Dosarul nr. 2-16145/2024
2-24138930-12-2-05122024

H O T Ă R Â R E
În numele Legii

19 mai 2025 **mun. Chișinău**

Judecătoria Chișinău (sediul Central) În componența:
Președintele ședinței, judecător **Vitalie Stratan**
Grefier **Zinaida Lozan**

examinând în sediul instanței, în ședință de judecată publică, cauza civilă intentată la cererea de chemare în judecată depusă de avocatul Saftiuc Tudor în interesele lui Draguțan Daniil-Chiril împotriva Societății cu Răspundere Limitată „HiSky”, intervenient accesoriu Inspectoratul de Stat al Muncii cu privire la anularea ordinelor, procesului-verbal, constatarea eliberării nelegitime din serviciu cu reîncadrarea în serviciu, compensarea prejudiciului sub forma unei despăgubiri pentru absența forțată de la muncă, prejudiciului moral și cheltuielilor de judecată compuse din taxa de stat și cheltuieli de asistență juridică,

c o n s t a t ă :

La 04 decembrie 2024, avocatul Saftiuc Tudor în interesele lui Draguțan Daniil-Chiril a înregistrat la Judecătoria Chișinău (sediul Centru) cererea de chemare în judecată împotriva Societății cu Răspundere Limitată „HiSky”, intervenient accesoriu Inspectoratul de Stat al Muncii cu privire la anularea ordinelor, procesului-verbal, constatarea eliberării nelegitime din serviciu cu reîncadrarea în serviciu, compensarea prejudiciului sub forma unei despăgubiri pentru absența forțată de la muncă.

Prin încheierea Judecătoriei Chișinău (sediul Central - Botanica) din 10 decembrie 2024, s-a acceptat spre examinare în procedura contencioasă cererea de chemare în judecată depusă de Saftiuc Tudor.

La 18 decembrie 2024, avocatul Ivan Ciolac în

interesele Societății cu Răspundere Limitată „HiSky”, a expediat referința prin intermediul adresei electronice a instanței.

La ședința de judecată din 18 decembrie 2024, avocatul Saftiuc Tudor în interesele lui Draguțan Daniil-Chiril a prezentat, în temeiul art. 60 alin. (3) CPC, cererea privind completarea cererii de chemare în judecată cu solicitarea privind încasarea prejudiciului moral și a cheltuielilor de judecată compuse din taxa de stat și cheltuieli de asistență juridică.

Argumentele participanților la proces

Reprezentantul reclamantului, avocatul Saftiuc Tudor în cererea de chemare ăn judecată înaintată a indicat că prin contractul individual de muncă nr. 84 din 12.12.2021, Draguțan Daniil-Chiril a fost angajat în calitate de ***** în cadrul Societății cu Răspundere Limitată „HiSky”. Iar prin Acordul adițional nr. 2 din 20.04.2023 la contractul individual de muncă, a fost numit în funcția de *****.

Susține că la 03.09.2024, reclamantului Draguțan Daniil-Chiril i-a fost adus la cunoștință ordinul nr. 84 SD din 03.09.2024 prin care i-a fost aplicată o sancțiune disciplinară sub formă de mustrare, termenul de valabilitate a sancțiunii fiind stabilit până la data de 01.09.2025.

Ulterior, la 06.09.2024 a fost întocmit procesul verbal nr. 84 PV cu privire la încălcarea repetată a obligațiilor de muncă de către Draguțan Daniil-Chiril și s-a decis concedierea reclamantului. În aceiași zi fiind emis și ordinul de concediere.

Consideră evidentă încălcarea de către pârât a prevederilor normelor de drept prevăzute în Titlul VII al Codului muncii, în aceeași ordine de idei a făcut referire la scrisoarea Inspectoratului de Stat al Muncii nr. 156 din 11.11.2024.

În temeiul circumstanțelor descrise supra, consideră întemeiată solicitarea privind obligarea pârâtului de a achita despăgubiri pentru absența forțată a reclamantului de la muncă pentru întreaga perioadă, în mărimea venitului lunar ratat de reclamant.

În drept a indicat prevederile art. 355 alin. (1) lit. a)-b), 90 alin. (1)-(3) din Codul muncii. /f.d.4-7/

La 18 decemvrie 2024, avocatul Ivan Ciolac, împuternicit a reprezenta interesele SRL „Hi Sky” prin mandatul seria MA nr. 2117925 din 17.12.2024 și procura

eliberată la 14.03.2024 prin acordarea asistenței juridice în cauza nr. 2-16145 Draguțan Daniil-Chiril împotriva SRL „HiSky”. /f.d.71/

Prin referința depusă de reprezentantul pârâtului, avocatul Ivan Ciolac, a susținut că măsurile disciplinare aplicate reclamantului au fost emise pentru încălcări grave și repetat ale obligațiilor de muncă în corespundere cu prevederile art.art. 206 alin. (1) lit. c), 209 alin. (1), 210 alin. (1) și 211 alin. (1) din Codul muncii.

Explică că drept urmare a controlului inopinat realizat de Inspectoratul de Stat al Muncii privind legalitatea sancțiunilor aplicate reclamantului, prin proces-verbal nr. PV-ISM-2024-0202 nu s-au constat careva neconformități care să genereze anularea ordinelor emise.

Afirmă că reclamantul Dragutan Daniil-Chiril, în calitate de ***** (SCC), a încălcat obligațiile sale de serviciu, fapt ce a pus în pericol siguranța zborului, organizarea echipajului și imaginea companiei „HiSky” SRL.

Indică asupra faptului că prin raportul întocmit de ***** la 30.08.2024 au fost stabilite următoarele abateri: odihna neautorizată în timpul zborului, utilizarea necorespunzătoare a compartimentului de odihnă, permisiunea acordată altor membri ai echipajului de a se odihni, delegarea necorespunzătoare a responsabilităților, neraportarea relocării pasagerilor. Aceste acțiuni constituie o încălcare a obligațiilor de muncă și a disciplinei muncii, conform prevederilor din Codul muncii al Republicii Moldova, a regulamentului intern, a fișei postului și a manualului operațional.

Consideră că prin acțiunile documentate în rapoartele întocmite și în procesul-Verbal nr. 84PV, reclamantul Dragutan Daniil-Chiril a încălcat obligațiile sale esențiale privind siguranța aeronautică, compromițând buna desfășurare a activităților zborului și punând în pericol siguranța pasagerilor și a echipajului. Aceste acțiuni reprezintă încălcări grave ale reglementărilor naționale și internaționale referitoare la siguranța aeriană.

Având în vedere faptele documentate, constatările Inspecției Muncii și încălcarea normelor internaționale de siguranță, pârâtul remarcă că solicitările reclamantului sunt nefondate și neîntemeiate, decizia de concediere fiind una legală și justificată, având la bază abateri grave și repetate.

Ca urmare a celor indicate, pârâtul solicită

respingerea cererii de chemare în judecată ca fiind neîntemeiată. /f.d.32-35/

Prin cererea privind completarea cererii de chemare în judecată, avocatul Saftiuc Tudor, a relatat că reclamantul a fost expus unei situații umilitoare ca urmare a acuzațiilor nefondate formulate la adresa sa, sub pretextul presupuselor încălcări disciplinare lipsite de suport probatoriu. A fost constrâns să demisioneze, tentativă care s-a finalizat cu concedierea sa abuzivă, determinând pierderea locului de muncă mult dorit, pentru care depusese toate diligențele în îndeplinirea obligațiilor contractuale. Această circumstanță este demonstrată prin absența oricăror sancțiuni disciplinare pe parcursul întregii perioade de activitate.

Reclamantul consideră că pârâtul, prin concedierea ilegală și neîntemeiată, prin refuzul de a anula ordinul de concediere – însoțit de replici verbale vexatoare –, a lezat onoarea și demnitatea sa personală. Dauna morală rezultă din atingerea adusă valorilor constitutive ale personalității umane, respectiv existenței fizice, sănătății și integrității corporale, cinstei, demnității, onoarei, prestigiu profesional și altor valori similare.

Luând în considerație natura dreptului lezat, caracterul și gravitatea suferințelor suportate, consideră echitabil acordarea cu titlu de compensație morală suma de 100 000 lei. sumă care este considerată necesară pentru reabilitarea stării emoționale ce i-a fost dezechilibrată. Astfel, reiterează că prin acțiunile ilegale ale pârâtului, reclamantului i-au fost cauzate prejudicii morale substanțiale, manifestate prin trăiri emoțional-volitive intense, inclusiv sentimente de umilință, denigrare și îndreptățire, precum și stare de stres și îngrijorare cu privire la riscul tulburării echilibrului psihic, a bunăstării și stabilității sale financiare și existențiale. Acestea au rezultat din lezarea onoarei și demnității sale, generând tristețe, deprimare, rușine, disconfort sufletesc profund, teamă, neputință, sentiment de inferioritate, insatisfacție generală și alte afectări ale statutului moral.

Menționează că pretenția privind încasarea din contul pârâtului a cheltuielilor de judecată, este bazat pe următoarele temeiuri: până la introducerea prezentei cereri de chemare în judecată, reclamantul a suportat cheltuieli la achitarea taxelor de stat și de timbru, conform

ordinelor de încasare a numerarului anexate la dosar.

Astfel, completează obiectul cauzei cu următoarele pretenții: - încasarea prejudiciului moral în mărime de 100 000 lei și a cheltuielilor de judecată compuse din taxa de sta achitată în mărime de 3 550 lei și cheltuielile de asistență juridică în mărime de 15 000 lei.

În drept a indicat prevederile art.art. 10 alin. (1), 19, 21, 43, 500, 774 alin. (1), 775 alin. (1), 776, 1998 alin. (1), 2036 alin. (1)-(2),(4), 2037 din Codul civil. /f.d.53-60/

În ședința de judecată reclamantul Draguțan Daniil-Chiril și reprezentantul acestuia avocatul Saftiuc Tudor au susținut acțiunea pe motivele de fapt și de drept indicate și au solicitat admiterea acesteia.

Reprezentantul pârâtului avocatul Ivan Ciolac în ședința de judecată nu a recunoscut acțiunea și a solicitat respingerea acesteia ca fiind neîntemeiată.

Intervenientul accesoriu Inspectoratul de Stat al Muncii, fiind legal citat /f.d.28-29/ în ședința de judecată nu s-a prezentat, nu a anunțat despre imposibilitatea de a se prezenta în ședința de judecată. În prezența datelor despre citarea legală, instanța de judecată a dispus examinarea cauzei în lipsa acesteia.

Fiind audiat în cadrul ședinței martorul ***** a declarat că a fost șefa nemijlocită a reclamantului în perioada în care acesta a fost angajat în cadrul SRL „HiSky”, deținând funcția de șef al Secției membri echipaj de cabină „HiSky” SRL. Cu referire la ordinele de sancționare și de concediere emise în privința acestuia a comunicat instanței că de către însoțitorii de bord care au format echipajul de zbor la cursă împreună cu reclamantul a fost raportat despre retragerea lui Draguțan Daniil-Chiril în timpul zborului pentru a se odihni, fiind în stare de somn. Prin urmare despre aceste abateri a informat comisia disciplinară, care în urma procedurii disciplinare desfășurate a constatat abaterile admise de Daniil-Chiril și anume că în timpul zborului a pus în pericol viața pasagerilor aflați la bordul aeronavei și ca urmare fiind astfel eliberat din funcție. /f.d.92/

Aprecierea instanței de judecată

Audiind participanții la proces, apreciind argumentele părților litigante întru susținerea pretențiilor formulate și obiecțiile înaintate, ținând cont de probatoriul administrat și legislația pertinentă, instanța de judecată

consideră necesar de a respinge cererea de chemare în judecată, reieșind din următoarele considerente.

În conformitate cu prevederile art. 118 alin. (1), (3) Cod de procedură civilă, fiecare parte trebuie să dovedească circumstanţele pe care le invocă drept temei al pretenţiilor şi obiecţiilor sale dacă legea nu dispune altfel. Circumstanţele care au importanţă pentru soluţionarea justă a pricinii sînt determinate definitiv de instanţa judecătorească pornind de la pretenţiile şi obiecţiile părţilor şi ale altor participanţi la proces, precum şi de la normele de drept material şi procedural ce urmează a fi aplicate.

Conform art. 121 Cod de procedură civilă, instanţa judecătorească reţine spre examinare şi cercetare numai probele pertinente care confirmă, combat ori pun la îndoială concluziile referitoare la existenţa sau inexistenţa de circumstanţe, importante pentru soluţionarea justă a cazului, iar art. 130 alin.(1) al aceluiași act normativ prevede că, instanţa judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multiaspectuală, completă, nepărtinitoare şi nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul şi interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege.

În conformitate cu dispoziţiile art. 239 Cod de procedură civilă, hotărârea judecătorească trebuie să fie legală și întemeiată. Instanța își întemeiază hotărârea numai pe circumstanțele constatate nemijlocit de instanță și pe probele cercetate în ședința de judecată.

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

Instanța de judecată reține că litigiul individual de muncă reprezintă conflictul juridic individual născut în sfera raporturilor de muncă, care poate fi soluționat pe în

modul stabilită de lege, dintre salariat și angajator, având ca obiect drepturile, obligațiile și interesele legitime ale părților în raportul individual de muncă, ce nu pot fi exercitate din cauza divergențelor remanente.

Din lucrările dosarului instanța de judecată a stabilit că potrivit circumstanțelor de fapt deduse judecății Draguțan Daniil-Chiril pretinde: - anularea ordinului nr. 84 SD din 03.09.2024 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare; - anularea procesului-verbal nr. 84 PV cu privire la încălcarea repetată a obligațiilor de muncă; - anularea ordinului de concediere nr. 84 C din 06.09.2024; - constatarea eliberării nelegitime din serviciu; - reîncadrarea în funcția anterioară; - obligarea angajatorului SRL „HiSky” la plata despăgubirii pentru întreaga perioadă de absență de la muncă în mărimea venitului lunar ratat pentru întreaga perioadă; - încasarea prejudiciului moral în sumă de 100 000 lei și a cheltuielilor de judecată.

În cadrul examinării cauzei, din analiza probelor administrate s-a stabilit cu certitudine că, începând cu 12 decembrie 2021, între SRL „HiSky” în calitatea de angajator și Draguțan Daniil-Chiril în calitate de salariat au luat naștere raporturile de muncă, Draguțan Daniil-Chiril fiind angajat în funcția de *****, fapt confirmat prin contractul individual de muncă nr. 84 din 12.12.2-21 și ordinul cu privire la angajarea în cadrul SRL „HiSky” nr. 84-p din 12.12.2021. /f.d.8-10,15/

La 20 aprilie 2023 în perioada desfășurării raporturilor de muncă, potrivit acordului adițional nr. 2 la contractul individual de muncă nr. 84 din 12.12.2021, Draguțan Daniil-Chiril a fost angajat în funcția de *****, la aceeași dată fiind semnat și fișa postului – Anexa nr.1. /f.d.16, 38-40,62-63/

La 03 septembrie 2024 administratorul SRL „HiSky” Iulian Scorpan a emis Ordinul nr. 84 SD în conformitate cu art. 206 alin. (1) lit. c), art. 209 alin. (1), art. 210 alin. (1) și art. 211 alin. (1) din Codul muncii al R.Moldova, prin care lui Draguțan Daniil-Chiril i s-a aplicat *sancțiunea disciplinară – mustrare*, pentru neraportarea relocării pasagerilor la cursa (JFK) – (OTP) din 17.08.2024. Sancțiunea fiind valabilă până la 01.09.2025. /f.d.17/

Astfel, la 06 septembrie 2024 administratorul SRL „HiSky” Iulian Scorpan a emis *ordinul de concediere a lui*

*Draguțan Daniil-Chiril din funcția ****** (*****) începând cu data de 06.09.2024, având în vedere procesul-verbal nr. 84 PV din 06.09.2024 întocmit de comisia de disciplină și în temeiul art.86, alin. (1) lit.g); art.206 alin (1) lit.d) din Codul muncii al R. Moldova. /f.d.23/

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

Conform art. 206 din Codul muncii, (1) Pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice faţă de salariat următoarele sancţiuni disciplinare: b) mustrarea; d) concedierea (în temeiurile prevăzute la art.86 alin.(1) lit.g)-r)).

Conform art.208 Codul muncii, (1) 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. (2) 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.

Din normele juridice citate rezultă că sancțiunea disciplinară reprezintă măsura juridică prin care angajatorul reacționează asupra salariatului care a comis o abatere disciplinară – faptă culpabilă (acțiune sau omisiune) prin care s-au încălcat dispozițiile legale, regulamentul intern, contractul individual sau colectiv de muncă ori ordinele și dispozițiile legale ale superiorilor ierarhici. Aceasta îndeplinește un triplu rol – sancționator, preventiv și educativ –, având menirea de a descuraja repetarea abaterilor viitoare.

Pentru aplicarea unei sancțiuni disciplinare este

imperativă constatarea prealabilă a abaterii prin act constatator, urmată de respectarea procedurii legale: solicitarea explicațiilor scrise a salariatului, cercetarea prealabilă de către comisie și emiterea deciziei motivate în termen de 30 de zile de la data constatării faptei.

Concedierea disciplinară intervine ca sancțiune extremă pentru abateri grave, presupunând etape stricte: constatarea faptei prin proces-verbal, ancheta de serviciu în care salariatul exercită dreptul la apărare (prezentarea probelor, audiere martori), emiterea ordinului de concediere cu menționarea temeiului legal, probele și calculul compensațiilor, precum și comunicarea sub semnătură cel târziu la data încetării raportului de muncă. Nerespectarea procedurii atrage nulitatea absolută a concedierii, cu reîncadrare și despăgubiri.

Curtea Europeană a Drepturilor Omului reafirmă obligația statelor de a garanta și proteja drepturile fundamentale ale salariaților în raporturile de muncă, inclusiv dreptul la muncă, tratamentul echitabil și protecția împotriva concedierilor arbitrare sau abuzive. Această protecție impune o interpretare strictă a actelor de concediere și a refuzurilor nejustificate de angajare, precum și asigurarea unui acces efectiv și neobstrucționat la justiție, cu respectarea termenelor procedurale și a principiului contradictorialității procesului echitabil.

La soluționarea litigiilor de muncă referitoare la abateri disciplinare, instanța de judecată efectuează un control deplin de legalitate și temeinice asupra sancțiunii pronunțate de angajator, menținând echilibrul dintre imperativele disciplinei de muncă și drepturile fundamentale ale salariatului. În acest sens, instanța examinează temeinic legalitatea și temeinicitatea măsurii disciplinare, distincția dintre încălcarea efectivă a normelor juridice și aplicarea eronată a acestora, analiza probatoriului administrat și respectarea dreptului la apărare al salariatului. Totodată, se verifică riguros legalitatea procedurii disciplinare, existența căilor de atac efective împotriva actului sancționator, precum și proporționalitatea sancțiunii raportat la gravitatea și consecințele abaterii constatate.

Instanța de judecată a stabilit că la 20 august 2024 prin raportul scris al șefului Secției membri echipaj de cabină „HiSky” SRL *****, a sesizat administratorul SRL „HiSky” despre abaterea disciplinară admisă de reclamantul

Draguțan Daniil-Chiril, cu privire la încălcarea obligațiilor de muncă admise indicând că, în calitate de *****/***** (SCC) în timpul zborului la **cursa JFK-OTP din 17.08.2024** nu a raportat relocarea pasagerilor. /f.d.43/

La 30 august 2024 șeful Secției membri echipaj de cabină „HiSky" SRL ***** a sesizat în scris administratorul SRL „HiSky" despre abaterea disciplinară admisă de reclamantul Draguțan Daniil-Chiril, cu privire la încălcarea obligațiilor de muncă admise indicând că, în calitate de *****/***** (SCC) în timpul zborului la **cursa OTP-JFK din 16.08.2024** a admis mai multe încălcări: odihnă neautorizată a ***** (SCC); utilizarea compartimentului de odihnă fără informarea comandantului; permisiunea pentru alți membri ai echipajului de a se odihni în timpul odihnei personale; delegarea responsabilităților către un ***** (CC) nespecializat; comportament nepotrivit față de pasageri. /f.d.41-42/

Potrivit extrasului de confirmare a zborurilor operate de *șeful de cabină/***** Draguțan Daniil-Chiril pentru luna august 2024, în corespundere cu codurile IATA atribuite de Asociația internațională de transport aerian, se confirmă că la **16 august 2024** acesta a operat **cursa București (OTP) – New York City (JFK),** decolarea aeronavei ***** din București, Aeroportul Internațional Henri Coandă la ora 06:35 și aterizarea la New York City, Aeroportul Internațional John F. Kennedy la ora 16:40, iar la **17 august 2024 - cursa New York City (JFK) – București (OTP),** decolarea aeronavei ***** din New York City, Aeroportul Internațional John F. Kennedy la ora 17:50 și aterizarea la București, Aeroportul Internațional Henri Coandă la 18 august 2024 ora 02:35. /f.d.49-50,70/

Potrivit procesului-verbal nr. 84 PV din 06.09.2024 cu privire la încălcarea repetată a obligațiilor de muncă, în urma raportului scris din 30.08.2024 de șeful Secției membri echipaj de cabină *****, membrii comisiei s-au întrunit la sediul companiei și în urma cercetărilor interne, au decis că angajatul Dragutan Daniil-Chiril nu a respectat obligațiile de serviciu și a încălcat pct. 1.1. și 4.2. din contractul individual de muncă nr. 84 din 12.12.2021 și art. 9 alin. (2) din Codul muncii al R.Moldova; anexa nr.1 la contractul individual de muncă nr. 84 din 12.12.2021, fișa postului; pct. 4.2.1 (Obligațiile salariaților lit. a)-d)), 4.2.2 (Obligațiile comune lit. a)-f)) și pct. 4.3 (Interdicții lit. g)) din regulamentul

intern al companiei și partea A pct. 1.5.3. din manualul operațional al companiei. /f.d.18-22/

Instanța de judecată reiterează că, procedura disciplinară în raporturile de muncă reglementată de Codul muncii presupune etape stricte pentru garantarea drepturilor salariatului, care este inițiată cu sesizarea abaterii, continuă cu investigații prealabile, iar în caz de confirmare a abaterii disciplinare, se finalizează cu emiterea ordinului de concediere.

În temeiul art.86 din Codul muncii, (1) Concedierea – desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată – se admite pentru următoarele motive: g) încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligaţiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancționat disciplinar.

Articolul 211^1 din Codul muncii prevede că, Se consideră încălcare gravă a obligațiilor de muncă următoarele acţiuni ale salariatului:

a) primirea şi eliberarea bunurilor, precum şi a mijloacelor băneşti fără perfectarea documentelor corespunzătoare;

b) acordarea serviciilor prin uzul funcţiei în schimbul unei remuneraţii, unui serviciu sau altor beneficii;

c) folosirea în scopuri personale a banilor încasaţi;

d) folosirea în scopuri personale a bunurilor angajatorului și a bunurilor aflate în gestiunea angajatorului (mijloace fixe aflate în proprietate, arendă, comodat) fără acordul în scris al acestuia;

e) nerespectarea clauzei de confidenţialitate;

f) încălcarea 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;

g) refuzul de a trece examenul medical, în cazul în care acesta este obligatoriu, iar salariatul a fost informat de către angajator, în formă scrisă, despre obligaţia de a trece examenul medical;

h) cauzarea unui prejudiciu material mărimea căruia depășește cinci salarii medii lunare pe economie prognozate.

Din sensul normelor de drept citate rezultă că în temeiul art. 86 alin. (1) lit. g) Codul muncii salariaţii pot fi concediaţi pentru încălcarea repetată a obligaţiilor de muncă în cursul unui an calendaristic, cu condiţia ca anterior să fi fost supuși unei sancțiuni disciplinare rămase definitivă.

Încălcarea gravă, chiar şi o singură dată, a obligaţiilor de muncă constituie motiv de concediere și este aplicabil tuturor salariaţilor unităţii, indiferent de funcţia deţinută în cazul în care se constată una din acţiunile salariatului enumerate de legiuitor, la articolul 211^1 Codul muncii.

La caz, reclamantul Dragutan Daniil-Chiril a admis încălcări repetate grave la îndeplinirea obligaţiilor de serviciu pentru ce a fost sancționat disciplinar în baza art. 206 alin. (1) lit. b) – mustrarea și lit. d) – concedierea.

Instanța de judecată reține că la pct. 1.1, 4.2 contractul individual de muncă nr. 84 din 12.12.2021 prevede conștiinciozitate, norme de muncă, regulament intern, disciplină; Anexa nr. 1 la contractul individual de muncă - fişa postului stabilește expres obligația fundamentală de asigurare a siguranței pasagerilor în zbor; la pct. 4.2.1, 4.2.2, 4.3 lit. g) din regulamentul intern sunt stabilite obligații specifice și interdicții; iar în partea A, pct. 1.5.3 din manualul operațional (Crew Resource Management) indică procedurile standard de siguranță.

Potrivit fișei de post, Dragutan Daniil-Chiril în calitate de *****/***** (SCC) are următorele sarcini de funcție: (i) avertizează pasagerii despre înrăutățirea condițiilor de zbor, le cere să-și păstreze calmul, verifică pregătirea cabinei pentru situațiile neprevăzute; (j) efectuează pregătirea cabinei conform cu procedura pentru fiecare fază a zborului - decolare, urcare, zbor la orizontală, coborâre, aterizare; (k) asigură primul ajutor folosind echipamentele și instalațiile de bord destinate acestuia; în cazul in care există pasageri care au manifestări ce necesită asistență medicală de specialitate imediată, raportează Comandantului și-i cere să declare situația de urgență și să procedeze la aterizare, cât mai curând posibil; (n) raportează comandantului despre orice neconformitate tehnică sau operațională constatată pe durata serviciului; (m) realizează un raport de cursă în

care semnalează angajatorului eventualele probleme apărute pe durata zborului. Deservirea la bordul aeronavei - asigurarea unei experienţe plăcute şi personalizate pentru pasageri în timpul deservirii lor la bordul aeronavei; colaborarea cu echipajul pentru asigurarea unei distribuţii eficiente a produselor şi a unei serviri rapide şi profesioniste; asigurarea respectării regulilor de securitate şi igienă în timpul manipulării şi prezentării produselor către pasageri. /f.d.38-40/

Potrivit anchetei de serviciu realizată de angajatorul SRL „HiSky”, dar şi a circumstanţelor cauzei s-a constatat că reclamantul Dragutan Daniil-Chiril angajat în funcţia de *****/***** (SCC) la 17 august 2024 a operat cursa New York City (JFK) – Bucureşti (OTP), pe parcursul căreia a delegat necorespunzător responsabilităţile şi neraportarea relocării pasagerilor, astfel prin delegarea de responsabilităţi necorespunzătoare unui *****/***** nespecializat pentru pasagerii din clasa *business* a afectat astfel calitatea serviciilor oferite pasagerilor, iar prin omisiunea raportării relocării a trei pasageri din *economy* la b*usiness* a subminat drepturile pasagerilor şi a generat pierderi financiare pentru companie, fiind astfel încălcate prevederile Codul muncii şi normele interne stabilite în regulamentul intern (pct. 4.2.1, 4.2.2, 4.3 lit. g) şi manualul operaţional (partea A, pct. 1.5.3) fişa postului, care a stat la baza aplicării sancţiunii disciplinare – mustrate prin ordinul nr.84 SD din 03.09.2024.

Abaterea disciplinară repetată a fost constatată prin procesului-verbal nr. 84 PV din 06.09.2024 cu privire la încălcarea repetată a obligaţiilor de muncă de reclamantul Dragutan Daniil-Chiril care la 16 august 2024 când în calitatea de *****/***** (SCC) a operat cursa Bucureşti (OTP) – New York City (JFK) pe parcursul cursei Draguţan Daniil-Chiril a fost surprins odihnindu-se necorespunzător - dormind fără aprobare în timpul zborului, a utilizat necorespunzător compartimentul de odihnă fără informarea comandantului aeronavei şi a acordat permisiunea altor membri ai echipajului de a se retrage în odihnă simultan, acţiuni prin care a compromis supravegherea activităţii echipajului şi siguranţa zborului, organizarea eficientă a resurselor echipajului fără asigurarea continuităţii serviciului, punând astfel în pericol siguranţa zborului, încălcând prevederile Codul muncii şi regulamentul intern al SRL „HiSky” şi fişa postului şi procedurile CRM (Crew

Resource Management).

În cadrul anchetei de serviciu, Dragutan Daniil-Chiril a fost informat despre constatarea încălcării și i s-a solicitat să prezinte explicații scrise. În răspunsul său, angajatul a recunoscut parțial vina menționând că, *nu a respectat procedura corespunzătoare, întrucât și-a permis să utilizeze compartimentul de odihnă în folosul său personal și al altor colegi. Colegii săi CC2 și CC3 se aflau în aceeași stare de oboseală extremă. Cu toții și-au îndeplinit obligațiile de serviciu. După un interval de timp, a solicitat expres însoțitoarei CC8 permisiunea de a utiliza compartimentul de odihnă, invocând starea sa de epuizare fizică severă; aceasta și-a exprimat acordul și i-a precizat că îl va chema în cazul în care va fi necesară prezența sa. Ulterior, a omis să notifice comandantul de zbor cu privire la intenția de utilizare a compartimentului de odihnă, în acest context, recunoaște că nu a procedat în mod corespunzător. În ceea ce privește comportamentul însoțitorilor de bord, inclusiv al său, râsul adresat doamnei în cazul incidentului cu termosul nu este justificat. Toți membrii echipajului, inclusiv acesta, au gestionat situația ca pe un incident medical obișnuit. Deși au observat elemente de simulare în scopul obținerii atenției sporite și relocării în clasa business, echipajul a acționat cu profesionalism corespunzător.*

În procesul verificării obiective a faptei imputate lui Dragutan Daniil-Chiril, membrii echipajului de cabină de la cursa OTP-JFK din 16.08.2024, au dat explicații cu referire la cele întâmplate la cursă. Din coroborarea declarațiilor scrise furnizate de membrii echipajului de cabină în cadrul anchetei disciplinare rezultă o imagine coerentă asupra circumstanțelor producerii evenimentelor de la cursa respectivă. Astfel, *CC2 (***** 2) a fost ***** – prima persoană care a accesat compartimentul de odihnă – a procedat la verificarea disponibilității acestuia, informându-și colegii cu privire la intenția de repaus și consimțind ulterior prezența ulterioară a altor membri ai echipajului. CC3 (***** 3) a fost ***** – a doua persoană care a utilizat compartimentul – a acționat cu aprobarea expresă a seniorului de echipaj Dragutan Daniil-Chiril, în scopul administrării medicației. CC3 a confirmat prezența simultană a trei membri ai echipajului în compartimentul de odihnă (inclusiv SCC). CC6 (***** 6) a fost ***** atestă îndeplinirea obligațiilor de serviciu în condiții de*

încărcare maximă a clasei econom, explicând dispersia ulterioară a colegilor în diverse sectoare ale aeronavei după finalizarea serviciului.

Prin coroborarea declarațiilor martorilor cu alte probe, în scopul de a clarifica circumstanțele de fapt, a asigura contradictorialitatea și completitudinea probatoriului – principii fundamentale ale apărării dreptului - s-a verificat obiectiv a faptele imputate lui Dragutan Daniil-Chiril, fiind concluzionată utilizarea compartimentului de odihnă de către CC2, CC3 și SCC, Draguțan Daniil-Chiril a fost surprins dormind în compartimentul de odihnă după prima rundă de servire, fapt inadmisibil conform reglementărilor interne ale companiei, care interzic repausul membrilor SCC sau CC în timpul serviciului activ fără continuitatea supravegherii și a serviciilor. Acest comportament subminează grav calitatea serviciului și capacitatea de reacție promptă în situații de urgență.

Acțiunile lui Draguțan Daniil-Chiril constituie o încălcare a obligațiilor de muncă și a disciplinei muncii, conform prevederilor din Codul muncii al R.Moldova, a Regulamentului intern al companiei, a fișei Postului și a manualului mperațional. Acest comportament nu doar că este neprofesional, dar afectează grav imaginea companiei și confortul pasagerilor, compromite grav calitatea serviciului și atenția necesară pentru gestionarea oricărei situații neprevăzute, aceste omisiuni nu doar că încalcă protocolul de comunicare CRM și compromite siguranța zborului, dar afectează și gestionarea eficientă a resurselor echipajului, având potențialul de a crea disfuncționalități în desfășurarea zborului.

Abaterile admise de Draguțan Daniil-Chiril nu doar că au afectat calitatea serviciilor prestate și profesionalismul echipajului de cabină, ci au generat riscuri potențiale semnificative pentru securitatea zborului. Nerespectarea procedurilor operaționale și a standardelor de siguranță aeronautică compromite integritatea misiunii și expune pasagerii unor pericole nejustificate.

În lumina gravității abaterilor, a impactului lor asupra securității operaționale și a exigențelor profesionale ale funcției, comisia disciplinată a constatat că Draguțan Daniil-Chiril nu mai îndeplinește condițiile de profesionalism și responsabilitate pentru exercitarea

atribuțiilor în cadrul echipajului de cabină. Prin urmare, a solicitat aplicarea celei mai severe sancțiuni prevăzute de legislația muncii – concedierea – măsură imperativă pentru protejarea standardelor operaționale și a încrederii în pasagerilor companiei.

Instanța de judecată a stabilită că SRL „HiSky” a realizat ancheta de serviciu cu privire la încălcările disciplinarea admise de reclamantul Dragutan Daniil-Chiril, la 03 septembrie 2024 a emis ordinul nr.84 SD de sancționare disciplinară – mustrate, iar la 06 septembrie 2024 ca urmare a încălcării repetate a obligațiilor de muncă s-a emis ordinul de concediere a reclamantul Dragutan Daniil-Chiril, cu respectarea prevederilor art. 209 alin. (1) din Codul muncii, sancțiunea disciplinară se aplică, de regulă, imediat după constatarea abaterii disciplinare, dar nu mai tîrziu de o lună din ziua constatării ei, fără a lua în calcul timpul aflării salariatului în concediul anual de odihnă, în concediul de studii sau în concediul medical.

Astfel, sancțiunile aplicate în privința lui Dragutan Daniil-Chiril după realizarea anchetei de serviciu și acumularea probatoriului (explicațiile lui Dragutan Daniil-Chiril, explicațiile martorilor – membri ai echipajului pe zbor), fiindu-i acordat salariatului posibilitatea de a se apăra, drept de care acesta a făcut uz.

Instanța de judecată, de asemenea, reține că drept urmare a notei de motivare din 30 octombrie 2024, Inspectoratul de Stat al Muncii a supus controlului societatea cu răspundere limitată „HiSky” în domeniul respectării actelor legislative și a altor acte normative în domeniul muncii, securității și sănătății în muncă, fiind constatat că ordinul nr. 84C din 06.11.2024 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare prin concediere, nu conține în mod obligatoriu: a) termenul în care sancțiunea poate fi contestată, b) organul în care sancțiunea poate fi contestată, circumstanțe care sunt contrare prevederilor art. 210 alin. (1) lit. b) și c) din Codul muncii, fapt confirmat prin procesul-verbal de control nr. PV-ISM-2024-02024 din 11.11.2024. /f.d.51-52/

Cu titlu de prescripție, Inspectoratul de Stat al Muncii a indicat necesitatea respectării prevederilor art. 210 din Codul muncii ce prevede expres indicarea în mod obligatoriu a termenului în care sancțiunea poate fi contestată și organul în care sancțiunea poate fi contestată, fiind stabilind termen pentru înlăturarea

încălcărilor stabilite până la 11.12.2024.

Despre rezultatele controlului inopinat realizat, Inspecția teritorială de muncă Chișinău, a fost informat pe Draguțan Daniil-Chiril prin răspunsul nr. 156 din 11.11.2024 la petiția depusă la 24.09.2024 nr. 156. Ca rezultat al examinării petiției și documentelor prezentate s-a stabilit că, ordinul nr.84 C din 06.11.2024 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare prin concediere, emis de administrația SRL „HiSky" nu conține în mod obligatoriu termenul în care sancțiunea poate fi contestată și organul în care sancțiunea poate fi contestată, contrar prevederilor art.210 alin.(1) lit.b) și lit.c) din Codul muncii. /f.d.24/

Instanța de judecată constată că SRL „HiSky" a remediat omisiunile constatate, conformându-se recomandărilor indicate de Inspectoratul de Stat al Muncii prin emiterea ordinului nr. 84 CC din 09.12.2024 de completare a ordinului nr. 84 C din 06.09.2024 cu următorul conținut: *4. Prezentul ordin poate fi contestat în instanța de judecată în termenul stabilit de art. 355 Codul muncii.* /f.d.48,68/

Conform art. 210 alin. (1) din Codul muncii, sancţiunea disciplinară se aplică prin ordin (dispoziţie, decizie, hotărîre), în care se indică în mod obligatoriu: a) temeiurile de fapt şi de drept ale aplicării sancţiunii; b) termenul în care sancţiunea poate fi contestată; c) organul în care sancţiunea poate fi contestată.

Conform practicii constante a Curții Europene a Drepturilor Omului (art. 6 CEDO – dreptul la un proces echitabil), viciile procedurale iremediabile constatate în ordinul inițial de concediere nu pot fi vindecate prin completări ulterioare, chiar dacă acestea sunt dispuse de Inspectoratul de Stat al Muncii. CtEDO subliniază că primordial în cadrul examinării procedurilor disciplinare/ litigiilor de muncă este respectarea principiul contradictorialității și echității procesului, astfel că instanța națională trebuie să examineze *de novo* legalitatea procedurii inițiale.

Instanța de judecată menționează că ordinul de concediere emis cu omisiuni formale poate fi menținut de instanță atunci când acestea sunt considerate neesențiale, neafectând contradictorialitatea efectivă a procedurii disciplinare sau dreptul la apărare al salariatului. Astfel, omisiuni precum lipsa detaliilor probatorii exhaustive sau erori grafice nu atrag nulitatea dacă

salariatul a fost audiat, a prezentat apărarea sa și a avut acces deplin la probele administrate în faza prealabilă.

Constatarea legalității procedurii disciplinare devine posibilă și în cazul corectării simultane a ordinului odată cu depunerea contestației, instanța reținând că remedierea omisiunilor s-a realizat fără a prejudicia substanța dreptului la apărare. În această situație, fapta imputată rămâne incontestabilă obiectiv, dovedită prin probe suplimentare precum declarații convergente, omisiunile limitându-se exclusiv la forma ordinului, fără a afecta fondul abaterii sau legalitatea procedurii disciplinare.

Criteriul esențial îl reprezintă lipsa oricărui impediment practic de a exercita calea de atac, nefiind încălcat principiul accesului efectiv la justiție. Lipsa indicațiilor privind căile de atac și termenul de contestație nu generează automat nulitatea atunci când salariatul cunoștea dreptul său procesual și l-a exercitat prompt, demonstrând astfel efectivitatea reală a protecției judiciare. Conform practicii CtEDO, omisiunea formală produce efecte juridice doar în cazul în care blochează accesul efectiv la justiție, instanța națională fiind obligată să verifice în *concreto* dacă salariatul a fost privat de posibilitatea apărării sale substanțiale.

Cert este că lipsa indicațiilor privind căile de atac și termenul de contestație nu determină în mod automat nulitatea ordinului de concediere atunci când salariatul cunoștea dreptul său procesual și l-a exercitat prompt prin depunerea cererii de chemare în judecată chiar și ulterior termenului legal de 30 de zile, ceea ce demonstrează în fapt respectarea efectivă a dreptului la apărare și la un proces echitabil. În corelație cu îndeplinirea procedurii disciplinare, salariatul și-a prezentat apărarea în faza prealabilă, având acces deplin la probele administrate, recunoscând parțial caracterul culpabil al faptei. În plus, fapta imputată se dovedește incontestabilă obiectiv, circumstanță constatată și de instanța de judecată la acest capitol fiind reținute declarațiile martorului *****, astfel încât omisiunile formale nu au afectat substanța contradictorialității sau legalitatea măsurii dispuse.

În această ordine de idei, argumentul reclamantului privind anularea a ordinului de concediere, bazat pe presupusa încălcare de către pârât a prevederilor Titlului VII al Codului muncii, coroborat cu referința la scrisoarea Inspectoratului de Stat al Muncii nr. 156/11.11.2024, este

apreciat critic de instanță. Or, reclamantul, în calitate de *****, a încălcat grav obligațiile specifice funcției, comportamentul său punând în pericol securitatea zborului, organizarea eficientă a echipajului și reputația companiei. Angajatul nu și-a îndeplinit obligațiile contractuale și disciplinare, încălcând: contractul individual de muncă nr. 84 din 12.12.2021 - pct. 1.1, 4.2 (conștiinciozitate, norme de muncă, regulament intern, disciplină); fișa postului (Anexa 1 CIM) -obligația fundamentală de asigurare a siguranței pasagerilor în zbor; regulamentul intern - pct. 4.2.1, 4.2.2, 4.3 lit. g) (obligații specifice și interdicții) și manualul operațional - partea A, pct. 1.5.3 (proceduri standard de siguranță).

Instanța de judecată notează că principala cauză a accidentelor de aviație, în general, o reprezintă eroarea umană, principalele deficiențe fiind identificate în comunicarea inadecvată, leadership deficitar și luare a deciziilor în cabina echipajului. Prin urmare, principala obligație a membrilor echipajului de cabină constă în neadmiterea acestor deficiențe, prin respectarea strictă a procedurilor standard operaționale, ierarhiei de comandă și protocoalelor de comunicare CRM (Crew Resource Management)

Instanța de judecată are obligația de a motiva hotărârile având în vedere, în mod esențial, argumentele forte invocate de părți, care ar putea determina răsturnarea soluției, și nu fiecare frază sau afirmație conținută în pozițiile acestora, principiu recunoscut expres de Curtea Europeană a Drepturilor Omului (CtEDO) în cadrul interpretării art. 6§1 din Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, privind dreptul la un proces echitabil.

Conform jurisprudenței CtEDO, obligația de motivare nu implică analiza exhaustivă sau trimiterea la fiecare obiecție sau argument individual avansat de părți, ci un răspuns clar și motivat la argumentele decisive, ale căror admitere ar conducela la o soluție diferită a cauzei. Ignoarea nejustificată a unor astfel de argumente forte, relevante și potențial determinante poate atrage încălcarea dreptului la un proces echitabil, în sensul art. 6 CEDO, precum și inadmisibilitatea sau revizuirea hotărârii, în conformitate cu prevederile dreptului național.

Instanța de judecată constată că măsurile disciplinare aplicate reclamantului, au fost emise în conformitate cu art. 206 alin. (1), lit. c), art. 209 alin. (1), art. 210

alin. (1) și art. 211 alin (1) din Codul muncii pentru încălcări grave și repetate ale obligațiilor de muncă.

Dispozițiile ordinului de sancționare nr. 84 din 06.09.2024 au rămas valabile, cu completările ulterioare prin ordinul nr. 84 CC din 09.12.2024, respectă integral dispozițiile art. 86 alin. (1) lit. g) și art. 206 alin. (1) lit. d) Codul muncii, fiind emis pe baza documentării temeinice a faptelor: (a) consemnarea clară a abaterilor disciplinare; (b) solicitarea explicațiilor scrise a reclamantului; (c) respectarea integrală a termenelor procedurale.

Partea reclamantă, contrar principiului *onus probandi*, nu a reușit să demonstreze temeinicia pretențiilor formulate în sensul anulării ordinului nr. 84 SD din 03.09.2024 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare, a ordinului de concediere nr. 84 C din 06.09.2024 și a procesului-verbal nr. 84 PV cu privire la încălcarea repetată a obligațiilor de muncă, solicitări care sunt apreciate de instanța de judecată ca fiind neîntemeiate.

Ținând cont de caracterul subsecvent al solicitărilor privind constatarea eliberării nelegitime din serviciu; de reîncadrarea în funcția anterioară; obligarea angajatorului SRL „HiSky” la plata despăgubirii pentru întreaga perioadă de absență de la muncă în mărimea venitului lunar ratat pentru întreaga perioadă și încasarea prejudiciului moral în sumă de 100 000 lei sunt pretenții subsecvente pretenției de anulare a ordinului de concediere, acestea se apreciază ca fiind neîntemeiate.

În conformitate cu art. 94 alin. (1) Codul 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.

Iar art. 96 alin. (1) și (11) Codul de procedură civilă prevede că instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să compenseze părţii care a avut cîştig de cauză cheltuielile ei de asistenţă juridică, în măsura în care acestea au fost reale, necesare şi rezonabile.

Cheltuielile menţionate la alin. (1) se compensează părţii care a avut cîştig de cauză dacă aceasta a fost reprezentată în judecată de un avocat.

Ca urmare a faptului că instanța de judecată a respins integral pretențiile reclamantului, instanța va respinge ca nefondată și pretenția privind încasarea cheltuielilor de judecată solicitate de reclamantul Draguțan Daniil- Chiril.

în conformitate cu art. 94, 96, 236, art. 238-241 din Codul de procedură civilă, instanța de judecată, -

h o t ă r ă ș t e :

Se respinge ca fiind neîntemeiată cererea de chemare în judecată depusă de avocatul Saftiuc Tudor în interesele lui Draguțan Daniil- Chiril împotriva Societății cu Răspundere Limitată „HiSky”, intervenient accesoriu Inspectoratul de Stat al Muncii cu privire la anularea ordinelor, procesului-verbal, constatarea eliberării nelegitime din serviciu cu reîncadrarea în serviciu, compensarea prejudiciului sub forma unei despăgubiri pentru absența forțată de la muncă, prejudiciului moral și cheltuielilor de judecată compuse din taxa de stat și cheltuieli de asistență juridică.

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

Președintele ședinței,
Judecător Vitalie Stratan

Notă: În conformitate cu art. 236 alin. (7) Cod de procedură civilă, potrivit prevederilor p.1.3 din Dispoziția nr. 23 din 05 aprilie 2024 cu privire la delegarea împuternicirilor vicepreședintelor Judecătoriei Chișinău, în legătură cu faptul că, judecătorul Vitalie Stratan este în imposibilitatea obiectivă de a semna hotărârea motivată, textul integral al hotărârii este semnat de vicepreședintele interimar al Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) Dan Sîrbu.

Vicepreședinte interimar al
Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) Dan Sîrbu