Dosarul nr. 2-10/2025

H o t ă r î r e

În numele Legii

19 martie 2025 mun. Hîncești,

Judecătoria Hîncești, asediul Central,
Instanța în componența:
Președintele ședinței, judecător – Valentina Suruceanu,
Grefier – Carolina Tintă,
Cu participarea:
Reclamantei – Sanchez Hernandez Tatiana,
Reprezentantului reclamantului, avocatul – Kușnir Mariana, împuternicită prin mandatul nr. 1479392 din 29.01.2024,
Reprezentantului pîrîtului – Zinaida Postolache, împuternicită prin procura nr.3 din 03.01.2025,

a examinat în ședința de judecată publică în limba de stat cauza civilă la acțiunea înaintată de Sanchez Hernandez Tatiana împotriva Agenției ”Moldsilva” Întreprinderea de Stat Întreprinderea pentru Silvicultură ”Hîncești-Silva” privind anularea ordinului de aplicare a sancțiunii disciplinare și repararea prejudiciului moral,

c o n s t a t ă:

La data de 06 ianuarie 2025, Sanchez Hernandez Tatiana a sesizat instanța de judecată cu cerere de chemare în judecată împotriva Agenției ”Moldsilva” Întreprinderea de Stat Întreprinderea pentru Silvicultură ”Hîncești-Silva” privind anularea ordinului de aplicare a sancțiunii disciplinare și repararea prejudiciului moral.

În motivarea acțiunii reclamanta a indicat că, la data de 08.10.2024 de către Întreprinderea de Stat pentru Silvicultură ”Hîncești-Silva” a Agenției ”Moldsilva” a fost emis ordinul nr. *****prin care a fost sancționată cu mustrare, pentru lipsa nemotivată de la locul de muncă (în temeiul art.206 alin. (1) lit. b) CM). Ordinul respectiv îl consideră ilegal și neîntemeiat. Faptele expuse în prezentul ordin nu au avut loc, la fel circumstanțele concrete ale sancționării nu au fost elucidate, iar concluzia administrației întreprinderii privind acțiunile de abatere disciplinară pentru încălcarea disciplinei de muncă este neîntemeiată și nefondată. Angajatorul a aplicat sancțiunea pentru o faptă presupus delictuală, constată prin demersul șefului o.s. Bușteni, Igor Andronic care a adus la cunoștința angajatorului că ***** Sanchez Hernandez Tatiana sa prezentat la locul de muncă la orele 08:20, fiind inițiată o anchetă de serviciu cu solicitarea de a face explicații referitor la comportamentul său.

Indică reclamanta că nu a comis abateri disciplinare prin încălcarea Regulamentului intern a întreprinderii pentru anii 2024-2027, pct. 3.1. lit.d), și anume că angajații sunt obligați să respecte disciplina de muncă. A respectat disciplina de muncă și la data de 07.10.2024, prezentîndu-se la locul de muncă la ora 08:20 a informat imediat șeful o.s. Bușteni, Igor Andronic că în drum spre serviciu i sa defectat automobilul și a fost nevoită să se deplaseze la un auto service și a lăsat automobilul, iar în drum a fost ajutată să se deplaseze de colegul său Teodor Bortă. Nu a avut posibilitate să informeze superiorul, deoarece nu-i cunoaște numărul de telefon mobil fiind angajat recent la întreprindere. A încercat prin intermediul telefoniei fixe să anunțe angajatorul că va întîrzia, dar nu a putut răzbate.

Menționează reclamanta că nu a fost făcută o anchetă de serviciu eficientă ceea ce a dus la emiterea ordinului nr. *****privind aplicarea sancțiunii disciplinare. Nu poate fi considerată ca absență de la serviciu întîrzierea salariatului ori absența datorată unor circumstanțe obiective, independente de voința salariatului. Sancționarea sa a fost precedată de aplicarea unei sancțiuni neîntemeiate și ilegale, precum și de circumstanțe obiective precum afectarea imaginii, corectitudinii și profesionalismului său, prin ce urmează să fie încasat un prejudiciu în mărimea unui salariu mediu lunar al salariatului care va fi o compensație pentru acțiuni admise față de ea.

Cere reclamanta, anularea Ordinului nr.*****din 08 octombrie 2024, emis de către Întreprinderea de Stat Întreprinderea pentru Silvicultură ”Hîncești-Silva” prin care a fost sancționată disciplinar ca fiind emis ilegal și încasarea prejudiciului moral în mărimea unui salariu mediu lunar.

Conform fișei din 06.10.2025, dosarul a fost repartizat în mod automat-aleatoriu judecătorului Valentina Suruceanu.

Procedura de citare a fost legal executată:

Explicațiile participanților la proces:

Prezentă în ședința de judecată reclamanta și reprezentantul acesteia, avocatul Kușnir Mariana au susținut pe deplin argumentele aduse în cererea de chemare în judecată și suplimentar au indicat că, la data de 07.10.2024 a lipsit de la lucru 20 de minute pentru ce i sa aplicat ”mustrare”, i sa stricat automobilul și a fost la autoservice. Fiind recent angajată nu a avut telefon ca să sune și să înștiințeze administrația că întîrzie, anterior nu a încălcat disciplina la locul de muncă. Automobilul sa defectat în drum spre serviciu și a mers la autoservice ca să-l repare. În acea dimineață a sunat contabila șefă prin wiber să o anunțe că întîrzie și este cu automobilul la reparație, dar nu a răspuns.

Reprezentantul pîrîtului Zinaida Postolache nu a recunoscut acțiunea și a solicitat respingerea explicînd că, conform contractului individual de muncă regimul de lucru este de la 08:00 pînă la 17:00, reclamanta la data de 07.10.2024, ora 08:00 nu sa prezentat la serviciu venind abia la ora 08:20, despre care fapt nu a anunțat angajatorul sau conducătorul, pentru care fapt a fost sancționată disciplinar.

La solicitarea reprezentantului pîrîtului a fost audiat în calitate de martor Andronic Igor care a declarat că activează în cadrul ÎS ÎS ”Hîncești-Silva” în calitate de*****al ocolului silvic Bușteni din luna septembrie 2024. A fost un caz cînd el era la Întreprinderea Silvică iar la ora 08:20 ***** și ***** nu erau la locul de muncă fără al preîntîmpina. A cerut explicații și Sanchez Hernandez Tatiana a spus că i sa stricat automobilul și a chemat maistrul să o ajute. Au fost cazuri ca reclamanta să întîrzie cu 2-3 minut, iar la data de 07.10.2024 aceasta a întîrziat cu 20-23 minute fără să-l sune și să-l anunțe, absența a fost fixată pe camera video.

Aprecierea instanței de judecată:

Audiind explicațiile participanților la proces, cercetînd materialele dosarului instanța de judecată reține următoarele.

Conform art. 130 alin. (1) Cod de procedură civilă, instanţa judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multiaspectuală, completă, nepărtinitoare şi nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul şi interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege.

Potrivit 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.

În cadrul ședinței de judecată sa stabilit că, la data de *****, Sanchez Hernandez Tatiana a fost angajată în baza contractului individual de muncă nr. *****, în calitate de ***** la ÎSÎS ”Hîncești-Liva” o.s. Bușeni, pe o perioadă nedeterminată cu termenul de probă de 3 luni /f.d.40-42/.

Conform pct. 14.14 din contract, regimul de muncă a fost stabilit de la ora 08:00-17:00, 8 ore pe zi, 40 ore pe săptămînă, regimul de odihnă 12:00-13:00, sîmbăta, duminica, zile de sărbătoare nelucrătoare /f.d.41, verso/.

Prin ordinul nr. *****din 08 octombrie 2024, angajatorul în persoana lui Radu Grosu director al Agenției ”Moldsilva” Întreprinderea de Stat Întreprinderea pentru Silvicultură ”Hîncești-Silva” a dispus pentru încălcarea disciplinei de muncă (absența fără motive întemeiate de la locul de muncă în ziua de 07.10.2024), aplicarea în privința Tatianei Sanchez Hernandez ***** o.s. Bușeni - sancțiunea disciplinară sub formă de *mustrare* /f.d.33-34/.

Respectivul ordin a fost emis în baza art. 201, 202 și art. 10 alin. (1) lit. d) din Codul muncii.

Este de remarcat că raportul litigios dintre reclamant și pîrît este reglementat de Codul muncii și de alte legi (*vezi* art. 4 din Codul muncii).

Potrivit art. 30 alin. (1) din Codul muncii, contractul colectiv de muncă este actul juridic care reglementează raporturile de muncă şi alte raporturi sociale în unitate, încheiat în formă scrisă între salariaţi şi angajator de către reprezentanţii acestora.

În conformitate cu art. 31 alin. (1) și (2) lit. d) din Codul muncii, conţinutul şi structura contractului colectiv de muncă sînt determinate de părţi. În contractul colectiv de muncă pot fi prevăzute angajamente reciproce ale salariaţilor şi angajatorului privind timpul de muncă şi cel de odihnă, precum şi chestiunile ce ţin de modul acordării şi de durata concediilor;

În speță, instanța a stabilit că, la data de 07 octombrie 2024, șeful o.s. Bușeni, Igor Andronic prin demers a adus la cunoștința angajatorului că, ***** Sanchez Hernandez Tatiana sa prezentat la locul de muncă la ora 08:20, adică cu întîrziere de 20 de minute peste program /f.d.39/.

Prin scrisoarea cu nr.316 din 07.10.2024, reclamantei i s-a cerut explicație pentru absența nemotivată de la muncă la data de 07.10.2024 de la ora 08:00 pînă la 08:20 /f.d.38/.

La data de 07.10.2024, Sanchez Hernandez Tatiana în corespundere cu art. 208 alin. (1) din Codul muncii, a făcut explicație cu referire la caz și a adus la cunoștința directorului ÎS ”Hîncești-Silva” despre absența de la serviciu din data de 07 octombrie 2024, de la ora 08:00 pînă la 08:20, și anume că a fost impusă de a se deplasa la autoservice pentru a repara automobilul personal /f.d.37/.

Ca urmare, a explicației depuse la data de 08 octombrie 2024, de către directorul Agenției ”Moldsilva” Întreprinderea de Stat Întreprinderea pentru Silvicultură ”Hîncești-Silva”, Radu Grosu pentru încălcarea disciplinei de muncă reclamanta Sanchez Hernandez Tatiana a fost sancționată disciplinar cu *mustrare.*

Potrivit art. 106 din Codul muncii, angajatorul este obligat să ţină evidenţa timpului muncii prestate efectiv de fiecare salariat, inclusiv al muncii suplimentare, al muncii prestate în zilele de repaus şi în zilele de sărbătoare nelucrătoare, conform modelului aprobat prin

convenţiile colective încheiate la nivel naţional, sau să ţină evidenţa orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat, în condiţiile stabilite cu salariaţii prin acord scris, în funcţie de activitatea specifică desfăşurată de către aceştia.

În conformitate cu art. 201 din 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.

Corespunzător art. 202 din Codul muncii, disciplina de muncă se asigură în unitate prin crearea de către angajator a condiţiilor economice, sociale, juridice şi organizatorice necesare prestării unei munci de înaltă productivitate, prin formarea unei atitudini conştiente faţă de muncă, prin aplicarea de stimulări şi recompense pentru munca conştiincioasă, precum şi de sancţiuni în caz de comitere a unor abateri disciplinare.

Potrivit art. 206 alin. (1) lit. b) din Codul muncii, pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice faţă de salariat următoarele sancţiuni disciplinare printre care și *mustrarea*.

Aliniatul (5) din norma citată indică că, la aplicarea sancţiunii disciplinare, angajatorul trebuie să ţină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise şi de alte circumstanţe obiective.

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

Corespunzător 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.

Cu referire la caz, instanța reține că, angajatorul la depistarea faptei de încălcare a disciplinei de muncă nu a descris din care motive a ales aplicarea sancțiunii sub formă de mustrare deși la art. 206 din Codul muncii, sunt prevăzute și alte tipuri de sancțiuni disciplinare.

Da, în funcție de gravitatea faptei salariatul este sancționat, însă sancțiunea aplicată în speță nu este proporțională cu fapta, la fel directorul Agenției ”Moldsilva” Întreprinderea de Stat Întreprinderea pentru Silvicultură ”Hîncești-Silva”, nu a analizat oportunitatea aplicării și unei alte sancțiuni disciplinare mai puțin severe prevăzută la art. 206 din Codul muncii.

Temei de aplicare a sancțiunii disciplinare se servit faptul că, reclamanta Sanchez Hernandez Tatiana la data de 07 octombrie 2024, a lipsit de la locul de muncă 20 de minute fără motive întemeiate.

În cadrul ședinței de judecată instanța a stabilit că, reclamanta Sanchez Hernandez Tatiana la data de 07 octombrie 2024, ora 07:56 sa adresat la SRL ”VIVACAR Plus” în scopul acordării serviciilor de reparație a automobilului personal de model ”*****” cu n/î *****, fapt confirmat prin certificatul anexat la f.d.52 și eliberat de către administratorul acestei instituții, Victor Belciug.

În opinia instanței, absența reclamantei Sanchez Hernandez Tatiana la serviciu de la ora 08:00 pînă la ora 08:20 pentru data de 07 octombrie 2024, nu poate fi catalogată ca

absență fără motive întemeiate ceea ce a generat încălcarea disciplinei de muncă mai mult de 4 ore.

Cît privește declarațiile martorului Andronic Igor făcute în ședința de judecată instanța nu le poate pune la baza hotărîrii, deoarece acesta este persoană interesată, la caz care a depus demersul la data de 07.10.2024 în baza căruia a fost sancționată reclamanta.

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

Potrivit art. 122 alin. (1) din Codul de procedură civilă, circumstanţele care, conform legii, trebuie confirmate prin anumite mijloace de probaţiune nu pot fi dovedite cu nici un fel de alte mijloace probante.

Instanța reține că, la emiterea ordinului nr. *****din 08 octombrie 2024, privind sancționarea reclamantei Sanchez Hernandez Tatiana, pîrîtul Agenția ”Moldsilva” Întreprinderea de Stat Întreprinderea pentru Silvicultură ”Hîncești-Silva”, nu a ținut cont de circumstanțele obiective ale cauzei și anume că, anterior nu a mai fost sancționată disciplinar pentru încălcarea obligațiilor de serviciu.

Ca urmare, instanța reține că Ordinul nr. *****din 08 octombrie 2024, cu privire la sancțiunea disciplinară a reclamantei, nu cuprinde temeiurile de fapt legate de raportul de cauzalitate între faptă și consecință, care servește drept abatere disciplinară de către salariat.

Mai mult, în opinia instanței ordinul de aplicare a sancțiunii disciplinare nu este argumentat sub aspectul alegerea făcută cu privire la aplicarea sancțiunii în raport cu alte abaterea disciplinară, inclusiv ignoră și argumentele și probele prezentate de către salariat la depunerea explicației în condițiile art. 208 din Codul muncii.

În contextul celor expuse, instanța de judecată ajunge la concluzia de a anula ordinul nr. *****din 08 octombrie 2024, emis de Agenția ”Moldsilva” Întreprinderea de Stat Întreprinderea pentru Silvicultură ”Hîncești-Silva”, cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare în privința Tatianei Sanchez Hernandez ***** în cadrul o.s. Bușteni, sub formă de ”*mustrare*”.

Cu referire la pretenția reclamantei privind acordarea prejudiciului, instanța reține următoarele.

Conform art. 4 din Codul muncii, raporturile de muncă şi alte raporturi legate nemijlocit de acestea sînt reglementate de Constituţia Republicii Moldova, de prezentul cod, de alte legi, de alte acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii, şi anume de:

a) hotărîrile Parlamentului;

b) decretele Preşedintelui Republicii Moldova;

c) hotărîrile şi dispoziţiile Guvernului;

d) actele referitoare la muncă emise de Ministerul Muncii şi Protecţiei Sociale, de alte autorităţi centrale de specialitate, în limita împuternicirilor delegate de Guvern;

e) actele autorităţilor publice locale;

f) actele normative la nivel de unitate;

g) contractele colective de muncă şi convenţiile colective; precum şi

h) de tratatele, acordurile, convenţiile şi alte acte internaţionale la care Republica Moldova este parte.

Astfel, sintagma folosită „alte legi” confirmă că relațiile între un angajator și salariat pot fi prevăzute suplimentar de alte dispoziții legale.

Conform art. 1 alin. (1) din Codul civil, legislația civilă este întemeiată pe necesitatea de realizare liberă a drepturilor civile, de garantare a restabilirii persoanei în drepturile în care a fost lezată (...). Raporturile de muncă ce corespund (...) raporturilor nepatrimoniale dintre subiectele raporturilor juridice civile sunt reglementate de Codul civil și de alte legi (*vezi* art. 2 alin. (1 – 2) din Codul muncii).

În asemenea condiții, apărarea dreptului civil se face, în condițiile legii, prin repararea prejudiciului patrimonial și, în cazurile prevăzute de lege, a celui nepatrimonial (*vezi* art. 16 alin. (1) lit. g) din Codul civil).

Respectiv, se vor aplica următoarele dispoziții legale:

În conformitate cu art. 19 alin. (3) și (4) din Codul civil, se consideră prejudiciu nepatrimonial (prejudiciu moral) suferințele fizice și psihice, precum și diminuarea calității vieții. În cazul vătămării sănătății, prejudiciul nepatrimonial cuprinde, de asemenea, pierderea sau diminuarea unei capacități a corpului uman (prejudiciu biologic). Repararea prejudiciului presupune repunerea persoanei lezate în situația în care s-ar fi aflat dacă prejudiciul nu se producea.

Potrivit art. 2036 alin. (1), (3) din Codul civil, în cazul în care persoanei i s-a cauzat un prejudiciu moral prin fapte ce atentează la drepturile ei personale nepatrimoniale, precum și în alte cazuri prevăzute de lege, instanța de judecată are dreptul să oblige persoana responsabilă la reparația prejudiciului prin plata de despăgubiri. Reparația prejudiciului moral se face și în lipsa vinovăției autorului, faptei ilicite în cazul în care prejudiciul este cauzat prin condamnare ilegală, atragere ilegală la răspundere penală, aplicare ilegală a arestului preventiv sau a declarației scrise de a nu părăsi localitatea, aplicarea ilegală în calitate de sancțiune administrativă a arestului, muncii neremunerate în folosul comunității și în alte cazuri prevăzute de lege.

Mărimea despăgubirii pentru prejudiciu moral este reglementată de art. 2037 din Codul muncii, astfel, mărimea despăgubirii pentru prejudiciu moral se determină de către instanța de judecată în funcție de caracterul și gravitatea prejudiciului moral cauzat persoanei vătămate, de gradul de vinovăție a autorului prejudiciului, dacă vinovăția este o condiție a răspunderii, și de măsura în care această despăgubire poate aduce satisfacție echitabilă persoanei vătămate. Caracterul și gravitatea prejudiciului moral le apreciază instanța de judecată, luând în considerare circumstanțele în care a fost cauzat prejudiciul, restrângerea posibilităților de viață familială și socială, precum și statutul social al persoanei vătămate. La determinarea despăgubirii, instanța de judecată va tinde să acorde o despăgubire care, pe de o parte, are o mărime comparabilă cu cea acordată în mod obișnuit în împrejurări similare și, pe de altă parte, ia în cont particularitățile cazului.

În speță, instanța de judecată notează că o persoană își poate apăra drepturile prin repararea prejudiciului nepatrimonial în cazurile prevăzute de lege (*vezi* art. 16 alin. (1) lit. g) din Codul civil).

Pe de o parte, conform *art. 329 alin. (1) din Codul muncii*, angajatorul este obligat să repare prejudiciul moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligațiilor de muncă.

Pe de altă parte, potrivit *art. 2036 alin. (1) din Codul civil*, în cazul în care persoanei i s-a cauzat un prejudiciu moral prin fapte ce atentează la drepturile ei personale

nepatrimoniale, instanța de judecată are dreptul să oblige persoana responsabilă la reparația prejudiciului prin plata de despăgubiri.

Din analiza articolelor menționate, rezultă că reclamantul este obligat să demonstreze existența următoarelor condiții pentru repararea prejudiciului moral: ***(i)*** săvârșirea unor fapte ce atentează la drepturile personale nepatrimoniale; ***(ii)*** vinovăția celui ce a comis fapta; ***(iii)*** existența unui prejudiciu nereparat și ***(iv)*** raportul de cauzalitate între faptă și prejudiciul cauzat, inclusiv legătură directă între prejudiciul și îndeplinirea obligațiilor de muncă de către salariat.

(i) Săvârșirea unor fapte ce atentează la drepturile personale nepatrimoniale;

1. La acest capitol, instanța de judecată va aprecia dacă pârâtul a săvârșit anumite fapte ce atentează la drepturile personale nepatrimoniale ale reclamantului.
2. În primul caz, termenul „fapte” se referă la acțiuni sau comportament care pot provoca un asemenea prejudiciu în cadrul relației de muncă. În al doilea caz, drepturile personale nepatrimoniale sunt drepturile care vizează persoana în sine și nu sunt de natură patrimonială. *De exemplu,* conform *art. 43 alin. (1) din Codul civil*, în condițiile legii, orice persoană fizică are dreptul (...), la integritate fizică și psihică, (...), la onoare, demnitate și reputație profesională, la propria imagine, la respectarea vieții intime, familiale și private, (...).

Instanța de judecată observă că reclamanta ocupă funcția de ***** al o.s. Bușteni din cadrul ÎSÎS ”Hîncești-Silva” din data de *****, și pe parcursul activității nu a avut încălcări ale regimului de muncă și nici nu a fost sancționată disciplinar.

În mod corespunzător, instanța de judecată este de acord cu reclamantul, conform căruia faptele săvârșite de pârât au afectat imaginea profesională și au *cauzat suferințe psihice* (i) reputația profesională a candidatului – protejată de dreptul la viața privată -, (ii) inclusiv integritatea psihică (*vezi* Denisov vs Ukraina (M.C.), 25 septembrie 2018, parag. 115).

În jurisprudența sa, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a hotărât că persoana nu poate fi obligată să prezinte vreo dovadă a prejudiciului moral pe care la suferit (*vezi*, printre multe altele, Gridin vs Federația Rusă, 1 iunie 2006, parag. 20; Antipenkov vs Federația Rusă, 15 octombrie 2009, parag. 82; Nedayborshch vs Federația Rusă, 1 iulie 2010, parag. 37). De fapt, dauna morală are o natură mai mult subiectivă, care ar fi în unele cazuri imposibil de demonstrat de persoana interesată.

Sub acest aspect, instanța de judecată consideră că aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de *mustrare* pentru întîrziere la serviciu de către reclamantă cu 20 de minute, timp care în opinia instanței a fost justificat prin probe pertinente și concludente, a generat stres și neliniște.

Procesul de contestare a ordinului și respingerea solicitărilor pot crea o presiune suplimentară asupra reclamantului.

Mai mult, incertitudinea privind statutul său profesional poate provoca sentimente de frustrare, demoralizare și lipsă de control asupra propriei situații.

Este important de menționat că impactul asupra sănătății mentale poate varia de la individ la individ și depinde de factori precum sensibilitatea personală, rezistența la stres și sprijinul social disponibil.

Prin urmare, instanța de judecată consideră că sunt suficiente indicii care să demonstreze că bunăstarea psihologică a fost afectată.

La acest capitol, instanța de judecată consideră că suma pretinsă de reclamnată în mărimea unui salariu mediu lunar și anume de 15503 lei este una excesivă.

În opinia instanței suma de 1000 (una mie) lei *cu titlu de prejudiciu moral* cauzat prin suferințele psihice în legătură cu emiterea ordinului privind aplicarea sancțiunii disciplinare este suficient pentru reducerea urmărilor și ar restabili situația înainte de prejudiciere.

Având în vedere raționamentele de mai sus, instanța de judecată a constatat că reclamantul a demonstrat existența cerințelor prevăzute de lege pentru repararea prejudiciului moral în mărimea stabilită conform *art. 2037 din Codul civil*.

În consecință, instanța de judecată ajunge la concluzia de a admite parțial acțiunea.

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

h o t ă r ă ș t e:

Se admite parțial acțiunea înaintată de Sanchez Hernandez Tatiana împotriva Agenției ”Moldsilva” Întreprinderea de Stat Întreprinderea pentru Silvicultură ”Hîncești-Silva” privind anularea ordinului de aplicare a sancțiunii disciplinare și repararea prejudiciului moral.

Se anulează ordinul nr. *****din 08 octombrie 2024, emis de Agenția ”Moldsilva” Întreprinderea de Stat Întreprinderea pentru Silvicultură ”Hîncești-Silva”, cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare în privința Tatianei Sanchez Hernandez ***** în cadrul o.s. Bușeni, sub formă de ”*mustrare*”.

Se încasează de la Agenția ”Moldsilva” Întreprinderea de Stat Întreprinderea pentru Silvicultură ”Hîncești-Silva” în beneficiul Tatianei Sanchez Hernandez suma de 1000 (una mie) lei *cu titlu de prejudiciu moral* cauzat prin suferințele psihice în legătură cu emiterea ordinului contestat.

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

Președintele ședinței,
Judecător: /semnătură/ Valentina SURUCEANU

Copia corespunde originalului, judecător: