date, când acesta a luat cunoștință despre pretinsa încălcare a drepturilor sale.

23. Totodată, reprezentantul pârâtei a susținut că reclamantul, fiind în cunoștință de cauză, a tolerat existența sancțiunilor disciplinare și nu a întreprins acțiuni în vederea contestării acestora într-un termen rezonabil. În acest sens, s-a invocat că reclamantul avea posibilitatea de a se adresa în instanța de judecată în termen de 3 luni din momentul în care a aflat despre ordinele disciplinare, respectiv începând cu 26 septembrie 2022 și până la 05 ianuarie 2023.

24. Potrivit poziției pârâtei, cererea de chemare în judecată privind contestarea ordinelor disciplinare a fost depusă de reclamant abia la 31 mai 2023, ceea ce, în opinia acesteia, reprezintă o depășire a termenului legal de prescripție cu aproximativ 5 luni.

25. Cu referire la Ordinul nr. 35 din 20 martie 2023 „cu privire la concediere”, reprezentantul pârâtei a invocat că acesta a fost adus la cunoștința reclamantului la data de 21 martie 2023, fapt ce confirmă că reclamantul cunoștea despre existența ordinului contestat încă din acea dată. Potrivit poziției pârâtei, dreptul reclamantului la acțiune s-a născut la 21 martie 2023, moment în care acesta a luat cunoștință despre pretinsa încălcare a drepturilor sale. Totodată, s-a susținut că reclamantul, deși era în cunoștință de cauză, a tolerat existența ordinului de concediere și nu a întreprins acțiuni în vederea contestării acestuia într-un termen rezonabil. În acest sens, reprezentantul pârâtei a menționat că reclamantul avea dreptul de a înainta acțiunea în instanța de judecată în termen de 3 luni de la data la care a aflat despre ordinul contestat, respectiv în perioada 21 martie 2023 – 21 iunie 2023. Cu toate acestea, cererea de chemare în judecată privind contestarea Ordinului nr. 35 din 20 martie 2023 a fost depusă abia la 12 ianuarie 2026, ceea ce, în opinia pârâtei, reprezintă o depășire a termenului legal de prescripție cu aproximativ 26 de luni.

26. La 17 decembrie 2025, prin intermediul poștei electronice a parvenit referința intervenientului accesoriu Federația Sindicatelor Transportatorilor și Drumarilor din Moldova, referitoare la conduita profesională a lui Ivan Sîrbu, în care s-a menționat existența unor pretinse abateri grave și repetate de la obligațiile asumate în cadrul raporturilor de muncă.

27. A menționat că, din analiza documentelor prezentate, rezultă că Ivan Sîrbu ar fi manifestat un comportament contrar exigențelor funcției deținute, ignorând în mod repetat atribuțiile de serviciu și avertizările formulate de conducerea unității. Potrivit poziției intervenientului, persistența unor asemenea conduite ar demonstra lipsă de responsabilitate profesională și nerespectarea regulilor interne aplicabile în cadrul entității.

28. Totodată, intervenientul accesoriu a apreciat că utilizarea bunurilor și mijloacelor puse la dispoziție pentru exercitarea atribuțiilor de serviciu în scopuri personale constituie o abatere disciplinară gravă, incompatibilă cu obligațiile de loialitate, bună-credință și corectitudine specifice raporturilor de muncă. În opinia acestuia, o asemenea conduită reflectă o atitudine necorespunzătoare față de patrimoniul și resursele instituției.

29. De asemenea, s-a susținut că pretinsul comportament abuziv, ofensator și inadecvat al lui Ivan Sîrbu față de colegii de muncă ar fi afectat climatul profesional și relațiile de colaborare din cadrul colectivului, contravenind normelor de disciplină și respect reciproc. Potrivit intervenientului, faptele imputate nu reprezintă abateri izolate, ci un ansamblu de acțiuni și inacțiuni care ar fi prejudiciat activitatea unității și buna desfășurare a raporturilor de muncă.

30. În consecință, intervenientul accesoriu a solicitat respingerea apărărilor formulate de reclamantul Ivan Sîrbu și a susținut că măsurile disciplinare aplicate acestuia au fost dispuse în mod justificat, proporțional și raportat la gravitatea faptelor imputate.

31. *În ședința de judecată, reprezentantul reclamantului Ivan Sîrbu, avocatul Igor Șcheau*, a susținut cererea de chemare în judecată și a solicitat admiterea integrală a acesteia. Suplimentar, pe marginea pretențiilor privind anularea ordinelor din 26 septembrie 2022 și 05 octombrie 2022 cu privire la aplicarea sancțiunilor disciplinare sub formă de mustrare aspră,

reprezentantul reclamantului a invocat caracterul nelegal al acestora, motivând că ordinele contestate nu conțin o motivare clară și concretă a pretinselor abateri disciplinare imputate reclamantului. În acest sens, s-a susținut că în cuprinsul Ordinului din 26 septembrie 2022 nu sunt indicate prevederile concrete ale regulamentului intern și ale Codului de etică pretins încălcate de reclamant, iar Ordinul din 05 octombrie 2022 utilizează o formulare generală privind „folosirea în scopuri personale a bunurilor angajatorului", fără descrierea circumstanțelor concrete ale faptelor imputate.

32. Totodată, reprezentantul reclamantului a menționat că niciunul dintre ordinele contestate nu conține referiri la prevederile contractului individual de muncă și/sau ale fișei postului care ar fi fost încălcate de salariat. Potrivit poziției reclamantului, expunerea faptică a pretinselor abateri disciplinare are un caracter abstract, fără indicarea elementelor concrete privind locul, timpul, modalitatea săvârșirii faptelor și eventualele consecințe produse, circumstanțe ce contravin prevederilor art. 210 alin. (1) lit. d) Cod muncii.

33. În susținerea poziției sale, reprezentantul reclamantului a reiterat și prevederile art. 208 Codul muncii și a susținut că încălcările admise de angajator la emiterea ordinelor contestate atrag nulitatea acestora.

34. În speță, nu a fost respectată procedura impusă de legislația muncii pentru emiterea ordinelor contestate. În opinia sa, angajatorul avea obligația de a desfășura o anchetă de serviciu, prin constituirea unei comisii, în vederea stabilirii culpabilității reclamantului în raport cu pretinsa folosire nelegală a bunurilor pârâtei. Totodată, a susținut că pârâta urma să solicite și să analizeze explicațiile reclamantului, înscrisurile acumulate și toate circumstanțele cauzei, pentru a stabili concret când, unde, în ce mod și în ce condiții ar fi fost comise pretinsele abateri disciplinare. Astfel, în lipsa unei anchete interne efective și a unei examinări complete a situației de fapt, reprezentantul reclamantului a apreciat că pârâta nu putea emite în mod legal ordinele contestate.

35. Pe marginea pretenției privind anularea Ordinului nr. 33 din 10 martie 2023 „cu privire la concediere", reprezentantul reclamantului a menționat că, deși ordinul este motivat prin prisma art. 86 alin. (1) lit. g) și p) Cod muncii, acesta are la bază pretinsele încălcări repetate ale obligațiilor de muncă reținute prin ordinele disciplinare din 26 septembrie 2022 și 05 octombrie 2022. Prin urmare, în condițiile în care ordinele disciplinare contestate sunt apreciate ca fiind nule, nulitatea acestora atrage, pe cale de consecință, și nulitatea Ordinului nr. 33 din 10 martie 2023. Totodată, reprezentantul reclamantului a susținut că ordinul de concediere a fost emis în perioada în care reclamantul se afla în concediu medical, circumstanță ce contravine prevederilor art. 86 din Codul muncii. În acest sens, a făcut trimitere la certificatul medical seria 01 nr. 5384810 din 10 martie 2023, eliberat de IMSP CS Filipeni, potrivit căruia reclamantul s-a aflat în concediu medical în perioada 10 martie 2023 – 20 martie 2023.

36. Sub aspectul pretenției privind anularea Ordinului nr. 35 din 20 martie 2023 „cu privire la concediere", reprezentantul reclamantului a invocat suplimentar mai multe circumstanțe pe care le consideră relevante. În acest sens, a menționat că la data de 12

ianuarie 2026 reprezentantul SA „Drumuri-Cimișlia” a prezentat pentru prima dată reclamantului mai multe înscrisuri, inclusiv Ordinul nr. 35 din 20 martie 2023, despre existența căruia acesta nu cunoștea anterior. Totodată, a susținut că, în cadrul ședinței de judecată din 12 ianuarie 2026, reprezentantul pârâtei nu a putut explica de ce ordinul respectiv nu a fost prezentat timp de aproape 3 ani și de ce partea pârâtă nu a făcut nicio referire la existența acestuia pe parcursul examinării cauzei. De asemenea, nu ar fi fost oferite explicații privind necomunicarea ordinului reclamantului prin intermediul serviciilor poștale.

37. Reprezentantul reclamantului a susținut că atât Ordinul nr. 35 din 20 martie 2023, cât și procesul-verbal din 21 martie 2023 reprezintă înscrisuri false, depuse la dosar pentru a crea aparența că concedierea reclamantului a avut loc după expirarea concediului medical. Potrivit poziției reclamantului, în realitate, concedierea ar fi fost dispusă prin Ordinul nr. 33 din 10 martie 2023, emis în perioada concediului medical, ordin contestat în prezenta cauză. Totodată, reprezentantul reclamantului a invocat că întocmirea Ordinului nr. 35 din 20 martie 2023 ar fi avut drept scop evitarea restabilirii reclamantului în funcția deținută și a reparării prejudiciului cauzat prin concedierea pretins ilegală.

38. Pe marginea pretenției privind restabilirea reclamantului în funcția deținută la data concedierii sau într-o funcție similară, reprezentantul reclamantului a menționat că, având în vedere faptul că funcția ocupată de acesta la momentul concedierii, corespunzătoare categoriei I de salarizare, cu un salariu în cuantum de 12.000 lei, a fost ulterior redusă, se impune restabilirea reclamantului într-o funcție similară, cu un salariu nu mai mic decât cel avut la data concedierii.

39. Referitor la capătul de cerere privind includerea perioadei absenței forțate de la locul de muncă a reclamantului, începând cu 10 martie 2023 și până la restabilirea în funcție, reprezentantul reclamantului a invocat prevederile pct. 57 din Anexa la HG nr. 165 din 21 martie 2017, raportate la art. 89 și art. 90 din Codul muncii, susținând că întreaga perioadă a absenței forțate urmează a fi inclusă în stagiul de cotizare care acordă dreptul la pensie.

40. În ceea ce privește pretenția privind încasarea în beneficiul reclamantului, pentru fiecare zi de întârziere, a unei despăgubiri în mărime de 0,3% din suma neplătită, reprezentantul reclamantului a invocat că salariul acestuia nu a fost achitat din culpa angajatorului, ca urmare a dispoziției contestate, fapt ce a determinat neachitarea în termen a drepturilor salariale și prejudicierea reclamantului. Totodată, s-a susținut că, potrivit art. 330 alin. (2) Codul muncii, în cazul întârzierii achitării salariului, urmează a fi încasată o despăgubire în cuantum de 0,3% din suma neachitată pentru fiecare zi de întârziere.

41. Referitor la capătul de cerere privind încasarea din contul pârâtei, în beneficiul reclamantului, a sumei de 100.000 lei cu titlu de prejudiciu moral cauzat prin concedierea pretins ilegală, reprezentantul reclamantului a invocat că conduita angajatorului i-a cauzat și continuă să îi cauzeze stări de stres, anxietate și indignare, generate de atitudinea pretins nerespectuoasă și ilegală manifestată față de persoana sa. Totodată, s-a susținut că tergiversarea intenționată a examinării cauzei de către pârâtă, inclusiv prin prezentarea unor pretinse probe false și menținerea acuzațiilor privind presupusele abateri disciplinare ale

reclamantului, ar fi amplificat considerabil suferințele morale suportate de acesta. În aceste condiții, reprezentantul reclamantului a apreciat că suma de 100.000 lei reprezintă o compensație echitabilă pentru prejudiciul moral cauzat.

42. În ceea ce privește excepția de tardivitate invocată de partea pârâtă în privința pretențiilor privind anularea ordinelor din 26 septembrie 2022, 05 octombrie 2022, nr. 33 din 10 martie 2023 și nr. 35 din 20 martie 2023, reprezentantul reclamantului a invocat că argumentele pârâtei privind pretinsa tardivitate a acțiunii sunt neîntemeiate, întrucât ordinele din 10 martie 2023, precum și cele din 26 septembrie 2022 și 05 octombrie 2022, i-ar fi fost comunicate concomitent reclamantului, acesta contestându-le prin prezenta cerere de chemare în judecată, depusă în interiorul termenului de prescripție extinctivă de 3 luni prevăzut de lege. Totodată, reprezentantul reclamantului a susținut că înscrisurile existente pe unul dintre ordine, nerecunoscute de reclamant și care conțin mențiuni referitoare la anul 2021, nu pot constitui probe pertinente și concludente privind comunicarea efectivă a ordinului către reclamant, prin prisma prevederilor art. 117 și art. 118 Cod de procedură civilă.

43. În ceea ce privește excepția de tardivitate invocată de partea pârâtă în privința pretențiilor privind anularea ordinelor din 26 septembrie 2022, 05 octombrie 2022, nr. 33 din 10 martie 2023 și nr. 35 din 20 martie 2023, reprezentantul reclamantului a susținut că argumentele pârâtei sunt neîntemeiate, întrucât primele trei ordine i-ar fi fost comunicate concomitent reclamantului, iar acțiunea a fost depusă în interiorul termenului de prescripție extinctivă de 3 luni prevăzut de lege. Totodată, acesta a invocat că înscrisurile existente pe unul dintre ordine, nerecunoscute de reclamant și care conțin mențiuni referitoare la anul 2021, nu pot constitui probe pertinente și concludente privind comunicarea efectivă a ordinului către reclamant, prin prisma prevederilor art. 117 și art. 118 Cod de procedură civilă.

44. *Reclamantul Ivan Sîrbu,* în cadrul ședinței de judecată, a declarat că a informat șeful de sector despre faptul că se afla în concediu medical și, în consecință, nu s-a prezentat la locul de muncă. A menționat că, la data de 10 martie 2023, s-a adresat la medic, unde a fost consultat și i-a fost prescris tratament. Totodată, a precizat că la data de 20 martie nu s-a prezentat la serviciu. Acesta a declarat că a prezentat certificatul medical contabilei Stela Blîndu și a solicitat efectuarea unei copii a acestuia, după care a părăsit instituția. Totodată, a susținut că nu a primit prin poștă niciun ordin și că, în cazul în care ar fi primit asemenea acte, le-ar fi prezentat avocatului său.

45. Reclamantul a menționat că, în momentul prezentării certificatului medical, i-au fost aduse la cunoștință mai multe ordine, pe care le-a semnat, cu excepția ordinului de concediere, despre care afirmă că nu l-a semnat. Acesta a subliniat că nu a refuzat semnarea documentelor și că nu există martori care să confirme un eventual refuz din partea sa. Referitor la ordinul cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare din 26 septembrie 2022, prezentat spre vizualizare (Vol. I, f.d. 40), a declarat că nu își amintește detalii, însă, în general, a semnat ordinele care i-au fost prezentate. Acesta a menționat că, la momentul prezentării certificatului medical, i-au fost comunicate toate ordinele, fără a-i fi prezentat un alt ordin suplimentar.

46. Totodată, Ivan Sîrbu a declarat că s-a prezentat la conducerea întreprinderii din Cimișlia pentru a solicita explicații privind concedierea sa, însă i s-a comunicat doar că decizia a fost luată și menținută, fără alte clarificări.

47. În ceea ce privește drepturile salariale, reclamantul a declarat că nu poate preciza dacă i-a fost achitat salariul pentru luna martie, menționând doar că pe cardul bancar a primit anumite sume aferente activității prestate, fără a cunoaște detalierea acestora. De asemenea, a indicat că nu a purtat discuții referitoare la asigurarea medicală, cunoscând doar obligația de a o perfecta. În final, reclamantul a declarat că, începând cu data de 20 martie și până în prezent, nu a fost angajat în cadrul altei instituții și nici în prezent nu este încadrat în câmpul muncii.

48. *În ședința de judecată, reprezentantul pârâtului SA „Drumuri-Cimișlia", avocatul Radu Cezar Crețu*, a solicitat examinarea cu prioritate a excepției de tardivitate invocate de pârâtă în privința capetelor de cerere referitoare la anularea Ordinului disciplinar nr. 188 din 26 septembrie 2022, a Ordinului disciplinar nr. 31 din 05 octombrie 2022 și a Ordinului de concediere nr. 35 din 20 martie 2023.

49. În susținerea excepției, acesta a menționat că ordinele disciplinare nr. 188 din 26 septembrie 2022 și nr. 31 din 05 octombrie 2022 au fost aduse la cunoștința reclamantului la data emiterii lor, fapt confirmat, în opinia pârâtei, prin materialele dosarului și declarațiile martorilor. Prin urmare, a susținut că dreptul reclamantului la acțiune s-a născut cel târziu la data de 05 octombrie 2022, când acesta cunoștea despre existența sancțiunilor disciplinare. Cu toate acestea, cererea de chemare în judecată a fost depusă abia la 31 mai 2023, ceea ce, în opinia pârâtei, reprezintă o depășire a termenului legal de contestare cu aproximativ 5 luni.

50. În ceea ce privește Ordinul de concediere nr. 35 din 20 martie 2023, reprezentantul pârâtului a susținut că situația juridică este la fel de clară. În acest sens, a menționat că, potrivit materialelor dosarului, ordinul de concediere i-a fost adus la cunoștința reclamantului la data de 21 martie 2023, iar refuzul acestuia de a semna ordinul a fost consemnat printr-un proces-verbal de constatare a refuzului. Prin urmare, reprezentantul pârâtului a susținut că reclamantul cunoștea despre existența Ordinului nr. 35 din 20 martie 2023 încă din data de 21 martie 2023, astfel încât termenul legal de contestare a început să curgă de la această dată.

51. În concluzie, reprezentantul pârâtului a susținut că excepția de tardivitate urmează a fi admisă, întrucât reclamantul cunoștea despre actele contestate, însă a depus acțiunea după expirarea termenului legal de 3 luni, fără a exista temeiuri pentru repunerea în termen. Totodată, acesta a invocat că reclamantul prezintă eronat data concedierii, susținând că documentele contabile și raportările oficiale confirmă încetarea raporturilor de muncă începând cu 21 martie 2023. De asemenea, a menționat că ordinele de concediere au fost comunicate reclamantului, iar refuzul acestuia de a le semna a fost consemnat prin acte întocmite în prezența martorilor.

52. În final, reprezentantul pârâtului a susținut că probele administrate în cauză confirmă legalitatea aplicării sancțiunilor disciplinare și a concedierii reclamantului, precum și faptul că acesta a fost informat despre ordinele emise. Totodată, a apreciat ca neîntemeiate pretențiile

privind încasarea drepturilor salariale și a susținut că acțiunea formulată urmărește obținerea unui avantaj patrimonial nejustificat prin prezentarea denaturată a circumstanțelor de fapt.

53. *În cadrul ședinței de judecată, martorul Dumitru Zagorneanu* a declarat că îl cunoaște pe Ivan Sîrbu, fiind colegi de serviciu. Acesta a menționat că a fost prezent în ziua în care i-a fost prezentat ordinul de concediere reclamantului. Totodată, a caracterizat reclamantul ca fiind un specialist competent, care își cunoștea atribuțiile de serviciu și avea relații bune cu colegii. A declarat că nu cunoaște circumstanțele privind sancțiunile disciplinare aplicate reclamantului, pretinsul prejudiciu cauzat SA „Drumuri-Cimișlia" prin deteriorarea unei conducte de gaz și nici eventuale cazuri de folosire a bunurilor întreprinderii în scopuri personale. De asemenea, a menționat că reclamantul se prezenta la serviciu la ora stabilită și că nu cunoaște dacă acesta a fost angajat în altă instituție după încetarea raporturilor de muncă cu pârâta.

54. *În cadrul ședinței de judecată, martorul Nicolae Revenco* a declarat că ordinele au fost întocmite și înregistrate de conducerea SA „Drumuri-Cimișlia", sediul Cimișlia, menționând că nu avea competența de a emite asemenea acte. Acesta a precizat că deține funcția de șef al sectorului Leova, care activează în calitate de subdiviziune a societății. A declarat că, pe durata activității lui Ivan Sîrbu, nu a cunoscut cazuri de dispariție a unor bunuri materiale. Totodată, a menționat că, la momentul aducerii la cunoștință a ordinului de concediere, erau prezente trei persoane, inclusiv directorul societății, iar reclamantul a refuzat semnarea ordinului. Potrivit declarațiilor sale, ordinele privind aplicarea sancțiunilor disciplinare au fost comunicate anterior și au fost semnate de reclamant, în timp ce ultimul ordin de concediere a fost refuzat spre semnare. De asemenea, martorul a menționat că Ivan Sîrbu a informat angajatorul despre aflarea sa în concediu medical, iar certificatul medical a fost prezentat aproximativ la 10 zile după aducerea la cunoștință a ordinului de concediere. Totodată, a declarat că nu își amintește toate circumstanțele cauzei și nici dacă ceilalți angajați cunoșteau despre sancțiunile disciplinare aplicate reclamantului. A afirmat că, din discuțiile purtate cu Ivan Sîrbu, a înțeles că acesta ar activa în cadrul unei companii din municipiul Chișinău, în domeniul lucrărilor de infrastructură rutieră.

55. *În cadrul ședinței de judecată, martorul Nina Pasmac* a declarat că îl cunoaște pe Ivan Sîrbu, cu care a activat împreună în cadrul întreprinderii. Aceasta a menționat că nu cunoaște despre existența unor ordine de aplicare a sancțiunilor disciplinare sub formă de mustrare și că nu are cunoștință despre utilizarea de către reclamant a bunurilor întreprinderii în interes personal. A declarat că, în perioada în care a exercitat funcția de contabil, nu au fost constatate lipsuri de bunuri materiale în cadrul inventarierilor efectuate și că relațiile profesionale dintre reclamant și colegii săi au fost corespunzătoare, fără conflicte cunoscute. De asemenea, a menționat că, până în anul 2022, nu au fost inițiate proceduri de audit și nici nu i-au fost solicitate verificări privind activitatea lui Ivan Sîrbu. A precizat că bunurile materiale erau transmise reclamantului spre gestionare, acesta fiind responsabil de evidența și administrarea lor, iar contractul de răspundere materială a fost semnat la sediul întreprinderii din Cimișlia. Totodată, a menționat că autocamioanele erau exploatate de șoferii desemnați, iar Ivan Sîrbu a

deținut funcția de șef de sector până în anul 2020. În final, Nina Pasmac a declarat că a demisionat din cadrul întreprinderii în luna martie 2022.

56. *În cadrul ședinței de judecată, martorul Sergiu Țicău* a declarat că se află în relații foarte bune cu Ivan Sîrbu, aceștia locuind în aceeași localitate și fiind în relații de prietenie. Totodată, a menționat că nu deține informații referitoare la faptele imputate reclamantului. A declarat că Ivan Sîrbu avea un comportament adecvat în raport cu angajații și că, din punct de vedere profesional, este un specialist competent, având pregătirea și cunoștințele necesare în domeniu. De asemenea, a precizat că a fost eliberat din funcția deținută în cadrul SA „Drumuri-Cimișlia" în luna aprilie 2023. Totodată, Sergiu Țicău a menționat că nu a depus explicații în cadrul administrației SA „Drumuri-Cimișlia" cu privire la Ivan Sîrbu și că nu cunoaște despre eventuale cazuri de utilizare de către acesta a bunurilor societății în scop personal sau despre desfășurarea altor activități profesionale de către reclamant.

APRECIEREA INSTANȚEI

57. Audiind explicațiile participanților la proces, examinând cererea de chemare în judecată înaintată de reclamantul Ivan Sîrbu, probele administrate și materialele dosarului, apreciate în coroborare cu prevederile legale incidente cauzei, instanța de judecată ajunge la concluzia că acțiunea este întemeiată și urmează a fi admisă parțial, din considerentele expuse în continuare.

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

59. În temeiul prevederilor art. 9 alin. (1) Cod de procedură civilă, instanţei judecătoreşti îi revine un rol diriguitor în organizarea şi desfăşurarea procesului, ale cărui limite şi al cărui conţinut sânt stabilite de prezentul cod şi de alte legi.

60. Conform prevederilor art. 4 Codul muncii, raporturile de muncă şi alte raporturi legate nemijlocit de acestea sunt reglementate de Constituţia Republicii Moldova, de prezentul cod, de alte legi, de alte acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii, şi anume de hotărârile Parlamentului; decretele Preşedintelui Republicii Moldova; hotărârile şi dispoziţiile Guvernului; actele referitoare la muncă emise de Ministerul Sănătăţii, Muncii şi Protecţiei Sociale, de alte autorităţi centrale de specialitate, în limita împuternicirilor delegate de Guvern; actele autorităţilor publice locale; actele normative la nivel de unitate; contractele colective de muncă şi convenţiile colective; precum şi de tratatele, acordurile, convenţiile şi alte acte internaţionale la care Republica Moldova este parte.

61. La caz, se constată că problema de drept în prezenta acţiune este raportată la normele de drept material cu privire la anularea dispoziţiei de concediere, restabilire în funcţie şi obligaţia angajatorului de a repara prejudiciul cauzat, aspecte reglementate de Codul muncii.

62. Potrivit art. 5 lit. m), n) Codul muncii, fiecare salariat are dreptul la apărarea drepturilor şi libertăţilor sale de muncă, inclusiv sesizarea organelor de supraveghere şi

control, a organelor de jurisdicţie a muncii; la soluţionarea litigiilor individuale de muncă şi a conflictelor colective de muncă, în modul stabilit de prezentul cod şi de alte acte normative.

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

64. Articolul 354 Codul muncii prevede că, se consideră litigii individuale de muncă divergenţele dintre salariat şi angajator privind: a) încheierea contractului individual de muncă; b) executarea, modificarea şi suspendarea contractului individual de muncă; c) încetarea şi nulitatea, parţială sau totală, a contractului individual de muncă; d) plata despăgubirilor în cazul neîndeplinirii sau îndeplinirii necorespunzătoare a obligaţiilor de către una din părţile contractului individual de muncă; e) rezultatele concursului; f) anularea ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărârii) de angajare în serviciu, emis conform art. 65 alin.(1); h) alte probleme ce decurg din raporturile individuale de muncă.

65. În acest context, instanța de judecată constată prezența unui litigiu ce reiese din raporturile de muncă.

66. Astfel, prin litigii de muncă se subînțeleg acele divergențe apărute între părțile raporturilor de muncă, în legătură cu realizarea unui drept la muncă, ce nu pot fi aplanate prin intermediul negocierilor benevole şi pentru soluţionarea cărora este necesar de a apela la o procedură (inclusiv la un organ competent) prevăzută de legislaţie.

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

68. Potrivit dispozițiilor art. 81 alin. (1)-(3) Codul muncii, contractul individual de muncă poate înceta: a) în circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor (art.82 şi 310); a[1]) prin acordul scris al părţilor (art.821); b) la iniţiativa uneia dintre părţi (art.85 şi 86). În toate cazurile menţionate la alin.(1), ziua încetării contractului individual de muncă se consideră ultima zi de muncă. Contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărîrii) angajatorului, care se aduce la cunoştinţa salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepţionării/înştiinţării, cel tîrziu la data eliberării din serviciu, cu excepţia cazului în care salariatul nu lucrează pînă în ziua eliberării din serviciu (absenţă nemotivată de la serviciu, privaţiune de libertate etc.). Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) angajatorului cu privire la încetarea contractului individual de muncă trebuie să conţină referire la articolul, alineatul, punctul şi litera corespunzătoare din lege.

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

70. Din suportul probator anexat la materialele cauzei rezultă că, potrivit contractului individual de muncă nr. 174 din 13 ianuarie 2016, Ivan Sîrbu a fost angajat în funcția de inginer SP, în cadrul SA „Drumuri-Cimișlia, sector Leova, pe durată nedeterminată (f.d. 104, Vol. I).

71. Din conținutul Actului de cercetare tehnică a incidentului produs la obiectul industrial periculos din 29 august 2022, întocmit de SRL „Cimișlia-Gaz", filiala „Leova-Gaz", rezultă că a fost constatată deteriorarea unei conducte subterane de gaze naturale de presiune medie, cu diametrul de 40 mm, amplasată în zona de protecție a conductei din satul Romanovca. Potrivit actului, incidentul s-ar fi produs în urma executării unor lucrări neautorizate de către angajații SA „Drumuri-Cimișlia", sectorul Leova, iar în calitate de persoană responsabilă de producerea incidentului este indicat maistrul Ivan Sîrbu (f.d. 24-25, Vol. I).

72. Potrivit notei de serviciu din 23 septembrie 2022, întocmită de inginerul-economist al SA „Drumuri-Cimișlia", sectorul Leova, s-a comunicat că în relația de serviciu cu maistrul Ivan Sîrbu au existat mai multe situații problematice, și anume: neprezentarea tuturor tichetelor aferente combustibilului utilizat sau prezentarea acestora cu întârziere; completarea necorespunzătoare a facturilor și netransmiterea acestora în termen; solicitarea unor informații care nu intrau în atribuțiile sale de serviciu, iar ca urmare a refuzului de a le furniza, acesta ar fi intrat în biroul său, ar fi ridicat tonul și ar fi adresat amenințări (f.d. 41, Vol. I).

73. Prin ordinul nr. 188 din 26 septembrie 2022, emis de către SA „Drumuri-Cimișlia", lui Ivan Sîrbu i-a fost aplicată sancţiunea disciplinară - mustrare aspră, pentru încălcarea Regulamentului intern aprobat la 04 ianuarie 2021 și a normelor Codului de etică (f.d. 40, Vol. I).

74. Potrivit notei informative din 04 octombrie 2022, întocmită de Andrei Chirilov, s-a comunicat că Ivan Sîrbu, angajat al SA „Drumuri-Cimișlia", sectorul Leova, profitând de funcția deținută, în interes personal, ar transporta cu autocamioane de tip „Kamaz" diverse materiale de construcție, inclusiv pietriș, asfalt utilizat, nisip și tuburi a căror proveniență nu era cunoscută autorului notei. Totodată, acesta a solicitat conducerii întreprinderii să dispună măsurile necesare pentru prevenirea unor eventuale acțiuni de delapidare a patrimoniului întreprinderii (f.d. 39, vol. I).

75. Prin ordinul nr. 198 din 05 octombrie 2022, emis de către SA „Drumuri-Cimișlia", lui Ivan Sîrbu i-a fost aplicată sancţiunea disciplinară - mustrare aspră, pentru utilizarea în scop personal a bunurilor angajatorului fără acordul scris al acestuia (f.d. 32, Vol. I).

76. Prin ordinul nr. 33 din 10 martie 2023, emis de către SA „Drumuri-Cimișlia”, lui Ivan Sîrbu i-a fost aplicată sancţiunea disciplinară – concedierea, fiind reținută încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă (f.d. 7, Vol. I).

77. Prin ordinul nr. 35 din 20 martie 2023, emis de către SA „Drumuri-Cimișlia”, lui Ivan Sîrbu i-a fost aplicată sancţiunea disciplinară – concedierea, fiind reținută încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă (f.d. 214, Vol. II).

78. La 31 mai 2023, Ivan Sîrbu a depus cerere de chemare în judecată împotriva SA „Drumuri-Cimișlia” privind anularea ordinelor de aplicare a sancțiunii disciplinare, restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la muncă, încasarea prejudiciului și a cheltuielilor de judecată.

79. Pornind de la solicitările reclamantului, instanța de judecată reţine că reglementarea concedierii este prevăzută de art. 86 alin. (1) lit. g) și p) Codul muncii şi stipulează că desfacerea, din iniţiativa angajatorului, a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată, se admite pentru următoarele motive: încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligaţiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancţionat disciplinar; încălcarea gravă, chiar şi o singură dată, a obligaţiilor de muncă.

80. Din textul art. 354 lit. c) Codul muncii, se consideră litigii individuale de muncă divergenţele dintre salariat şi angajator privind: încetarea şi nulitatea, parţială sau totală, a contractului individual de muncă.

81. Potrivit art. 355 alin. (1) lit. a) Codul muncii, cererea privind soluţionarea litigiului individual de muncă se depune în instanţa de judecată în termen de 3 luni de la data cînd salariatul a aflat sau trebuia să afle despre încălcarea dreptului său.

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

83. Potrivit art. 54 alin. (1) Codul muncii, contractul individual de muncă se încheie, de regulă, pe durată nedeterminată.

84. Analizând textul art. 208 alin. (1) și (2) Codul muncii, rezultă că pînă la aplicarea sancţiunii disciplinare, angajatorul este obligat să ceară în scris salariatului o explicaţie scrisă privind fapta comisă. Explicaţia privind fapta comisă poate fi prezentată de către salariat în termen de 5 zile lucrătoare de la data solicitării. Refuzul de a prezenta explicaţia cerută se consemnează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului şi un reprezentant al salariaţilor. În funcţie de gravitatea faptei comise de salariat, angajatorul este în drept să organizeze şi o anchetă de serviciu, a cărei durată nu poate depăşi o lună. În cadrul

anchetei, salariatul are dreptul să-şi explice atitudinea şi să prezinte persoanei abilitate cu efectuarea anchetei toate probele şi justificările pe care le consideră necesare.

85. După cum rezultă din ordinele nr. 188 din 26 septembrie 2022 și nr. 198 din 05 octombrie 2022, lui Ivan Sîrbu, pentru încălcarea Regulamentului intern aprobat la 04 ianuarie 2021 și a normelor Codului de etică, precum și pentru utilizare în scop personal a bunurilor angajatorului fără acordul scris al acestuia, i s-au aplicat sancţiuni disciplinare sub formă de mustrare aspră, pentru următoarele încălcări:

- La 29 august 2022, deteriorarea unei conducte subterane de gaze naturale de presiune medie, care aparțin SRL „Cimișlia-Gaz”, filiala „Leova-Gaz”, în urma executării unor lucrări neautorizate de către angajații SA „Drumuri-Cimișlia”, sectorul Leova, responsabil de producerea incidentului fiind indicat maistrul Ivan Sîrbu;
- În relația de serviciu cu maistrul Ivan Sîrbu au fost semnalate mai multe nereguli, constând în prezentarea cu întârziere a tichetelor de combustibil, completarea necorespunzătoare și transmiterea tardivă a facturilor, precum și manifestarea unui comportament agresiv și amenințător față de inginerul-economist al SA „Drumuri-Cimișlia”, sectorul Leova;
- Ivan Sîrbu ar fi utilizat în scop personal bunuri ale angajatorului, mijloace de transport de tip „Kamaz”, inclusiv pietriș, asfalt utilizat, nisip și tuburi, fără acordul scris al acestuia.

86. Instanța reține că, prin pct. 1 al ordinelor de aplicare a sancțiunilor disciplinare, angajatorul a constatat existența și a sancționat pretinsele abateri disciplinare imputate salariatului Ivan Sîrbu, iar prin pct. 2 al aceloraşi ordine i-a solicitat prezentarea explicațiilor în termen de 5 zile. O asemenea succesiune a actelor denotă că sancțiunea disciplinară a fost aplicată anterior obținerii explicațiilor salariatului, contrar prevederilor art. 208 alin. (1) Codul muncii. Mai mult, instanța constată că explicațiile reclamantului nu se regăsesc la materialele cauzei și nu au fost prezentate de către angajatorul SA „Drumuri-Cimișlia”, circumstanță care confirmă că acestea nu au fost examinate nici ulterior emiterii ordinelor contestate.

87. În contextul celor expuse, instanța constată că la emiterea ordinelor nr. 188 din 26 septembrie 2022 și nr. 31 din 05 octombrie 2022, angajatorul SA „Drumuri-Cimișlia” nu a respectat procedura imperativă prevăzută de art. 208 alin. (1) Codul muncii. În lipsa solicitării și examinării explicațiilor salariatului, precum și a unei evaluări complete a circumstanțelor faptice, aplicarea sancțiunilor disciplinare nu poate fi considerată conformă exigențelor legale.

88. Sub un alt aspect, instanța relevă că ordinele nr. 188 din 26 septembrie 2022 și nr. 31 din 05 octombrie 2022 nu întrunesc exigențele de motivare a actelor de sancționare disciplinară. Acestea nu conțin o descriere clară și concretă a faptelor imputate reclamantului, nefiind indicate normele interne pretins încălcate și nici circumstanțele de timp, loc și mod în care ar fi fost săvârșite abaterile disciplinare reținute în sarcina acestuia.

89. În aceeași ordine de idei, instanța reține că înscrisurile invocate de angajator în susținerea ordinelor de aplicare a sancțiunilor disciplinare, și anume actul de cercetare tehnică

a incidentului din 29 august 2022, nota de serviciu din 23 septembrie 2022 și nota informativă din 04 octombrie 2022, care nu se regăsesc în conținutul ordinelor menționate, nu sunt susținute prin alte mijloace de probă relevante, precum procese-verbale de inventariere, acte de constatare sau alte documente întocmite de angajator în cadrul unei verificări interne. În lipsa unor asemenea probe, nu poate fi reținut faptul că angajatorul a efectuat o investigare efectivă a circumstanțelor invocate și nici că pretinsele abateri disciplinare sunt imputabile reclamantului Ivan Sîrbu.

90. La caz, instanța explică că aplicarea sancțiunii disciplinare presupune stabilirea unei abateri disciplinare individuale, imputabile salariatului, sub aspectul vinovăției, al caracterului concret al obligației încălcate si al legăturii cauzale dintre conduita salariatului si consecințele invocate de angajator. Or, din materialele cauzei nu rezultă că angajatorul ar fi demonstrat, în mod concludent, vinovăția personală a salariatului în raport cu faptele imputate, iar înscrisurile invocate în susținerea sancțiunilor disciplinare aplicate, au rămas la nivel de prezumții.

91. Astfel, instanța de judecată constată că angajatorul nu a individualizat în mod clar şi distinct fapta disciplinară imputată salariatului, limitându-se la enumerarea cumulativă a unor situaţii cu pretinse nereguli, fară indicarea precisă a legăturii directe dintre conduita salariatului şi consecinţele invocate. O asemenea formulare generică a abaterii disciplinare contravine exigenţelor de previzibilitate şi claritate ale răspunderii disciplinare şi nu permite verificarea proporţionalităţii sancţiunii aplicate.

92. Totodată, instanța reține că, în susținerea ordinului nr. 31 din 05 octombrie 2022 privind aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul a invocat utilizarea în scop personal a bunurilor sale fără acordul scris al acestuia. Cu toate acestea, asemenea circumstanțe nu au fost confirmate prin probe pertinente și concludente, nici prin înscrisurile administrate și nici prin declarațiile martorilor audiați în ședința de judecată. Dimpotrivă, martorul Nicolae Revenco, șef al sectorului Leova din cadrul SA „Drumuri-Cimișlia”, a declarat că pe durata activității lui Ivan Sîrbu nu a cunoscut cazuri de dispariție sau utilizare necorespunzătoare a bunurilor materiale ale întreprinderii.

93. Așadar, instanța notează că, în materia răspunderii disciplinare, angajatorul este cel care invocă abaterea și, prin urmare, îi revine obligația de a proba, prin mijloace pertinente și concludente, existența prejudiciului cauzat ori a dispoziției interne pretins încălcate, precum și faptul că aceasta a fost adusă la cunoștința salariatului în modul prevăzut de lege.

94. În ceea ce priveşte invocarea pretinsei încălcări a Codului de etică, instanța constată că angajatorul s-a limitat la o menţiune formală, fără a indica dispoziţiile concrete din Codul de etică care ar fi fost încălcate și fără a explica conduita pretins neetică. O asemenea imputare generică nu poate fi reţinută, întrucât Codul de etică, ca instrument normativ intern, nu poate fundamenta o sancţiune disciplinară în absenţa individualizării clare a normei încălcate şi a faptei concrete.

95. În continuare, instanța reține că, prin ordinul nr. 33 din 10 martie 2023, ulterior înlocuit prin ordinul nr. 35 din 20 martie 2023, emis de SA „Drumuri-Cimișlia”, cu

menținerea acelorași temeiuri și a aceluiași conținut esențial, lui Ivan Sîrbu i-a fost aplicată sancțiunea disciplinară sub formă de concediere, fiind invocată încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă. Totodată, instanța observă că angajatorul a făcut trimitere, în cuprinsul acelorași ordine, și la prevederile art. 86 alin. (1) lit. p) Codul muncii, referitoare la încălcarea gravă, chiar și o singură dată, a obligațiilor de muncă, fără a indica în mod concret faptele care ar întruni elementele acestei abateri și fără a administra probe care să susțină o asemenea concluzie.

96. Instanța subliniază că, o asemenea abordare contravine principiului legalităţii sancţiunilor disciplinare şi regulii potrivit căreia orice sancţiune trebuie să se întemeieze pe fapte dovedite, clare şi imputabile în mod direct salariatului.

97. Instanța de judecată reţine că, niciunul dintre ordinele contestate nu indică în mod concret care norme legale, regulamentare sau interne ar fi fost încălcate de către Ivan Sîrbu. O asemenea redactare vagă şi generală a actelor de sancţionare contravine exigenţelor de legalitate şi previzibilitate ale sancţiunii disciplinare, care impun descrierea clară şi detaliată a abaterii, a normei încălcate şi a vinovăţiei salariatului.

98. În aceste condiţii, instanța de judecată conchide că angajatorul a fundamentat aplicarea sancțiunilor disciplinare pe afirmaţii generale, neindividualizate şi neprobate, fără respectarea principiului legalităţii răspunderii disciplinare, ceea ce exclude posibilitatea reţinerii vinovăţiei reclamantului şi confirmă vicierea ordinelor de sancţionare emise. O asemenea motivare abstractă nu satisface cerinţele de legalitate şi transparenţă ale sancţiunii disciplinare.

99. Prin urmare, instanța constată că ordinele de sancţionare se întemeiază pe formulări generale, fără identificarea precisă a normei interne pretins încălcate, fără descrierea conduitei concrete ce ar constitui abaterea şi fără motivarea legăturii cauzale dintre această conduită şi prejudiciul pretins. O asemenea motivare generală nu permite verificarea temeiniciei sancţiunii şi nu poate fundamenta o măsură disciplinară gravă, precum concedierea.

100. Astfel, odată ce instanța de judecată a constatat nerespectarea procedurii legale de aplicare a sancțiunilor disciplinare, precum și caracterul neîntemeiat al faptelor imputate reclamantului, ordinele nr. 188 din 26 septembrie 2022 și nr. 31 din 05 octombrie 2022 privind aplicarea sancțiunilor disciplinare sub formă de mustrare aspră urmează a fi anulate. Totodată, instanța reține că ordinele nr. 33 din 10 martie 2023 și nr. 35 din 20 martie 2023 privind aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de concediere sunt întemeiate pe sancțiunile disciplinare anterior aplicate și se bazează pe acuzații formulate într-o manieră generală, neindividualizată și neprobată. În aceste condiții, și ordinele de concediere urmează a fi anulate, cu restabilirea lui Ivan Sîrbu în funcția de inginer-specialist, categoria I, în cadrul sectorului Leova al SA „Drumuri-Cimișlia”

101. Cu referire la pretențiile reclamantului privind încasarea prejudiciului material, moral şi a cheltuielilor de judecată, instanța de judecată le reține ca fiind parțial întemeiate şi urmează fi admise în parte, din următoarele considerente.

102. Potrivit art. 90 alin. (1)-(2) 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 prejudiciului constă în: a) plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absenţă forţată de la muncă într-o mărime care nu va depăşi 12 salarii medii lunare ale salariatului în cazul transferului sau al eliberării nelegitime din serviciu; b) compensarea cheltuielilor suplimentare legate de contestarea eliberării din serviciu (consultarea specialiştilor, cheltuielile de judecată etc.); c) compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului.

103. Analizând textul pct. 102 - 103 al Hotărîrii Curții Constituționale nr. 9 din 22 iulie 2025, rezultă că Curtea a reținut că interesul angajatorului poate fi realizat prin mijloace mai puțin intruzive decât prin plafonarea despăgubirilor. De exemplu, angajatorul ar putea fi obligat la plata despăgubirilor pentru perioadele în care salariatul nu a realizat niciun venit, cuprinse între data concedierii şi data soluţionării litigiului. De asemenea, legislatorul are competenţa să stabilească posibilitatea compensării diferenţei între venitul care i se cuvine salariatului concediat ilegal şi venitul realizat la un alt loc de muncă în perioada de concediere. Curtea consideră că aceste măsuri alternative sunt apte să asigure realizarea obiectivelor urmărite de legislator, însă limitează mai puţin drepturile salariatului. Totodată, Curtea a constatat că textul "într-o mărime care nu va depăşi 12 salarii medii lunare ale salariatului" din articolul 90 alin. (2) lit. a) Codul muncii contravine raţionamentului coroborat dedus din articolele 43 şi 54 din Constituţie şi urmează a fi declarat neconstituţional.

104. Prevederile art. 329 alin. (1) – (2) Codul muncii, stabilesc că angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material şi 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 părţi. Litigiile apărute în legătură cu repararea prejudiciului moral se soluţionează de instanţa de judecată, indiferent de mărimea prejudiciului material ce urmează a fi reparat.

105. Potrivit art. 330 alin. (1) lit. b) Codul muncii, angajatorul este obligat să compenseze persoanei salariul pe care aceasta nu l-a primit în toate cazurile privării ilegale de posibilitatea de a munci. Această obligație survine, în particular, în caz de eliberare ilegală din serviciu sau transfer ilegal la o altă muncă, în condițiile art. 90 alin. (2) lit. a).

106. La caz, instanța de judecată reţine că reclamantul Ivan Sîrbu pretinde încasarea salariului pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă.

107. Instanța de judecată reține că, drept consecință a restabilirii lui Ivan Sîrbu în funcția de inginer-specialist, categoria I, din cadrul sectorului Leova al SA „Drumuri-Cimișlia”, acesta este îndreptățit la repararea prejudiciului material cauzat prin lipsirea nelegală de posibilitatea de a presta muncă și de a obține venituri salariale. În acest sens, în beneficiul reclamantului urmează a fi încasat de la SA „Drumuri-Cimișlia” salariul mediu pentru perioada absenței forțate de la locul de muncă, începând cu data concedierii – 21 martie 2023

și până la data restabilirii efective în funcție, cu reținerea și virarea contribuțiilor și plăților obligatorii prevăzute de legislația în vigoare.

108. Instanța mai reține că, potrivit înscrisurilor administrate și declarațiilor reclamantului, în perioada cuprinsă între data concedierii și data soluționării prezentului litigiu, Ivan Sîrbu nu a realizat venituri din activitate salarială, circumstanță care confirmă existența și întinderea prejudiciului material cauzat prin concedierea nelegală.

109. Cu referire la solicitările reclamantului privind anularea deciziilor de aprobare a statelor de personal, instanța de judecată reține că stabilirea, modificarea și aprobarea structurii organizatorice și a statelor de personal reprezintă atribuții care țin de competența exclusivă a angajatorului și de dreptul acestuia de a-și organiza activitatea. Controlul judecătoresc poate viza legalitatea măsurilor dispuse în privința salariatului, însă nu poate avea ca efect substituirea instanței în exercitarea prerogativelor manageriale ale angajatorului privind organizarea internă a unității.

110. Totodată, instanța reține că legislația muncii reglementează remedii specifice destinate restabilirii drepturilor salariatului în cazul concedierii nelegale, inclusiv pentru situațiile în care funcția anterior deținută a fost exclusă din statele de personal. În aceste condiții, anularea deciziilor privind aprobarea statelor de personal nu apare ca o măsură necesară și proporțională pentru repararea eventualei încălcări a drepturilor reclamantului. Din aceste considerente, pretențiile reclamantului privind anularea deciziilor de aprobare a statelor de personal urmează a fi respinse ca neîntemeiate.

111. Cu referire la solicitarea reclamantului privind includerea perioadei absenței forțate în vechimea în muncă, instanța reține că, odată cu încasarea salariului mediu pentru perioada absenței forțate și achitarea contribuțiilor sociale obligatorii aferente, perioada respectivă este reflectată în sistemul public de asigurări sociale și recunoscută ca stagiu de cotizare, producând efectele legale corespunzătoare asupra vechimii în muncă a reclamantului. Astfel, efectul juridic urmărit de reclamant este asigurat prin însăși soluția adoptată asupra pretențiilor principale, motiv pentru care acest capăt de cerere este absorbit de măsurile dispuse de instanță.

112. Referitor la pretenția privind încasarea prejudiciului moral, instanța de judecată conchide că aceasta urmează a fi admisă parţial, din următoarele considerente.

113. Astfel, după cum rezultă din materialele cauzei, reclamantul Ivan Sîrbu solicită încasarea prejudiciului moral în mărime de 100 000 lei.

114. Conform art. 5 lit. k) Codul muncii, principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă şi a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, principii ce reies din normele dreptului internaţional şi din cele ale Constituţiei Republicii Moldova, includ obligativitatea reparării integrale de către angajator a prejudiciului material şi a celui moral cauzate salariatului în legătură cu îndeplinirea obligaţiilor de muncă.

115. Potrivit art. 9 lit. n) Codul muncii, salariatul are dreptul la repararea prejudiciului material şi a celui moral cauzat în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de prezentul cod şi de alte acte normative.

116. Iar, în condițiile art. 90 alin. (2) lit. c) şi alin. (3) Codul muncii, repararea prejudiciului cauzat salariatului constă inclusiv în compensarea prejudiciului moral. Mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanţa de judecată, ţinându-se cont de aprecierea dată acţiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decât un salariu mediu lunar al salariatului.

117. Potrivit art. 329 alin. (1) şi (2) Codul muncii, angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material şi cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligaţiilor 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. (2) Prejudiciul moral se repară în formă bănească sau într-o altă formă materială determinată de părţi. Litigiile şi conflictele apărute în legătură cu repararea prejudiciului moral se soluţionează de instanţa de judecată, indiferent de mărimea prejudiciului material ce urmează a fi reparat.

118. La stabilirea cuantumului despăgubirii pentru prejudiciul moral, instanța de judecată va ține cont atât de practica judiciară formată în cauze similare, cât și de circumstanțele particulare ale prezentei cauze, astfel încât despăgubirea acordată să fie echitabilă, rezonabilă și proporțională cu prejudiciul suferit.

119. Prin prisma Convenţiei Europene pentru Apărarea Drepturilor Omului şi a Libertăţilor Fundamentale, unul din criteriile orientative generale de apreciere a prejudiciului moral este criteriul echităţii, care presupune că persoana să primească o satisfacţie echitabilă pentru prejudiciul moral suferit.

120. În acelaşi timp, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a făcut aprecieri notabile în ceea ce privește proba prejudiciului moral, reținând că proba faptei ilicite poate fi suficientă, urmând ca prejudiciul şi raportul de cauzalitate să fie apreciate în circumstanţele cauzei, având în vedere caracterul subiectiv, intern al prejudiciului moral, proba sa directă fiind practic dificilă (cauza *A împotriva Norvegiei,* nr. 28070/06, 9 aprilie 2009).

121. Astfel, pornind de la practica Curţii Europeane a Drepturilor Omului în materia reparării prejudiciului moral, recunoașterea încălcării se consideră a constitui o satisfacție echitabilă în situația în care aceasta este suficientă pentru a aplana suferințele morale ale victimei. Astfel, Curtea Europeană a Drepturilor Omului consideră că constatarea violării reprezintă prin sine o satisfacție echitabilă suficientă ca excepţie *(Burdov nr. 2 c. Rusiei,* 2009) sau când recunoașterea violării aduce prin sine beneficii reclamantului *(Amihalachioaie c. Moldovei,* 2004).

122. În cauzele *Danev împotriva Bulgariei* şi *Iovtchev împotriva Bulgariei*, CtEDO a reţinut, în esenţă, încălcarea Convenţiei, considerând că abordarea formalistă a instanţelor naţionale, care atribuiseră reclamantului obligaţia de a dovedi existenţa unui prejudiciu moral cauzat de fapta ilegală prin dovezi susceptibile să confirme manifestări externe ale suferinţelor

fizice sau psihologice, avusese ca rezultat privarea reclamantului de despăgubirea pe care ar fi trebuit să o obţină.

123. Aşadar, modul de acordare a satisfacţiei echitabile trebuie determinat în raport cu prejudiciul moral suferit, gravitatea acestuia, importanţa şi consecinţele sale pentru persoana păgubită.

124. Prin urmare, instanța constată că emiterea și punerea în aplicare a ordinelor privind aplicarea sancțiunilor disciplinare și concedierea reclamantului au determinat o ingerință nejustificată în exercitarea dreptului său la muncă. Ca urmare a acestor măsuri, Ivan Sîrbu a fost lipsit de posibilitatea de a-și exercita activitatea profesională și de a obține venituri din muncă, circumstanțe care, în mod obiectiv, sunt de natură să genereze suferințe psihice, stări de neliniște, disconfort emoțional și afectarea reputației profesionale. În aceste condiții, instanța reține existența temeiurilor pentru repararea prejudiciului moral cauzat reclamantului și obligația pârâtului SA „Drumuri-Cimișlia” de a acorda o compensație bănească.

125. Sub acest aspect, instanța de judecată, ținând cont de criteriile echității și proporționalității, de natura dreptului încălcat, de circumstanțele cauzei, precum și de intensitatea suferințelor morale constatate, apreciază că acordarea unei compensații în cuantumul unui salariu mediu reprezintă o reparație echitabilă și suficientă a prejudiciului moral cauzat. Prin urmare, pretenția reclamantului privind repararea prejudiciului moral urmează a fi admisă parțial, cu încasarea de la pârât a sumei echivalente unui salariu mediu. Totodată, instanța apreciază că diferența dintre cuantumul solicitat și cel acordat nu se justifică prin circumstanțele cauzei, motiv pentru care pretenția urmează a fi respinsă în rest.

126. În conformitate cu art. 82 Cod de procedură civilă, cheltuielile de judecată se compun din taxa de stat, taxa de timbru şi cheltuielile de judecare a cauzei.

127. Potrivit art. 94 alin. (1) Cod de procedură civilă, instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească, la cerere, părţii care a avut cîştig de cauză cheltuielile de judecată. Dacă acţiunea reclamantului a fost admisă parţial, acestuia i se compensează cheltuielile de judecată proporţional părţii admise din pretenţii, iar pîrîtului – proporţional părţii respinse din pretenţiile reclamantului.

128. Din textul art. 96 alin. (1) și (2) Cod de procedură civilă, instanța judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să compenseze părții care a avut câștig de cauză cheltuielile ei de asistenta 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.

129. Astfel, pornind de la practica CEDO, cheltuielile de asistență juridică trebuie să fie necesare, realmente angajate și rezonabile ca mărime. Pentru dovada cheltuielilor suportate, prin prisma practicii CEDO, se evidențiază necesitatea prezentării de către partea care pretinde compensarea cheltuielilor, a următoarelor documente: dovada achitării onorariilor avocaților (copii de pe dispozițiile de plată prin virament sau bonurile de plată); copia de pe

facturile de strictă evidență, emisă pentru clienți-persoane juridice și în alte cazuri stabilite de legislație; listă detaliată a actelor/acțiunilor efectuate de avocat și a timpului aferent acestora.

130. Pentru determinarea cuantumului compensației acordate, instanța de judecată, pentru a face o apreciere corectă, va mai ține cont de: complexitatea cauzei; noutatea și dificultatea întrebărilor juridice ridicate de speță; aportul avocatului la soluționarea cauzei; timpul și munca depusă de avocat; aptitudinile speciale necesare pentru a acorda asistența; faptul în ce măsură munca avocatului în cauza respectivă îi limitează capacitatea de a lucra în alte dosare; rezultatul obținut; restricțiile de timp impuse de client și de circumstanțele cauzei; natura și durata relației dintre avocat și client; experiența, reputația și abilitatea avocatului; justificarea și ponderea mijloacelor de apărare utilizate în cauză; suma despăgubirilor pretinse/obținute în cauză; alți factori, la discreția instanței.

131. Instanța reține că reclamantul a solicitat compensarea cheltuielilor de asistență juridică în cuantum total de 12.000 lei. Totodată, se evidențiază că ordinul de plată nr. 125804 din 14 februarie 2026 (f.d. 25, Vol. III), în sumă de 2.000 lei a fost prezentat după încheierea cercetării judecătorești, fiind anexat concomitent cu pledoariile scrise. Întrucât înscrisul respectiv nu a fost supus cercetării nemijlocite, iar partea adversă nu a avut posibilitatea efectivă de a-și expune poziția cu privire la acesta, instanța nu îl va lua în considerare la determinarea cuantumului cheltuielilor de asistență juridică ce urmează a fi compensate.

132. Astfel, având în vedere criteriile de apreciere a cheltuielilor de asistență juridică, complexitatea cauzei, volumul activității desfășurate de reprezentantul reclamantului, durata examinării litigiului și principiul caracterului real, necesar și rezonabil al cheltuielilor suportate, instanța va încasa de la SA „Drumuri-Cimișlia” în beneficiul lui Ivan Sîrbu suma de 10.000 lei cu titlu de compensare a cheltuielilor de asistență juridică.

133. Cu referire la pretenția reclamantului privind încasarea unei despăgubiri în cuantum de 0,3% din suma neachitată pentru fiecare zi de întârziere, instanța reține că dispozițiile art. 330 alin. (2) Codul muncii, reglementează răspunderea angajatorului pentru întârzierea achitării drepturilor salariale datorate și exigibile.

134. În speță, dreptul reclamantului la salariul pentru perioada absenței forțate rezultă din constatarea caracterului nelegal al concedierii și din restabilirea acestuia în funcție, fiind stabilit prin prezenta hotărâre judecătorească. Or, până la soluționarea litigiului, nu exista o obligație salarială certă și exigibilă a angajatorului privind perioada respectivă, care să permită aplicarea mecanismului de compensare prevăzut de art. 330 alin. (2) Codul muncii.

135. În aceste condiții, instanța apreciază că repararea prejudiciului material cauzat reclamantului este realizată prin încasarea salariului mediu pentru perioada absenței forțate de la locul de muncă, a prejudiciului moral și a cheltuielilor de judecată, potrivit art. 90 alin. (2) Codul muncii, iar temeiuri pentru aplicarea prevederilor art. 330 alin. (2) Codul muncii nu au fost stabilite. Prin urmare, acest capăt de cerere urmează a fi respins ca neîntemeiat.

136. Referitor la excepția de tardivitate invocată de reprezentantul pârâtei în privința pretențiilor referitoare la anularea ordinelor nr. 188 din 26 septembrie 2022, nr. 198 din 05 octombrie 2022 și nr. 35 din 20 martie 2023.

137. Instanța reține că excepția invocată de pârâtă vizează doar o parte dintre pretențiile formulate de reclamant și nu acțiunea în ansamblul său. În aceste condiții, instanța a dispus examinarea excepției de tardivitate odată cu fondul cauzei, întrucât soluționarea acesteia presupunea cercetarea acelorași probe relevante atât pentru stabilirea momentului de la care reclamantul a luat cunoștință despre actele contestate, cât și pentru examinarea fondului litigiului. În speță, soluționarea excepției de tardivitate presupune analiza probelor ce țin și de fondul cauzei, astfel instanța pentru a evita fie antepronunțarea asupra fondului, fie o soluționare formalistă și superficială, a dispus examinarea acesteia odată cu fondul cauzei, fiind justificată de necesitatea unei examinări unitare și eficiente a probelor.

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

139. În conformitate cu art. 89 alin. (2) Codul muncii, în cazul examinării unui litigiu individual de muncă, angajatorului îi revine obligația de a demonstra legalitatea măsurilor dispuse față de salariat. Această obligație se extinde și asupra dovedirii respectării procedurii de comunicare a actelor individuale emise în raporturile de muncă, inclusiv a momentului aducerii acestora la cunoștința salariatului.

140. Analizând ordinele nr. 188 din 26 septembrie 2022 și nr. 198 din 05 octombrie 2022, instanța constată că acestea nu conțin mențiuni clare și neechivoce privind data aducerii lor la cunoștința reclamantului. De asemenea, pârâta nu a prezentat alte înscrisuri concludente care să confirme momentul comunicării efective a acestor ordine și nici respectarea procedurii de aducere la cunoștință a actelor respective. Or, simpla susținere a pârâtei și declarațiile martorului Nicolae Revenco, care a afirmat în mod general că ordinele privind aplicarea sancțiunilor disciplinare au fost semnate de reclamant, nu sunt suficiente pentru stabilirea cu certitudine a datei la care reclamantul a luat cunoștință de conținutul ordinelor contestate.

141. În aceste condiții, instanța reține că pârâta nu a demonstrat, prin probe pertinente și concludente, data de la care a început să curgă termenul prevăzut de art. 355 alin. (1) lit. a) Codul muncii pentru contestarea ordinelor de aplicare a sancțiunilor disciplinare. Or, în lipsa unor dovezi certe privind aducerea la cunoștință a actelor contestate, consecințele probatorii ale acestei omisiuni nu pot fi puse în sarcina salariatului.

142. Cu referire la Ordinului nr. 35 din 20 martie 2023, instanța reține că acesta nu a constituit obiectul cererii inițiale de chemare în judecată, fiind prezentat de către partea pârâtă pe parcursul examinării cauzei. Reclamantul a susținut că a luat cunoștință despre existența acestui ordin abia în cadrul procesului, iar pârâta nu a prezentat probe pertinente și concludente care să confirme comunicarea ordinului respectiv reclamantului anterior acestui moment.

143. Instanța nu poate reține argumentul pârâtei privind comunicarea Ordinului nr. 35 din 20 martie 2023 doar în baza procesului-verbal de refuz invocat. Or, sarcina demonstrării aducerii la cunoștința salariatului a actului contestat revine angajatorului, iar orice dubiu privind momentul de la care începe să curgă termenul de contestare nu poate fi interpretat în defavoarea reclamantului.

144. Totodată, instanța evidențiază că pârâta a participat la examinarea cauzei pe parcursul unei perioade îndelungate și a avut posibilitatea efectivă de a prezenta ordinul respectiv la materialele dosarului încă de la începutul litigiului. În aceste condiții, argumentul potrivit căruia ordinul nu a fost prezentat deoarece nu era contestat nu poate fi primit, întrucât nici la momentul prezentării sale în proces acesta nu constituia obiect al contestării.

145. Prin urmare, în lipsa unor dovezi certe privind comunicarea ordinului, instanța apreciază că admiterea excepției de tardivitate ar constitui o aplicare excesiv de formalistă a normelor procedurale, incompatibilă cu exigențele dreptului la un proces echitabil.

146. În concluzie, excepția de tardivitate invocată de SA „Drumuri-Cimișlia” în privința ordinelor nr. 188 din 26 septembrie 2022, nr. 198 din 05 octombrie 2022 și nr. 35 din 20 martie 2023 este neîntemeiată și urmează a fi respinsă.

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

H O T Ă R Ă Ş T E :

Se admite parțial cererea de chemare în judecată depusă de Ivan Sîrbu către SA „Drumuri-Cimișlia”, intervenient accesoriu Federația Sindicatelor Transportatorilor și Drumarilor din Moldova cu privire la anularea ordinelor de aplicare a sancțiunii disciplinare, restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la muncă, încasarea prejudiciului și a cheltuielilor de judecată.

Se anulează ordinul nr. 188 din 26 septembrie 2022 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare mustrare aspră.

Se anulează ordinul nr. 198 din 05 octombrie 2022 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare mustrare aspră.

Se anulează ordinul nr. 33 din 10 martie 2023 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare concedierea.

Se anulează ordinul nr. 35 din 20 martie 2023 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare concedierea.

Se restabilește Ivan Sîrbu în funcția deținută de inginer-specialist, categoria I, sectorul Leova a SA „Drumuri-Cimișlia”.

Se încasează de la SA „Drumuri-Cimișlia”, INDO *****, cu sediul în Cimișlia, str. Iorga Nicolae 106, în beneficiul lui Ivan Sîrbu, născut în data de *****, IDNP *****, domiciliat în *****, salariul mediu lunar pentru perioada absenței forțate de la locul de muncă începând cu data concedierii – 21 martie 2023 și până la data repunerii efective în funcția anterior deținută, cu reținerea contribuțiilor de stat.

Se încasează de la SA „Drumuri-Cimișlia”, INDO *****, cu sediul în Cimişlia, str. Iorga Nicolae 106, în beneficiul lui Ivan Sîrbu, născut în data de *****, IDNP *****, domiciliat în *****, un salariu mediu cu titlu de prejudiciu moral.

Se încasează de la SA „Drumuri-Cimișlia”, INDO *****, cu sediul în Cimişlia, str. Iorga Nicolae 106, în beneficiul lui Ivan Sîrbu, născut în data de *****, IDNP *****, domiciliat în *****, suma de 10 000 (zece mii) lei, cu titlu de compensare a cheltuielilor de asistență juridică.

În rest, cererea de chemare în judecată depusă de Ivan Sîrbu către SA „Drumuri-Cimișlia” se respinge, ca neîntemeiată.

Se respinge excepția de tardivitate parțială, invocată de avocatul Radu Cezar Crețu Crețu în interesele SA „Drumuri-Cimișlia”.

Hotărârea în partea restabilirii la serviciu şi în partea încasării unui salariu mediu lunar pentru absența forțată de la serviciu urmează a fi executată imediat.

În temeiul art. 256 alin. (1^1) Cod de procedură civilă, se acordă un termen de 10 zile de la data pronunțării prezentei hotărâri pentru executarea benevolă de către SA „Drumuri-Cimișlia” a obligației privind plata unui salariu mediu lunar pentru perioada absenței forțate de la serviciu.

Hotărârea cu drept de apel la Curtea de Apel Centru, în termen de 30 zile de la pronunțare, prin intermediul Judecătoriei Hîncești, sediul Central.

Preşedintele şedinţei,
judecător **Dumitru Efros**