Dosarul nr. 2-15880/2024
nr. electronic: 2-24136437-12-2-29112024

H O T Ă R Î R E
în numele Legii
(dispozitiv)

12 mai 2025 mun. *****

Judecătoria ***** (sediul Central)
Instanța compusă din:

Președintele ședinței,
Judecătorul Țurcanu Radu
Grefier Jana Cornescu, Botnaraș Ludmila, Bacalîm Ana

Cu participarea:
Reprezentantului reclamantului Goncearuc Olga, avocat
Reprezentantul pârâtei, „Arena Națională" SRL Prepeliță Mihaela

În lipsa:
Reclamantului *****
Intervenientului accesoriu Casa Națională de Asigurări Sociale

procedura de citare legală față de ultimii a fost respectată,

a examinat în sediul instanței de judecată, în ședința de judecată publică, cauza civilă la cererea de chemare în judecată depusă de reprezentantul reclamantului *****, avocat Goncearuc Olga, către SC "Arena Națională" SRL, intervenient accesoriu Casa Națională de Asigurări Sociale, privind anularea ordinului de sancționare disciplinară sub formă de concediere, încasarea prejudiciului moral și a cheltuielilor de judecată, și

în conformitate cu prevederile art. art.89,208, 209, 329,330 din Codul muncii și 85,90, 94,96, 238-241, 357 CPC al RM, instanța de judecată,

hotărăște:

Se admite cererea de chemare în judecată depusă de reprezentantul reclamantului *****, avocat Goncearuc Olga, către SC "Arena Națională" SRL, intervenient accesoriu Casa Națională de Asigurări Sociale, privind anularea ordinului de sancționare disciplinară sub formă de concediere, încasarea prejudiciului moral și a cheltuielilor de judecată.

Se anulează ordinul nr. 93/07-A din 05 iulie 2024 cu privire la sancționarea disciplinară a salariatului *****, a.n.**********, sub forma de concediere din funcția anterior deținută.

Se încasează din contul SC "Arena Națională" SRL, IDNP *****, *****, com. *****, în contul lui *****, a.n.**********, IDNP: *****, a salariului restant pentru toată perioada privării ilegale de posibilitatea de a munci și lipsei forțate de la serviciu pînă la 12 mai 2025 inclusiv.

Se încasează din contul SC "Arena Națională" SRL în contul reclamantului *****, a compensației suplimentare în mărime de 3 salarii medii lunare ale salariatului *****, în locul restabilirii la locul de muncă.

Se încasează din contul SC ”Arena Națională” SRL în contul reclamantului *****, a prejudiciului moral în mărimea unui salariu mediu lunar.

Se încasează din contul SC „Arena Națională” SRL în contul reclamantului *****, a cheltuielilor de judecată formate din taxa de timbru în mărime de 200 (două sute) lei și cheltuieli de asistență juridică în sumă de 15 000 (cincisprezece mii) lei.

Se explică dreptul părților și participanților la proces de a solicita hotărârea redactată în cadrul termenului de decădere de 30 de zile.

Hotărârea cu drept de atac în ordine de în apel la Curtea de Apel Centru, în termen de 30 zile, prin intermediul Judecătoriei ***** (sediul Centru).

Președinte ședinței,
judecătorul
Țurcanu Radu

Dosarul nr. 2-15880/2024
nr. electronic: 2-24136437-12-2-29112024

H O T Ă R Î R E
în numele Legii

Dispozitivul Hotărârii pronunțat public la 12 mai 2025
Hotărârea integrală întocmită la 20 iunie 2025, în baza cererii de apel cu nr. 04/1-2-18633 din 10.06.2025 și recepționată de judecător fizic la 13.06.2025

12 mai 2025 mun. *****

Judecătoria ***** (sediul Central)
Instanța compusă din:

Președintele ședinței,	
Judecătorul	Țurcanu Radu
Grefier	Jana Cornescu, Botnaraș Ludmila, Bacalîm Ana

Cu participarea:

Reprezentantului reclamantului	Goncearuc Olga, avocat
Reprezentantul pârâtei, „Arena Națională” SRL	Prepeliță Mihaela

În lipsa:

Reclamantului	*****
Intervenientului accesoriu	Casa Națională de Asigurări Sociale

procedura de citare legală față de ultimii a fost respectată,

a examinat în sediul instanței de judecată, în ședința de judecată publică, cauza civilă la cererea de chemare în judecată depusă de reprezentantul reclamantului *****, avocat Goncearuc Olga, către SC ”Arena Națională” SRL, intervenient accesoriu Casa Națională de Asigurări

Sociale, privind anularea ordinului de sancționare disciplinară sub formă de concediere, încasarea prejudiciului moral și a cheltuielilor de judecată,

constată:

Poziția participanților la proces

La data de 27.11.2024 avocatul Goncearuc Olga din numele și în interesele lui ***** a depus în Judecătoria *****, sediul Centru, cerere de chemare în judecată către SC "Arena Națională" S.R.L cu privire la anularea ordinului de sancționară disciplinară sub formă de concediere, restabilirea în funcția anterior deținută, încasarea salariului restant pentru toată perioada privării ilegale de posibilitatea de a munci și lipsei forțate de la serviciu, pînă la data restabilirii în funcția anterior deținută, încasarea cheltuielilor de judecată și a cheltuielilor cu titlul de asistență juridică.

Cererea potrivit programului PIGD a fost repartizată judecătorului Țurcanu Radu la 29.11.24, iar prin încheierea instanței din 02.11.24 cauza nominalizată s-a primit în procedură.

Ulterior, la data de 16.12.2024, reprezentantul reclamantului avocatul Goncearuc Olga a depus cerere prin care a concretizat pretențiile și a solicitat anularea ordinului de sancționară disciplinară sub formă de concediere, încasarea salariului restant pentru toată perioada privării ilegale de posibilitatea de a munci și lipsei forțate de la serviciu, pînă la data pronunțării hotărârii, îîncasarea compensației suplimentare în mărime de 3 salarii medii lunare ale salariatului în locul restabilirii la locul de muncă, încasarea cheltuielilor de judecată și a cheltuielilor cu titlul de asistență juridică. încasarea prejudiciului moral în mărimea unui salariu mediu lunar. (f.d.64-66).

În motivarea cererii de chemare în judecată a indicat că la data de 05.04.2023 cu persoana juridică "Arena Națională" SRL, în calitate de angajator, ***** în calitate de salariat a încheiat contractual individual de muncă nr. 07/04.2023.

Astfel, reclamantul a fost angajat pe o durată nedeminată în calitate de *manager întreținere spații și rețele interne și externe*. Indică că în perioada derulării raportului individual de muncă, în calitate de salariat și-a exercitat conștiincios obligațiile de muncă și a depus aport în dezvoltarea, fortificarea și valorificarea spațiului „Arena Națională" S.R.L.

Menționează că neîntemeiat la data de 05.07.2024, potrivit Ordinului nr. 93/07/-A cu privire la concediere, a fost concediat din funcția de funcționar de serviciu clădire Aqua Centru, Departament sport și agrement, din data de 05.07.2024 conform art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul Muncii al Republicii Moldova, pe motivul absenței nemotivate de la locul de muncă mai mult de patru ore, consecutive în perioada 01.07.2024-05.07.2024.

A mai indicat că potrivit ordinului de concediere nr. 93/07/-A din 05.07.2024, angajatorul a dispus concedierea, invocând lipsa nemotivată de la locul de muncă a salariatului ***** mai mult de 4 ore consecutive în perioada 01.07.2024-05.07.2024 inclusiv.

Precizează că, aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de concediere este una ilegală, or, în perioada invocată era internat la Institutul de Urgență pentru Boli Cardiovasculare cu sediul în București, aflîndu-se în incapacitate temporară de muncă cu factori de risc cardiovascular, suferind de angină pectorală instabilă stabilizată intervențional.

Indică că despre spitalizarea sa și imposibilitatea prezentării la locul de muncă pe data de 01.07.2024, zi de luni, invocată în ordinului de concediere, ***** a anunțat superiorul său, care a adus la cunoștința angajatorului că primul nu se va putea prezenta la locul de muncă.

Suplimentar a anunțat și angajatorul despre imposibilitatea motivată de a se prezenta la locul de muncă.

Menționează că contrar circumstanțele de fapt și argumentelor întemeiate care confirmau neprezentarea la locul de muncă, la data de 30.08.2024 în adresa lui *****, care se afla în incapacitate temporară de muncă, a fost expediat un mesaj prin care i s-a comunicat că a fost concediat din funcția deținută în baza ordinului de concediere nr. 93/07-A din data de 05.07.2024.

Afirmă că ordinul cu privire la concediere nu i s-a adus la cunoștință și că a expediat în adresa angajatorului cererea prealabilă cu privire la soluționarea litigiului individual de muncă, solicitând reclamarea ordinului. A luat act de conținutul ordinului, ca urmare a recepționării răspunsului nr. 200 din 18.10.2024 emis de angajator la cererea prealabilă, prin care angajatorul și-a exprimat dezacordul privind soluționarea pe cale amiabilă a litigiului.

Mai reține că Ordinul nr. 93/07-A a fost emis contrar prevederilor art. 209 Codul Muncii, care stabilește obligativitatea indicării în ordin a rigorilor stabilite de legiuitor, or conform art. 209 Codul Muncii, sancțiunea disciplinară se aplică prin ordin (dispoziție, decizie, hotărâre), în care se indică în mod obligatoriu, temeiurile de fapt şi de drept ale aplicării sancțiunii, termenul în care sancțiunea poate fi contestată, organul în care sancțiunea poate fi contestată.

***** a mai făcut referire la prevederile art. art. 10 alin. (2) lit. a) Codul Muncii, potrivit căruia angajatorul este obligat să respecte legile şi alte acte normative, în vederea neîngrădirii dreptului la muncă, or, indică că libertatea muncii este garantată de Constituția Republicii Moldova, fiind instituită la nivel de principiu constituțional.

Menționează că sancționarea salariatului, aplicată sub forma celei mai drastice sancțiuni disciplinare sub formă de concediere nu poate avea loc, fără respectarea temeiurilor de fapt și de drept privind procedura de aplicare a sancțiunii disciplinare, că angajatorul a aplicat abuziv, norma materială fără respectarea rigorilor procedurale.

Indică că angajatorul încălcind procedura de aplicare a sancțiunii disciplinare, nu a respectat dreptul salariatului de a prezenta probe veridice care în mod vădit ar fi atestat lipsa temeiurilor de aplicare și netemeinicia ordinului. Reține, prevederile art. 208 alin. (1) Codul Muncii potrivit cărora 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.

Menționează că se consideră abatere disciplinară, acțiunile sau inacțiunile săvârșite cu vinovăție a salariatului, care la caz, nu a fost demonstrată și că angajatorul aplicând în mod abuziv sancțiunea disciplinară, nu a identificat argumente juridice întemeiate care ar fi dus la răspunderea salariatului și încetarea contractului individual de muncă, or reține că la caz, acestea nu se întrunesc.

Face referire la prevederile art. 86 alin. (1), art. 206 alin. (1) și reține că concedierea disciplinară conform temeiurilor art. 86 alin. (1) lit. (g)-(r) Codul Muncii, este admisă doar ca consecință a încălcării de către salariat a disciplinei de muncă care se referă nemijlocit la comportamentul salariatul, angajatorul fiind obligat potrivit art. 206 alin. (5) Codul Muncii, la aplicarea sancțiunii disciplinare, să țină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise şi de alte circumstanțe obiective.

Reiterează că concedierea disciplinară rezidă în sancționarea abaterilor disciplinare a salariatului comise doar cu vinovăție a obligațiilor de muncă. Reține că nu se confirmă vinovăția

sa or, potrivit confirmării din adeverința medicală, fișa nr. 16520/28.06.2024 eliberată de Institutul de Urgență pentru Boli Cardiovasculare cu sediul în București, ***** care deține și cetățenia statului român, a fost internat în spital în perioada 28.06.2024 - 05.07.2024.

De asemenea reține că în cadrul răspunderii disciplinare gravitatea abaterii disciplinare comise servește drept unul din criteriile principale folosite pentru individualizarea sancțiunii disciplinare. Or excluderea vinovăției sale este invocă ca este incontestabilă, fapt atestat ca urmare a incapacității temporare de muncă a acestuia, confirmată din conținutul înscrisurilor eliberate de Institutul de Urgență pentru Boli Cardiovasculare, cu sediul în București, cu privire la efectuarea analizelor de laborator. Or, în acte se identifică detaliat data, luna, anul și ora analizelor, care confirmă perioada internării de la 28.06.2024 pînă la 05.07.2024. Or, fiind externat din spital la data de 04.07.2024, starea de sănătate a acestuia s-a agravat, repetat în aceeași zi la 04.07.2024 ***** a fost internat în spital pînă la data de 05.07.2024.

Indică că din conținutului scrisorii medicale a Institutului de Urgență pentru Boli Cardiovasculare, eliberat pe numele lui *****, se reține că *pacientului i s-au explicat riscurile de tromboxs de stent, infarct și deces! S-a făcut referat către Brigada rutieră și către Direcția spitalului în ceea ce privește situația pacientului (consemnat în FO). Se interzice conducerea autovehiculelor rutiere pînă la informarea medicului de familie și repetării coronografiei.*

Reține că la externare din Institutul de Urgență pentru Boli Cardiovasculare, ***** s-a adresat la medicul de familie care ca urmare a nerecuperării salariatului și incapacității temporare de muncă, i-a eliberat certificatul de concediu medical, conform rigorilor legislației Republicii Moldova.

Menționează că angajatorul ilegal, i-a aplicat sancțiunea disciplinară sub forma de concediere și l-a privat ilegal de dreptul de a munci, contrar prevederilor Constituționale. Indică că Republica Moldova este un stat de drept, în care dreptul la muncă și la protecția muncii sunt garantate de art. 43 din Constituție.

Susține că potrivit înscrisului nr. 200 din 18.10.2024 emis de angajator la cererea prealabilă, expediat de acesta în adresa angajatorului în vederea soluționării amiabile a litigiului, angajatorul a reținut prevederile art. 9 alin. (2) lit. g[1]) Codul Muncii al Republicii Moldova conform cărora, salariatul este obligat, să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre imposibilitatea de a se prezenta la serviciu și să prezinte, în termen de 5 zile lucrătoare după reluarea activității de muncă, documentele care justifică absența.

Reține ***** pretinsele argumente neîntemeiate, or indică că a anunțat despre imposibilitatea prezentării la locul de muncă, iar cu privire la norma invocată indică că nu și-a reluat activitatea în vederea prezentării actelor justificative, raportul individual de muncă fiind încetat unilateral și abuziv de către angajator în perioada de timp în care ***** se afla internat în spital fiind în incapacitate temporară de muncă, iar activitatea de muncă nu a fost reluată, acesta fiind concediat.

Acțiunea reclamantului a fost întemeiată și pe prevederile art. art. 89 alin. (2), 329 alin.(1), lit. a), art. 330 alin. (1) lit. b) al art. 90 Codul Muncii.

Solicită reclamantul anularea ordinului de sancționară disciplinară sub formă de concediere, încasarea salariului restant pentru toată perioada privării ilegale de posibilitatea de a munci și lipsei forțate de la serviciu, pînă la data pronunțării hotărârii, încasarea compensației suplimentare în mărime de 3 salarii medii lunare ale salariatului în locul restabilirii la locul de muncă, încasarea cheltuielilor de judecată și a cheltuielilor cu titlul de asistență juridică, încasarea prejudiciului moral în mărimea unui salariu mediu lunar.

La data de 13.12.2014 pîrîtul SC “Arena Națională” SRL prin intermediul reprezentantului său, Mihaela prepeliță, a depus referință pe marginea litigiului iscat prin care a solicitat respingerea cererii de chemare în judecată ca fiind neîntemeiată (f.d.44).

În motivarea referinței a indicat că reclamantul ***** a fost angajat la data de 05.04.2023 în baza Contractului individual de muncă nr.07/04/2023 în funcția de Manager întreținere spații și interne și externe. Ordinul cu privire la angajare nr.17/04 din 05.04.2023.

Menționează că la data de 06.06.2023 s-a încheiat Acord adițional nr. 1 la Contractul individul de muncă nr.07/04/2023 din 05.04.2023 prin care s-a modificat pct.1 din CIM și anume, salariatul s-a transferat în funcția de manager administrativ spații interne și externe, Departament tehnic. S-a modificat pct. 10 lit. a) din CIM, salariul de bază pentru funcția indicată fiind de 20 000 lei, dintre care se deduc contribuții obligatorii conform legislației în vigoare.

Reține că la data de 18.06.2024 reclamantul a depus cerere cu privire la acordarea zilelor de recuperare pentru orele lucrate în zilele de sâmbătă și duminică. Reține că s-au acordat ore libere pentru prestarea muncii suplimentare, conform art. 104 alin. (8) din Codul Muncii.

Precizează că la data de 01.07.2024, reclamantul ***** avea obligația de a se prezenta la serviciu ora 08:30, locul său de muncă fiind în incinta Aqua Centru din cadrul complexului ***** Arena, situat în mun. *****, str. Calea Orheiului, nr. 130. Pe parcursul întregii zile de muncă 01.07.2024, reclamantul nu și-a făcut apariția, iar managerul organizațional Aqua Centru, dl. Viorel Grigor, a solicitat prezentarea la serviciu și darea explicațiilor despre motivele lipsei nemotivate.

Mai indică în referință că la data de 02.07.2024, reclamantul l-a anunțat pe superior său, dl. Viorel Grigor, prin aplicația viber, că se afla internat în spital în Romania. La mesaj a fost atașată o fotografie neconcludentă, din care nu era clar cînd și unde fusese realizată aceasta și nu confirma spitalizarea sau datele relevante pentru justificarea absenței.

Indică că reclamantul a lipsit de la serviciu timp de cinci zile lucrătoare consecutive, fără a comunica stadiul tratamentului său sau motivele concrete ale absenței.

Menționează că în acest interval, reclamantul avea posibilitatea de a informa prin orice mijloc, superiorii săi sau Serviciul resurse umane cu privire la motivul absenței și de a prezenta documente justificative care să constate cu certitudine că a fost bolnav. În consecință, la data de 05.07.2024 s-a întocmit Procesul verbal nr.2/24 despre lipsa nemotivată de la locul de muncă. Indică că lipsa unui certificat medical sau a altor documente justificate în termenul prevăzut a fost considerată o încălcare a obligațiilor contractuale și legale ale reclamantului.

Concluzionează că procesul verbal nr. 2/24 din 05.07.2024 este documentul care evidențiază absența nemotivată a reclamantului de la locul de muncă timp de cinci zile consecutive și refuzul de a oferi explicații care se confirmă prin procesul verbal nr.1/24 din 05.07.2024. La fel, procesul nr. 2/24 din 05.07.2024 privind lipsa nemotivată de la locul de muncă este un document esențial pentru clarificarea circumstanțelor ce au dus la încetarea raporturilor de muncă și la justificare legalității decizii luate.

Indică că procesul verbal menționat a fost întocmit în prezența comisiei de constatare, fiind consemnate circumstanțele cu referire la absența nemotivată a reclamantului și impactul negativ asupra companiei. Pe baza procesului verbal nominalizat, s-a emis Ordinul nr. 93/07-A cu privire la concediere în conformitate cu prevederile art. 86 alin. (1 li. h) din Codul Muncii.

Menționează că această lipsă nemotivată este în contradicție cu obligațiile prevăzute de art. 9 alin. (2) lit. g) din Codul Muncii, care impune angajatului să informeze angajatorul de îndată despre imposibilitatea de a se prezenta la muncă și să prezinte justificări documentate în termen de cinci zile lucrătoare după reluarea activității.

Indică că scrisoarea recomandată expediată la 24.07.2024 de Serviciu resurse umane și secretariat la adresa de domiciliu a reclamantului *****, la 21.08.2024 s-a întors ca fiind nereclamată iar la data de 30.08.2024, șefa Serviciului resurse umane și secretariat a expediat un SMS de notificare privind eliberarea din funcție la numărul de telefon 060605757 deținut de reclamantul Valentin Buga. Indică că Valentin Buga nu răspuns solicitărilor angajatorului pentru soluționarea amiabilă.

La data de 03.03.2025 în ședința de judecată reprezentantul pârâtului a înaintat cerere privind emiterea încheierii judecătorești privind atragerea în proces în calitate de intervenient accesoriu a Casei Naționale de Asigurări Sociale.

Prin încheierea instanței de judecată din 31.03.2025, a fost admisă cererea reprezentantului pârâtului SA "Arena Națională" SRL cu privire la atragerea în proces a Casei Naționale de Asigurări Sociale.

Fiind citată în mod legal despre data, ora și locul ședinței de judecată, intervenientul accesoriu Casa Națională de Asigurări Sociale în ședința de judecată nu s-a prezentat, cauza civilă fiind examinată în fond, referința parvenind prin intermediul cancelariei instanței la 16.04.2025 (f.d.123-126).

Reprezentantul reclamantului ***** – avocatul Goncearuc Olga, în ședința de judecată a susținut integral cererea de chemare în judecată, solicitând admiterea acțiunii în sensul formulat, pe temeiuri indicate în cererea de chemare în judecată.

Reprezentantul pârâtului SC "Arena Națională" SRL" – Prepeliță Mihaela, în ședința de judecată a solicitat respingerea cererii de chemare în judecată, ca fiind neîntemeiată.

Aprecierea instanței de judecată

Audiind participanții la proces, apreciind argumentele întru susținerea pretențiilor formulate şi ținând cont de probatoriul administrat și legislația pertinentă, normele de drept ce reglementează raportul juridic litigios, instanța de judecată ajunge la concluzia de a admite cererea de chemare în judecată înaintată de *****, reprezentat de avocatul Goncearuc Olga, reieșind din următoarele considerente:

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

În conformitate cu art. 240 alin. (1) Cod de procedură civilă, la deliberarea hotărârii, instanța judecătorească apreciază probele, determină circumstanțele care au importanță pentru soluționarea cauzelor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părți, legea aplicabilă soluționării cauzei și admisibilitatea acțiunii.

Conform art.118 alin. (1) Cod de procedură civilă, fiecare parte trebuie să dovedească circumstanțele pe care le invocă drept temei al pretențiilor şi obiecțiilor sale.

Potrivit dispozițiilor art. 130 alin. (1) Codul de procedură civilă, instanța judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multe aspectuală, completă, nepărtinitoare şi nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul şi interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege.

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

În corespundere cu art. 45 din Codul muncii, *contractul individual de muncă* este înțelegerea dintre salariat și angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă într-o

anumită specialitate, calificare sau funcție, să respecte regulamentul intern al unității, iar angajatorul se obligă să-i asigure condițiile de muncă prevăzute de prezentul cod, de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum și să achite la timp și integral salariul.

Codul Muncii la art. 348 statuează că, jurisdicția muncii are drept obiect soluționarea 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 convențiilor colective prevăzute de prezentul cod, precum şi soluționarea conflictelor colective privind interesele economice, sociale, profesionale şi culturale ale salariaților, apărute la diferite niveluri între partenerii sociali.

Potrivit 348 lit. b) din același Cod, organe de jurisdicție a muncii sînt instanțele de judecată.

Astfel, în conformitate cu prevederile art. 354 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, se consideră litigii individuale de muncă divergențele dintre salariat și angajator privind încetarea şi nulitatea, parțială sau totală, a contractului individual de muncă.

În cadrul examinării cauzei s-a constatat cu certitudine că la data de 05 aprilie 2023 persoana juridică SC "Arena Națională" SRL și persoana fizică ***** au încheiat contractul individual de muncă nr. 07/04/2023 prin care salariatul a fost angajat pe o durată nedeterminată în calitate de manager întreținere spații și rețele interne și externe.

Potrivit pct. 1 Titlului II al Contractului individual de muncă nr. 07/04/2023 din 05 aprilie 2023, prezentul contract poate fi modificat și completat numai printr-un acord suplimentar semnat de părți, care se anexează la contract și este parte integrantă a acestuia.

Pct. 2 lit. f) Titlului II al Contractului individual de muncă nr. 07/04/2023 din 05 aprilie 2023, modificările și completările în contract pot fi operate de părți privitor la specialitatea, profesia, calificarea, funcția.

Mai mult, în temeiul pct. 1 al Acordul nr. 1 din 06 iunie 2023 cu privire la modificarea și completarea Contractului nominalizat, părțile au convenit asupra transferării salariatului ***** în funcția de Manager administrativ spații interne și externe, Departament tehnic, în vigoare din 06 iunie 2023, potrivit pct. 3 al Acordului. Potrivit pct. 2 din Acordul nr. 1 din 06 iunie 2023, salariul de bază pentru funcția indicată în p.1 este de 20 000 lei, din care vor fi deduse toate contribuțiile obligatorii conform legislației în vigoare.

Instanța reține că potrivit art. 46 alin. (1) Codul Muncii, părțile contractului individual de muncă sînt salariatul şi angajatorul.

Iar în temeiul alin. (1) al art. 65 Codul Muncii, contractul individual de muncă poate fi modificat printr-un acord suplimentar semnat de părți, inclusiv cu utilizarea semnăturii electronice avansate calificate. Acordul suplimentar este parte integrantă a contractului individual de muncă. (2) Modificare a contractului individual de muncă se consideră orice modificare sau completare care vizează cel puțin una dintre clauzele prevăzute la art. 49 alin. (1).

În corespundere cu prevederile art. 81 alin. (1) lit. b) din Codul Muncii, Contractul individual de muncă poate înceta la inițiativa uneia dintre părți (art.85 şi 86).

Potrivit art. 81 alin. (3) din Codul Muncii, Contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) angajatorului, care se aduce la cunoştinţa salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării, cel tîrziu la data eliberării din serviciu, cu excepția cazului în care salariatul nu lucrează pînă în ziua eliberării din serviciu (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.

Potrivit art. 86 alin. (1) lit. h) Codul Muncii, *Concedierea este definită ca* desfacerea din iniţiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată – se admite pentru absența fără motive întemeiate de la locul de lucru timp de cel puțin 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă – în cazul salariaților cu durata zilnică a timpului de muncă de minim 8 ore pe zi, sau timp de cel puțin jumătate din durata zilnică a timpului de muncă – în cazul salariaților cu durata zilnică a timpului de muncă mai mică sau mai mare de 8 ore pe zi.

Art. 201 Codul Muncii, statuează că *Disciplina muncii* reprezintă obligația tuturor salariaților de a se subordona unor reguli de comportare stabilite în conformitate cu prezentul cod, cu alte acte normative, cu 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 unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator.

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

Cu referire la cazul dedus judecății instanța mai reține că la data de 05 iulie 2024 SA "Arena Națională" SRL, în calitate de angajator a emis ordinul nr. 93/07-A cu privire la concedierea salariatului *****.

Deci, potrivit pct. 1 al ordinului nominalizat, angajatorul a dispus concedierea din funcția de Funcționar de serviciu clădire Aqua Centru, Departament sport și agreement, a salariatului ***** din data de 05 iulie 2024, conform alin. (1) lit. h) din Codul Muncii, absența nemotivată de la locul de muncă, mai mult de patru ore consecutive în perioada 01.07.21-05.07.2024 inclusiv.

Instanța constată cu certitudine că potrivit Biletului de ieșire din spital, scrisoare medicală eliberată de Institutul de Urgență pentru Boli Cardiovasculare "Prof.Dr.C.C.Iliescu", București, foaia de internare nr. 16520 se confirmă incontestabil data internării în spitalul nominalizat a reclamantului *****, 28.06.2024 09:08 și data externării 04.07.2024 12:00.

Totodată, potrivit Biletului de ieșire din spital, scrisoare medicală a Institutului de Urgență pentru Boli Cardiovasculare "Prof.Dr.C.C.Iliescu", foaia de internare nr. 17086 se confirmă incontestabil data internării a reclamantului *****, 04.07.2024 15:13 și data externării 05.07.2024 11:00.

Instanța reține și Adeverința Medicală eliberată la 05.07.2024 de Institutul de Urgență pentru Boli Cardiovasculare care adeverește că ***** a fost internat în spital la 28.06.2024-05.05.07.2024 suferind de angină pectorală instabilă stabilizată intervențional.

Prin urmare în circumstanța în care și partea pârâtă a recunoscut în ședința de judecată că a fost înștiințată despre imposibilitatea salariatului de a se prezenta la locul de muncă, ultimul fiind internat în spital și contrar acestui fapt, angajatorul a emis în consecință ordinul de concediere, care constată instanța că este emis cu încălcarea normelor de drept material și procedural.

Instanța apreciază critic argumentele părții pârâte neprobate în acest sens, că a solicitat telefonic darea explicațiilor despre motivele lipsei nemotivate a salariatului. Instanța reține prevederile art. 208 Codul Muncii care prevăd expres obligativitatea solicitării explicațiilor în formă scrisă privind fapta comisă.

Instanța reține că condiția esențială a atragerii la răspundere disciplinară a salariatului sub forma concedierii conform temeiurilor prevăzute de art. 86 alin. (1) lit. (g)-(r) Codul Muncii, este consecința încălcării de către salariat a disciplinei de muncă care se referă nemijlocit la comportamentul salariatul. Angajatorul este obligat potrivit art. 206 alin. (5) Codul Muncii, la aplicarea sancțiunii disciplinare, să ţină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise şi de alte circumstanțe obiective.

Instanța mai reține că absența care se datorează unor circumstanțe obiective care în esență nu depind de comportamentul și voința salariatului, la caz, îmbolnăvirea salariatului și internarea în spital, fiind constatat cu certitudine că salariatul a fost în imposibilitate de a se prezenta la locul de muncă, nu poate constitui temei valabil și temeinic de concediere.

Instanța va respinge ca nefondate argumentele părții pârâte care a invocat că salariatul urma să prezinte documente care justifica absența sa, aceasta deoarece, în sensul prevederilor art. 9 alin. (2) lit. g[1]) Codul Muncii, salariatul este obligat să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre imposibilitatea de a se prezenta la serviciu și să prezinte, în termen de 5 zile lucrătoare după reluarea activității de muncă, documentele care justifică absența.

Instanța de asemenea constată că ***** nu și-a reluat activitatea fiind concediat din funcție.

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

Și alin. (1) al art. 208 Codul Muncii prevede expres că, 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. Iar potrivit alin. (2) al articolului sus-precitat, în funcție de gravitatea faptei comise de salariat, angajatorul este în drept să organizeze şi o anchetă de serviciu, a cărei durată nu poate depăși o lună. Or, 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 cele reținute supra, instanța de judecată reține, că absența de la lucru mai mult de 4 ore consecutive în timpul zilei de muncă, poate constituie temei valabil pentru concediere doar cu condiția respectării de către angajator a prevederilor legale privind modul de aplicare a sancțiunii disciplinare și atragerea la răspundere disciplinară a salariatului. Or, sancțiunea disciplinară sub forma concedierii din funcție a salariatului, este considerată a fi, cea mai severă sancțiune.

Instanța conchide că sancțiunea disciplinară nu poate avea loc într-un mod arbitrar, ci exclusiv în corespundere cu prevederile și temeiurile legale. Instanța reține că angajatorul este obligat să respecte dreptul salariatului de a prezenta explicațiile sale privind pretinsul comportament invocat acestuia de către angajator în cadrul disciplinei de muncă.

Or, instanța menționează că abaterea disciplinară este acțiunea or inacțiunea săvârșită cu vinovăție. Astfel instanța reține plauzibile argumentele părții reclamante că angajatorul nu a identificat argumente juridice întemeiate pasibile pentru a atrage la răspundere disciplinară salariatul și a încetat într-un mod abuziv, unilateral contractul individual de muncă sub forma concedierii considerate a fi, cum s-a reținut supra, cea mai drastică sancțiune disciplinară.

Sintetizând, instanța reține că unul din elementele definitorii ale răspunderii disciplinare sub forma concedierii, care prevede dreptul angajatorului de a încetat unilateral contractul individual de muncă potrivit art. 86 alin. (1) lit. h) Codul Muncii, este săvârșirea cu vinovăție de către salariat a faptei pretinse.

Convenția Internațională nr. 158 din 22.06.1982, cu privire la încetarea raporturilor de muncă din inițiativa patronului, în vigoare pentru Republica Moldova din 14.02.1988 prevede expres în art. 6 alin. (1) că absența temporară de la locul de muncă din cauza bolii sau traumei nu va constitui motiv valabil pentru încetare.

Iar în corespundere cu art. 4 a Convenției nr. 158 din 22.06.1982, raporturile de muncă ale unui lucrător nu vor înceta decât daca există un motiv valabil pentru o asemenea încetare legat de capacitatea sau conduita lucrătorului sau bazat pe cerințele operaționale ale întreprinderii, instituției sau serviciului.

Instanța de judecată consideră plauzibile argumentele părții reclamante în sensul invocării prevederilor art. 210 Codul Muncii, care prevede obligativitatea indicării în ordin a temeiurilor de fapt și de drept, a termenului în care sancțiunea poate fi contestată și a organului în care sancțiunea poate fi contestată.

Or, instanța conchide că în ordinul contestat nr. 93/07-A din 05 iulie 2024 cu privire la concedierea salariatului *****, rigorile stabilite obligatorii de norma prenotată cu privire la termenul și organul în care și unde poate fi contestat ordinul, nu se regăsesc.

Mai mult, potrivit art. 9 alin. (2) lit. a) din Codul Muncii, angajatorul este obligat să respecte legile şi alte acte normative, clauzele contractului colectiv de muncă şi ale convenţiilor colective.

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

Nu în ultimul rînd, un argument considerabil, esențial a fi, care duce la nulitatea ordinului contestat este concedierea reclamantului din funcția pe care salariatul ***** nu o deținea la data concedierii.

Instanța reține ordinul nr.17/04 cu privire la angajarea lui ***** din 05 aprilie 2023 în funcția de Manager întreținere spații și rețele interne și externe. Reține, contractul individual de muncă nr. 07/04/2023 din 05 aprilie 2023, care în titlul I, pct.1 prevede că salariatul este angajat în calitate de Manager întreținere spații și rețele interne și externe.

La fel instanța reține pct. 1 din Acordul din 06 iunie 2023 Nr. 1 cu privire la modificarea și completarea Contractului individual de muncă nr.07/04/2023, care prevede că salariatul se transferă în funcția de manager administrativ spații interne și externe, Departament tehnic, în vigoare din 06 iunie 2023, conform pct. 3 al Acordului.

Or, potrivit pct. 1 din Ordinul contestat nr. 93/07-A din 05 iulie 2024, SC "Arena Națională" SRL a dispus concedierea lui ***** din funcția de Funcționar de serviciu clădire Agua Centru, Departament sport și agreement.

În cadrul ședinței de judecată reprezentantul părții pârâte a explicat că nu cunoaște despre existența unui alt acord de modificare a clauzelor contractuale decât cel prezentat la materialele cauzei de partea pârâtă.

Instanța apreciază critic poziția pârâtului și reține că în cadrul litigiilor de muncă sarcina probațiunii este inversată, angajatorul urmând să probeze legalitatea ordinului emis.

Astfel, obligativitatea dovedirii legalității este prevăzută de art. 89 alin. (2) Codul Muncii, potrivit căruia, la examinarea litigiului individual de muncă de către instanță de judecată, angajatorul este obligat să dovedească legalitatea şi să indice temeiurile eliberării din serviciu a salariatului.

În acest sens, instanță de judecată, luând în considerație explicațiile părții pârâte și a părții reclamante, întru respectarea prevederilor legislației naționale și internaționale, inclusiv Convenția Pentru Apărarea Drepturilor Omului şi a Libertăților Fundamentale, adoptată la 04.11.1950, în vigoare pentru Republica Moldova din 12.09.1997, care stipulează că cauza trebuie să fie judecată în mod echitabil, evidențiind principiul contradictorialității şi egalitatea părților în drepturile procedurale, *conchide că a creat condiții egale părților în proces pentru exercitarea drepturilor lor procedurale.*

Menționează instanța de judecată că ședințele de judecată fiind amânate la solicitările părților, inclusiv și la solicitarea părții pârâte în vederea acordării termenului de împăcare, cât și pentru prezentarea probelor apărării în sensul confirmării argumentelor invocate, astfel cum se stipulează suplimentar și în art.118 Cod de procedură civilă, că fiecare parte trebuie să dovedească circumstanțele pe care le invocă drept temei al pretențiilor şi obiecțiilor sale.

În astfel de circumstanțe, instanța de judecată ajunge la concluzia că angajatorul nu a probat existența temeiurilor de fapt și de drept al dreptului privind atragerea la răspundere disciplinară a salariatului și nu a anulat ordinul contestat pe cale amiabilă. Instanța de judecată apreciază critic alegațiile părții pârâte care în ședința de judecată a afirmat că ulterior concedierii, ar fi anulat ordinul de concediere la prezentarea probelor care justificau absența salariatului.

Instanța reține că concedierea salariatului poate fi dispusă doar în corespundere cu prevederile imperative ale Codului Muncii și ca urmare a existenței încălcării disciplinei de muncă fapt, care la caz nu s-a atestat, normele imperative ale legii fiind încălcate de către angajator.

Potrivit art. 89 alin. (1) Codul Muncii, salariatul transferat nelegitim la o altă muncă sau eliberat nelegitim din serviciu poate fi restabilit la locul de muncă prin negocieri directe cu angajatorul, iar în caz de litigiu - prin hotărâre a instanței de judecată. Or, instanța de judecată a acordat părții pârâte termene de împăcare la solicitare, iar angajatorul nu a soluționat litigiu în cauză nici ca urmare a cererii prealabile adresate acestuia de către salariat anterior depunerii cererii de chemare în judecată în prezenta cauză civilă.

Potrivit art. 43 alin. (1) al Constituției, orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiții echitabile şi satisfăcătoare de muncă, precum şi la protecție împotriva șomajului.

Or, instanța de judecată reține că respectarea principiului preeminenței dreptului prevăzut în preambulul Convenției Drepturilor Omului și a Libertăților Fundamentale, constituie una din exigențele unui proces echitabil în sensul art.6. par. (1) consfințit de Convenția Drepturilor Omului și a Libertăților Fundamentale.

Dreptul la muncă este consfințit la nivel de principiu și în Declarația Universală a Drepturilor Omului în art. 23 pct. 1.

Instanța de judecată nu poate reține explicațiile părții pârâte privind pretinsul comportament al salariatului invocat anterior concedierii care ar fi dus la încălcarea disciplinei de muncă, în contextul în care afirmațiile nu au fost probate.

Instanța nu a constatat nici o altă sancțiune disciplinară în afară celei contestate, prin care angajatorul, ar fi atras la răspundere disciplinară salariatul pentru anumite încălcări ale disciplinei de muncă, or a fi efectuat o anchetă de serviciu așa cum indică partea pârâtă.

La caz, instanța de judecată menționează că, argumentele aduse și invocate de partea pârâtă nu și-au găsit un suport probatoriu, purtând un caracter declarativ. Astfel instanța le va respinge.

Instanța va susține argumentul adus de partea reclamantă care duce la netemeinicia proceselor verbale nr. 1/ 24 și nr. 2/24 din 05 iulie 2024 puse la baza ordinului contestat, potrivit conținutului cărora, Grigor Viorel-Manager organizațional Agua Centru (Grigor V.) se semnează în ambele procese verbale nominalizate în calitate de reprezentat al salariaților și în calitate de reprezentat al angajatorului, or una și aceeași persoană nu poate concomitent și în contradictoriu întruni calitatea de reprezentant al salariaților și totodată calitatea de reprezentant al angajatorului.

Instanța a reținut supra și reiterează repetat prevederile art. 208 Codul Muncii, care prevăd că refuzul de a prezenta explicația cerută se consemnează într-un proces verbal semnat de un reprezentant al angajatorului și un reprezentant al salariaților. În acest context instanța de judecată constată că angajatorul nu a probat nici existența solicitării scrise a explicației, care într-un mod obligatoriu în sensul prevederilor statuate de art. 208 Codul Muncii, trebuie respectate.

Urmare a considerentelor enunțate se reține a fi ilegală concedierea salariatului, în persoana reclamantului- *****, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) Codul Muncii, conform ordinului din 05 iulie 2024, motiv din care motiv ordinul nr. 93/07-A cu privire la sancționarea disciplinară a salariatului *****, sub forma concedierii, se anulează.

Astfel din considerentele menționate instanța de judecată concluzionează că este întemeiată și urmează a fi admisă pretenția părții reclamante ***** cu privire la anularea ordinului nr. 93/07-A din 05 iulie 2024 cu privire la sancționarea disciplinară sub forma concedierii și încasarea a salariului restant pentru toată perioada privării ilegale de posibilitatea de a munci și lipsei forțate de la serviciu pînă la data pronunțării hotărârii.

Totodată, potrivit alin. (1) al art. 329 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.

Iar 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 soluționează de instanța de judecată, indiferent de mărimea prejudiciului material ce urmează a fi reparat.

În corespundere cu prevederile 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. Iar 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).

Instanța de judecată reține în acest sens, că prin urmare în corespundere cu prevederile art. 330 alin. (1), lit. b) Codul Muncii, legiuitorul a prevăzut în mod expres că angajatorul este obligat să compenseze persoanei salariul pe care aceasta nu l-a primit, în toate cazurile privării ilegale de posibilitatea de a munci.

Or, având în vedere faptul că salariatul ***** a fost concediat ilegal, a fost privat de dreptul de a munci, iar pretenția cu privire la compensarea salariului în cazul privării ilegale de posibilitatea de a munci este o acțiune subsecventă acțiunii de bază cu privire la anularea ordinului de concediere, instanța de judecată ajunge la concluzia de a admite cerința

reclamantului în partea încasării salariului pentru perioada privării ilegale de posibilitatea de a munci.

Instanța de judecată va respinge ca nefondat argumentul părții pârâte privind netemeinicia acțiunii în partea încasării de la angajator a salariului restant, or, perioada concediului medical pe durata concedierii a fost una determinată, nu s-a extins pe toată durata absenței forțate de la muncă, perioadă în care fiind încetat unilateral raportul individual de muncă de către angajator, salariatul a pierdut și dreptul la indemnizații de incapacitate temporară de muncă.

Or, indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă se acordă, în cazurile cînd asiguratul este angajat în baza contractului individual de muncă, prevede pct. 2 din HG nr. 108 din 03.02.2005, privind aprobarea Regulamentului cu privire la condițiile de stabilire, modul de calcul și de plată a indemnizațiilor,

În conformitate cu prevederile pct. 7 al HG nr. 108 din 03.02.2005 în cazul în care asiguratul îşi pierde capacitatea temporară de muncă în timpul examinării litigiului cu privire la legitimitatea concedierii, indemnizația se stabilește, dacă asiguratul este restabilit în lucru, cu începere de la data cînd, conform deciziei instanței de judecată urma să-şi reia activitatea.

Raportând depozițiile statuate în reglementările legale reținute supra, la circumstanțele cazului, instanța reține că este dreptul salariatului de a nu solicita restabilirea în câmpul muncii în corespundere cu prevederile art. 90 alin. (4) Codul Muncii.

În cazul de speță, obligația angajatorului este să compenseze persoanei salariul pe care aceasta nu l-a primit, în toate cazurile privării ilegale de posibilitatea de a munci, reiese din anularea ordinului ilegal astfel instanța va respinge poziția părții pârâte considerând-o doar ca un dezacord neîntemeiat de a nu achita salariul restant pentru perioada lipsei forțate de la muncă, survenită ca urmare a încetării unilaterale a raportului de muncă de către angajator.

Instanța reține că în cazul constatării a eliberării nelegitime din serviciu, angajatorul este obligat, prin prisma art. art. 90 alin. (2) lit. a) din Codul Muncii, la plata despăgubirii pentru întreabă absență forțată de muncă, într-o mărime care nu va depăși 12 salarii medii lunare ale salariatului,

Instanța de judecată reține că legislația în vigoare prevede garanții legale împotriva arbitrariului angajatorului în cadrul raportului de muncă în cadrul căruia salariatului nu se află pe poziții de egalitate cu angajatorul dar în subordonarea acestuia.

Or, prin prisma normelor enunțate supra, instanța reține că angajatorul are obligația legală de a compensa salariatului, salariul pe toată perioada absenței forțate, determinată de emiterea ordinului contestat considerat a fi nul, din care considerente instanța de judecată constată necesitatea dispunerii încasării a salariului restant a salariatului *****, din contul părții pârâte în beneficiul părții reclamante și admiterea pretenției privind încasarea salariului restant pentru toată perioada privării ilegale de posibilitatea de a munci și lipsei forțate de la serviciu pînă la 12 mai 2025, data pronunțării hotărârii.

Totodată, în corespundere cu prevederile art. 90 alin. (1) 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.

Reiterează instanța de judecată că conform art. 90 alin. (2) lit. a) Codul Muncii, repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă într-o mărime care nu va depăși 12 salarii medii lunare ale salariatului în cazul transferului sau al eliberării nelegitime din serviciu.

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

Prin prisma normelor enunțate reținând circumstanțele relevante pricinii, specificate supra, instanța conchide că partea reclamantă este în drept să pretindă în locul restabiliri la locul de muncă încasarea a cel puțin 3 salarii medii lunare, din care considerente, instanța atestă drept temeinică pretenția reclamantului privind încasarea în locul restabilirii la locul de muncă de la SC "Arena Națională" SRL a unei compensații suplimentare în mărime de 3 salarii medii lunare ale reclamantului *****.

În contextul în care angajatorul SC "Arena Națională" SRL a respins cerința salariatului ***** formulată în cererea prealabilă privind restabilirea în câmpul muncii și luând în considerație specificul litigiului de muncă, instanța consideră de admite cerința reclamantului și de a încasa de la SC "Arena Națională" SRL în beneficiul lui ***** a unei compensații suplimentare în mărime de 3 salarii medii lunare a salariatului.

Cu privire la încasarea prejudiciului moral instanța de judecată reține prevederile aplicabile a art. 90 alin. alin. (1), (2) lit. c) Codul Muncii care statuează că, în cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia. (2) Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în: c) compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului.

Potrivit art. 90 alin. (3) Codul Muncii, mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanță de judecată, ţinîndu-se cont de aprecierea dată acțiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decât un salariu mediu lunar al salariatului.

Instanța de judecată a reținut supra, prevederile art. 329 din Codul muncii, relevante cauzei, care prevăd obligativitatea reparării de către angajator a prejudiciului moral și material.

Prin urmare, potrivit normei citate, 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 părți. Litigiile şi conflictele apărute în legătură cu repararea prejudiciului moral se soluționează de instanță de judecată, indiferent de mărimea prejudiciului material ce urmează a fi reparat

Instanța de judecată reține că în conformitate cu alin. (1) al art. 2036 CC, în cazul în care persoanei i s-a cauzat un prejudiciu moral prin fapte ce atentează la drepturile ei personale nepatrimoniale, precum şi în alte cazuri prevăzute de lege, instanță de judecată are dreptul să oblige persoana responsabilă la reparația prejudiciului prin plata de despăgubiri.

Prejudiciul moral se repară indiferent de existența şi întinderea prejudiciului patrimonial.

Reparația prejudiciului moral se face şi în lipsa vinovăției autorului, faptei ilicite în cazul în care prejudiciul este cauzat prin condamnare ilegală, atragere ilegală la răspundere penală, aplicare ilegală a arestului preventiv sau a declarației scrise de a nu părăsi localitatea, aplicarea ilegală în calitate de sancţiune administrativă a arestului , muncii neremunerate în folosul comunității şi în alte cazuri prevăzute de lege.

Dacă legea nu prevede altfel, simpla constatare a încălcării unui drept sau interes recunoscut de lege fără plata de despăgubiri oferă satisfacție echitabilă persoanei vătămate doar

cînd aceasta corespunde cu natura dreptului sau interesului recunoscut de lege încălcat și persoana vătămată astfel va putea obține o valoare nepatrimonială superioară prejudiciului moral suferit. (5) Dreptul la despăgubire pentru atingerile aduse drepturilor personale nepatrimoniale poate fi cesionat numai în cazul în care a fost stabilit printr-o tranzacție sau printr-o hotărâre judecătorească definitivă.

Astfel, partea reclamantă a solicitat încasarea din contul SA "Arena Națională" cu titlul de prejudicial moral încasarea unui salariu mediu lunar.

Totodată, potrivit dispozițiilor art. 2037 alin. (1) CC, mărimea compensației pentru prejudiciu moral se determină de către instanța de judecată în funcție de caracterul și gravitatea suferințelor psihice sau fizice cauzate persoanei vătămate, de gradul de vinovăție al autorului prejudiciului, dacă vinovăția este o condiție a răspunderii, și de măsura în care această compensare poate aduce satisfacție persoanei vătămate.

În susținerea pretenției cu privire la încasarea prejudiciului moral, reclamantul a invocat suferințele psihologice și fizice ca urmare a concedierii ilegale care a avut loc anterior atingerii de către reclamant a plafonului pentru limita de vârstă.

Instanța de judecată va reține argumentele reclamantului, or ca urmare a concedierii a fost lipsit de dreptul la remunerare, aflîndu-se într-o situație de incertitudine, stres, frustrare și neliniște.

Starea de sănătate fizică precară invocată de reclamant a fost probată prin certificatele medicale relevante prezentate și starea de neliniște, și apreciate de instanța, stres și anxietate probate prin congruența cronologică a refuzului din partea angajatorului de a soluționa pe cale amiabilă litigiul propriu zis, iar în consecință internarea reclamantului în IMSP Spitalul de Stat, secția- Neorologie cu debut acut a senzației de amorțeală a membrelor - fapt ce relevă temeinicia argumentelor reclamantului.

Instanța de judecată în această ordine de idei, analizând circumstanțele cauzei, reține că încasarea unui salariu mediu lunar cu titlul de prejudiciu moral este una justificată și proporțională conform circumstanțelor cauzei constatate, gradul de încălcare de către angajator a dreptului constituțional la muncă, probele care confirmă îmbolnăvirea salariatului, dispunând astfel admiterea pretenției cu privire la încasarea prejudiciului moral în mărimea unui salariu mediu a salariatului ***** și din următoarele considerente.

Instanța de judecată reține că, potrivit practicii constante a Curții Europene a Drepturilor Omului, înalta Curte a făcut și serie de aprecieri notabile în ceea ce privește proba prejudiciului moral, constatând astfel în repetate rânduri că, proba faptei ilicite este suficientă, urmând ca prejudiciul și raportul de cauzalitate să fie prezumate.

Or, mai reține Curtea că, instanțele urmează să deducă producerea prejudiciului moral din simpla existență a faptei ilicite de natură să producă un asemenea prejudiciu și a împrejurărilor în care a fost săvârșită, soluția fiind determinată de caracterul subiectiv, intern al prejudiciului moral, proba sa directă fiind practic imposibilă (*a se vedea cauza A. contra Norvegiei, nr.28070/06, 09 aprilie 2009*).

În această ordine, instanța reține că și (în cauzele Danev contra Bulgariei și Iovtchev contra Bulgariei), Curtea Europeană a Drepturilor Omului a reținut în esență încălcarea Convenției, după ce a considerat că abordarea formalistă a instanțelor naționale, care au atribuit reclamantului obligația de a dovedi existența unui prejudiciu moral cauzat de fapta ilegală, prin dovezi susceptibile să confirme manifestări externe ale suferințelor lui fizice sau psihologice, avuseseră ca rezultat privarea reclamantului de despăgubirea pe care ar fi trebuit să o obțină.

În acest context, ținând cont de criteriile de stabilire a cuantumului prejudiciului moral ale CtEDO, instanța de judecată va ține cont de efectul compensatoriu al despăgubirii pentru reclamant care a pierdut calitatea de salariat, dreptul la remunerare echitabilă ca urmare a faptei ilicite a angajatorului care a încălcat normele imperative ale legii prin încetarea ilegală a raportului individual de muncă, reclamantul în consecință fiind lipsit și de dreptul la asigurare medicală obligatorie, or s-a confirmat că factorii de risc cardiovascular îi sunt caracteristici acestuia. Instanța de judecată se bazează astfel pe principiile compensării rezonabile și echitabile a prejudiciului moral.

Astfel, pentru toate considerentele reținute, instanța de judecată ajunge la concluzia încasării unui salariu mediu lunar care va constitui o satisfacție echitabilă pentru reclamant. Pentru considerentele care precedă, instanța de judecată va dispune încasarea din contul SA "Arena Națională" SRL în beneficiul reclamantului ***** cu titlu de prejudiciu moral încasarea unui salariu mediu lunar.

În consecință conform prevederile art. 82 Cod de procedură civilă, Cheltuielile de judecată se compun din taxa de stat, taxa de timbru și cheltuielile de judecare a cauzei.

Potrivit art. 90 lit. i) CPC, din cheltuielile de judecare a cauzei fac parte cheltuielile de asistență juridică.

Potrivit art. 94 alin. (1) CPC, instanță judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească, la cererea părții care a avut câștig de cauză cheltuielile de judecată. Dacă acțiunea reclamantului a fost admisă parțial, acestuia i se compensează cheltuielile de judecată proporțional părții admise din pretenții, iar pârâtului – proporțional părții respinse din pretențiile reclamantului.

Prin prisma art. 96 alin. (1) și (11) CPC, instanța judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să compenseze părții care a avut câștig de cauză cheltuielile ei de asistență juridică, în măsura în care acestea au fost reale, necesare şi rezonabile.

Cheltuielile menționate la alin. (1) se compensează părţii care a avut câștig de cauză dacă aceasta a fost reprezentată în judecată de un avocat. Iar pentru determinarea cuantumului compensației acordate instanța de judecată, pentru a face o apreciere corectă va ţine cont de complexitatea cauzei, dificultatea întrebărilor juridice ridicate de speță, aportul avocatului la soluționarea cauzei, timpul şi munca depusă de avocat, aptitudinile necesare pentru a acorda asistența și important faptul în ce măsură munca avocatului în cauza respectivă a elucidat admiterea acțiunii prin identificarea aspectelor juridice pasibile de a duce la admiterea cererii de chemare în judecată înaintate.

In acest context, instanța de judecată reține ordinul de încasare a numerarului din 03 martie 2025 anexat, care atestă că ***** a achitat suma de 15 000 lei cu titlul de asistență juridică în baza contractului din 22.11.2024 Cabinetului Avocatului "Goncearuc Olga".

Or, Curtea Supremă de Justiție, reține în jurisprudența sa, că reducerea onorariului avocațial poate avea loc doar cu titlu de excepție şi doar atunci când acesta este vădit disproporționat în raport cu valoarea sau complexitatea cauzei ori cu activitatea desfășurată de avocat, excepție care la caz nu a fost constatată, ori cheltuielile au fost reale, necesare şi rezonabile.

Apreciind complexitatea cauzei și volumul de muncă depus de avocat, încălcările multiple comise de angajator la emiterea ordinului contestat invocate de avocat și constatate de instanța de judecată, pregătirea juridică a acestuia, abilitățile și descrierea detaliată a acțiunilor conform raportul de activitate anexat care descriere detaliat activitatea, durata cauzei și numărul ședințelor de judecată, justificarea și ponderea mijloacelor de apărare utilizate în cauză de

avocat, se constată că onorariul avocațial în mărime de 15 000 lei constituie o necesitate echitabilă și în atare circumstanțe, instanța de judecată a ajuns la concluzia că, cerința privind încasarea cheltuielilor de asistență juridică în mărime de 15 000 lei urmează a fi admisă integral.

Pe cale de consecință, ținând cont de circumstanțele stabilite în ședința de judecată, de prevederile legii ce guvernează raporturile juridice între părți, instanța de judecată ajunge la concluzia că cererea de chemare în judecată depusă de reprezentantul reclamantului *****, avocat Goncearuc Olga, către SA „Arena Națională" SRL, intervenient accesoriu Casa Națională de Asigurări Sociale, urmează a fi admisă integral.

Concluzionând cele relatate, în conformitate cu prevederile art. art.89,208, 209, 329,330 din Codul muncii și 85,90, 94,96, 238-241, 357 CPC al RM, instanța de judecată,

hotărăște:

Se admite cererea de chemare în judecată depusă de reprezentantul reclamantului *****, avocat Goncearuc Olga, către SC "Arena Națională" SRL, intervenient accesoriu Casa Națională de Asigurări Sociale, privind anularea ordinului de sancționare disciplinară sub formă de concediere, încasarea prejudiciului moral și a cheltuielilor de judecată.

Se anulează ordinul nr. 93/07-A din 05 iulie 2024 cu privire la sancționarea disciplinară a salariatului *****, a.n.**********, sub forma de concediere din funcția anterior deținută.

Se încasează din contul SC "Arena Națională" SRL, IDNP *****, *****, com. *****, în contul lui *****, a.n.**********, IDNP: *****, a salariului restant pentru toată perioada privării ilegale de posibilitatea de a munci și lipsei forțate de la serviciu pînă la 12 mai 2025 inclusiv.

Se încasează din contul SC "Arena Națională" SRL în contul reclamantului *****, a compensației suplimentare în mărime de 3 salarii medii lunare ale salariatului *****, în locul restabilirii la locul de muncă.

Se încasează din contul SC "Arena Națională" SRL în contul reclamantului *****, a prejudiciului moral în mărimea unui salariu mediu lunar.

Se încasează din contul SC „Arena Națională" SRL în contul reclamantului *****, a cheltuielilor de judecată formate din taxa de timbru în mărime de 200 (două sute) lei și cheltuieli de asistență juridică în sumă de 15 000 (cincisprezece mii) lei.

Se explică dreptul părților şi participanților la proces de a solicita hotărârea redactată în cadrul termenului de decădere de 30 de zile.

Hotărârea cu drept de atac în ordine de în apel la Curtea de Apel Centru, în termen de 30 zile, prin intermediul Judecătoriei ***** (sediul Centru).

Președinte ședinței,
judecătorul
Țurcanu Radu