Dosarul nr. 2-13260/2022

H O T Ă R Â R E
În numele Legii

Dispozitivul hotărârii a fost pronunțat public în ședința din 14 decembrie 2023
Cererea de apel nemotivată a fost depusă la 03 ianuarie 2024
Hotărârea motivată a fost întocmită la 11 ianuarie 2024
14 decembrie 2023 mun. Chișinău
Judecătoria Chișinău (sediul Centru)
Președintele de ședință, judecător Daria Sușchevici
Grefierii Ana-Maria Buraga și Marina Chiosa

Cu participarea reclamantului Percembli Vladimir, reprezentantului reclamantului Percembli Vladimir, avocatul Moraru Daniela împuternicită în baza mandatului, seria MA nr ***** din *****, reprezentantului pârâtului SA,,Floarea Soarelui,, avocatul Sorin Corceac împuternicit în baza mandatului, seria MA.nr.***** din *****,

A judecat în ședință de judecată publică cererea de chemare în judecată depusă de Percembli Vladimir către SA,,Floarea Soarelui,, privind anularea ordinului nr.***** p din *****,, privind concedierea salariatului Percembli Vladimir,, restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la serviciu, compensarea prejudiciului moral și încasarea cheltuielilor de judecată,

A CONSTATAT:

ARGUMENTELE PARTICIPANȚILOR LA PROCES;

Reprezentantul reclamantului Percembli Vladimir, avocatul Moraru Daniela, fiind împuternicită în baza mandatului, seria MA nr ***** din *****, la data de 22 iunie 2022, s-a adresat în instanță cu cerere de chemare în judecată către SA,,Floarea Soarelui,, privind anularea ordinului nr.***** p din *****, privind concedierea salariatului Percembli Vladimir, restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la serviciu, compensarea prejudiciului moral și încasarea cheltuielilor de judecată.

În motivarea cererii de chemare în judecată, reprezentantul reclamantului Percembli Vladimir, avocatul Moraru Daniela, a invocat că, reclamantul Percembli Vladimir din luna ********** a fost angajat în calitate de Director comercial al Societății pe Acțiuni ''Floarea-Soarelui". *Societatea pe Acțiuni ''Floarea-Soarelui" face parte din grupul Trans-oil Group of Companies.*

Biroul de lucru al reclamantului Percembli Vladimir se afla în mun. *****, strada Lev Tolstoi, 27.

La data de *****reclamantul, a aflat despre faptul, că este concediat pentru absența fără motive întemeiate de la serviciu. Printr-un apel telefonic a fost somat să se prezinte la serviciu pentru a transmite mașina de serviciu.

La data de *****s-a prezentat la sediul Societății pe Acțiuni ''Floarea -Soarelui", unde i-a fost înmânat Ordinul nr. *****-p din ***** privind concedierea salariatului Percembli Valdimir cu următorul conținut:

În legătură cu absența salariatului Percembli Vladimir fără motive întemeiate la lucru timp de peste 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă: *****, *****, *****, *****, *****, *****.

Având la bază actele privind constatarea lipsei de la locul de muncă în zilele susmenționate confirmate inclusiv prin semnăturile reprezentanților salariaților (sindicatul SA ’’Floarea Soarelui”)și actele perfectate în legătura cu situația creată, precum și numeroasele încercări de a lua legătura cu salariatul și a obține explicația scrisă a acestuia rămase fără refuz (prin apelarea telefonică, SMS, e-mail, scrisori recomandate, posta DHL, publicarea anunțului în Moldova Suverană, etc)

Conducându-se de art. 86 alin (1) lit. h) și art. 206 -210 Codul muncii, Directorul General a DISPUS:

1. A aplica față de salariatul Percembli Vladimir sancțiunea disciplinară în baza art. 206 al. (1) lit d) Codul Muncii, sub formă de concediere în conformitate cu articolul 86 aliniatul (1) lit. b) Codul Muncii al Republicii Moldova ’’absența fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive (fără a șine cont de pauză de masă) în timpul zilei de muncă.

2. A comunica sub semnătură salariatului prezentul ordin, în temeiul art. 81 alin. (3) din Codul Muncii. In cazul lipsei de la serviciu a salariatului - a comunica prezentul ordin salariatului prin poștă și/sau alte mijloace disponibile.

3. A efectua calculul plăților cuvenite salariatului și a elibera mijloacele bănești corespunzătoare prin casieria S.A. ’’Floarea Soarelui”.

4. A întoarce în posesia S.A. ’’Floarea -Soarelui”, cu depozitarea pe teritoriul întreprinderii - mun. *****, str. *****, automobilul cu numărul de înmatriculare ,,*****,, care a fost transmis salariatului, cu ridicarea foii de parcurs eliberate pentru folosirea automobilului pentru luna *****.

5. Anularea foii de parcurs eliberate pentru folosirea automobilului indicat mai sus pentru luna *****.

6. Prezentul Ordin poate fi contestat în instanța de judecată competentă în termen de 3 luni de la data luării cunoștinței cu acesta conform art. 355 Codul Muncii.

Imediat ce a aflat despre existența acestui Ordin, reclamantul s-a deplasat în mun. ***** unde la *****, a semnat ordinul nr. *****-p din ***** și a predat mijlocul de transport.

Constată că Ordinul nr. ***** -p din ***** a fost emis contrar normelor legale și urmărește un singur scop, ca reclamantul să nu mai activeze în funcția deținută.

Motivele de drept cu argumentarea pretențiilor:

Conform art. 348 din Codul Muncii, jurisdicția muncii are drept obiect soluționarea litigiilor individuale de muncă și conflictelor colective de muncă privind purtarea negocierilor colective, încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractelor colective și individuale de muncă, a convențiilor colective prevăzute de prezentul cod, precum și soluționarea conflictelor colective privind interesele economice, sociale, profesionale și culturale ale salariaților, apărute la diferite niveluri între partenerii sociali.

Art. 5 alin.(l) din Codul de procedură civilă statuează că, orice persoană interesată este în drept să se adreseze în instanța judecătorească, în modul stabilit de lege, pentru a-și apăra drepturile încălcate sau contestate, libertățile și interesele legitime.

În conformitate cu prevederile art. 241 alin. (1) și (5) din Codul de procedură civilă, instanța judecătorească adoptă hotărârea în numele legii. In motivare se indică: circumstanțele pricinii, constatate de instanță, probele pe care se întemeiază concluziile ei privitoare la aceste circumstanțe, argumentele invocate de instanță la respingerea unor probe, legile de care s-a călăuzit instanța.

Totodată, art. 118 alin. (3) din Codul de procedură civilă notează că, circumstanțele care au importanță pentru soluționarea justă a pricinii sunt determinate definitiv de instanța

judecătorească pornind de la pretențiile și obiecțiile părților și ale altor participant la proces, precum și de la normele de drept material și procedural ce urmează a fi aplicate.

În temeiul art. 130 alin. (1) - (3) din Codul de procedură civilă, instanța judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multiaspectuală, completă, nepărtinitoare și nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul și interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege. Nici un fel de probe nu au pentru instanța judecătorească o forță probantă prestabilită fără aprecierea lor. Fiecare probă se apreciază de instanță privitor la pertinența, admisibilitatea, veridicitatea ei, iar toate probele în ansamblu, privitor la legătura lor reciprocă și suficiența pentru soluționarea pricinii.

Conform 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.

La caz, aduce la cunoștință instanței, că salariul reclamantului Percembli Vladimir a fost stabilit în sumă de ***** lei.

Prin ordinul nr. *****-p emis la data de ***** SA ’’Floarea - Soarelui” în temeiul art. 86 alin.(l) lit. h) din Codul muncii, a aplicat sancțiune disciplinară pentru absența repetată fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive în timpul zilei de muncă.

În temeiul art. 81 alin. (3) din Codul muncii, contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) angajatorului, care se aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură, cel târziu la data eliberării din serviciu, cu excepția cazului în care salariatul nu lucrează până în ziua eliberării din serviciu (absență nemotivată de la serviciu, privațiune de libertate etc.). Ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) angajatorului cu privire la încetarea contractului individual de muncă trebuie să conțină referire la articolul, alineatul, punctul și litera corespunzătoare din lege.

Ordinul sus menționat a fost adus la cunoștință reclamantului la data de *****.

La capitolul dat, este necesar de reținut, că reclamantul a fost eliberat ilegal din considerentele ce urmează.

Conform art. 86 alin. (1) lit. h), alin.(2) din Codul muncii, concedierea - desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată - se admite pentru următoarele motive: absența fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă. Nu se admite concedierea salariatului în perioada aflării lui în concediu medical, în concediu de odihnă anual, în concediu de studii, în concediu de maternitate, în concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, în concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 4 ani, în perioada îndeplinirii obligațiilor de stat sau obștești, precum și în perioada detașării, cu excepția cazurilor de lichidare a unității.

Conform art. 208 alin.(l) din Codul muncii, până la aplicarea sancțiunii disciplinare (concedierea), 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.

Contrar normei de drept sus citate, angajatorul a emis ordinul cu privire la eliberarea din funcție fără a cere de la salariat vre-o explicație scrisă referitor la fapta comisă și fără să

întocmească un proces-verbal prin care să fie stabilit refuzul salariatului de a da explicații.

Art. 89 alin.(l) și (2) din Codul muncii prevede că, 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. La examinarea litigiului individual de muncă de către instanța de judecată, angajatorul este obligat să dovedească legalitatea și să indice temeiurile transferării sau eliberării din serviciu a salariatului.

Ignorând dispozițiile legale, Societatea pe Acțiuni ''Floarea-Soarelui" ilegal l-a eliberat pe Percembli Vladimir, contrar normelor legale.

Or, pentru perioada ***** până în prezent de absență forțată de la muncă, reclamantul este în drept să solicite încasarea sumei de ***** salariul/lunar.

Consecvent, art. 90 alin.(2) și (3) din Codul muncii specifică că, repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în: c) compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului.

Mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanța de judecată, ținându-se cont de aprecierea dată acțiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decât un salariu mediu lunar al salariatului.

Atât legislația muncii, cât și jurisprudența reglementează obligația angajatorului la repararea prejudiciului moral în caz de privare ilegală de posibilitatea de a munci, care nu poate fi mai mic decât un salariu mediu lunar al salariatului.

Dat fiind că, reclamantul a fost concediat ilegal, nu i s-a permis accesul la serviciu solicită încasarea prejudiciului moral în mărime de ***** de lei, aceasta fiind o sumă echitabilă în coraport cu suferințele suportate.

Conform art. 10 alin.(2) din Codul muncii, angajatorul este obligat: a) să respecte legile și alte acte normative, clauzele contractului colectiv de muncă și ale convențiilor colective; b) să respecte clauzele contractelor individuale de muncă; d) să ofere salariaților munca prevăzută de contractul individual de muncă; h) să plătească integral salariul în termenele stabilite de prezentul cod, de contractul colectiv de muncă și de contractele individuale de muncă; l) să examineze sesizările salariaților și ale reprezentanților lor privind încălcările actelor legislative și ale altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, să ia măsuri pentru înlăturarea lor, informând despre aceasta persoanele menționate în termenele stabilite de lege; p) să repare prejudiciul material și cel moral cauzat salariaților în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative; r) să îndeplinească alte obligații stabilite de prezentul cod, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv și de cel individual de muncă.

Reieșind din cele expuse supra, în drept își întemeiază prezenta cerere pe dispozițiile normelor citate supra și a prevederilor art. art. art. art. 39 alin. (7), 166, 167 Cod de procedură civilă, art. art. 10, 89, 90 208 din Codul muncii.

A solicitat admiterea prezentei cereri; anularea Ordinului nr. *****-p din ***** emis de Directorul General SA ''Floarea Soarelui", privind concedierea salariatului Percembli Vladimir ca fiind ilegal; a-l restabili pe Percembli Vladimir în funcția de Director comercial la SA ''Floarea Soarelui"; încasarea de la SA ''Floarea Soarelui" în folosul Percembli Vladimir salariul restant în sumă de ***** lei și a prejudiciului moral în valoare de ***** (*****) lei.

Ulterior, reprezentantul reclamantului Percembli Vladimir, avocatul Moraru Daniela, a depus o cerere privind completarea temeiului acțiunii prin concretizarea pretențiilor , solicitînd anularea Ordinului nr. *****-p din ***** emis de Directorul General SA ''Floarea Soarelui", privind concedierea salariatului Percembli Vladimir ca fiind ilegal; a-l restabili pe

Percembli Vladimir în funcția de Director comercial la SA ''Floarea Soarelui"; încasarea de la SA ''Floarea Soarelui" în folosul Percembli Vladimir salariul restant calculînd , începînd din data de ***** pînă la data emiterii hotărârii definitive și a prejudiciului moral în valoare de ***** lei.

Poziția participanților la proces expusă în ședința de judecată.

În ședința de judecată, reclamantul Percembli Vladimir și reprezentantul reclamantului Percembli Vladimir, avocatul Moraru Daniela, fiind împuternicită în baza mandatului, seria MA nr ***** din *****,au susținut cererea de chemare în judecată și au solicitat admiterea acesteia, reiterând argumentele de fapt și de drept expuse în cererea de chemare în judecată.

*În ședința de judecată, reprezentantul pârâtului SA,,Floarea Soarelui,, avocatul Sorin Corceac, fiind împuternicit în baza mandatului, seria MA.nr.***** din *****, a solicitat respingerea cererii de chemare în judecată înaintată de Percembli Vladimir privind* anularea Ordinului nr. *****-p din ***** emis de Directorul General SA ''Floarea Soarelui", privind concedierea salariatului Percembli Vladimir, restabilirea lui Percembli Vladimir în funcția de Director comercial la SA ''Floarea Soarelui" cu încasarea de la SA ''Floarea Soarelui" în folosul Percembli Vladimir a salariului restant și a prejudiciului moral în valoare de ***** lei, ca fiind neîntemeiată,expunîndu-și argumentele în referința anexată la materialele cauzei(f.d 15-21).

Aprecierea instanței de judecată.

Audiind reclamantul Percembli Vladimir, reprezentanta reclamantului, avocatul Moraru Daniela asupra acțiunii formulate, cît și reprezentantul pârâtului SA,,Floarea Soarelui,, avocatul Sorin Corceac, studiind materialele dosarului și înscrisurile probatorii administrate, verificând temeinicia argumentelor expuse în cererea de chemare în judecată prin prisma înscrisurilor atașate la acțiune, instanța de judecată conchide că cererea de chemare în judecată înaintată de Percembli Vladimir este neîntemeiată și urmează a fi respinsă, din următoarele considerente:

Conform 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.

Astfel, la *****, Percembli Vladimir a fost angajat în cadrul **SA** ..Floarea Soarelui" în calitate de director-adjunct pe procurare și producerea materiei prime, iar potrivit pct. ***** al Contractului individual de muncă nr. ***** a din ***** și ordinului din ***** de primire la lucru, locul de muncă al angajatului(în cazul dat Percembli Vladimir) a fost stabilit - *administrația (f.d 25)*

Potrivit Acordului adițional nr.***** din ***** anexat la contractul indicat, Percembli Vladimir a fost transferat în funcția de director-adjunct departamentul comercial, iar conformitate cu Acordul adițional și ordinul nr. *****-n din ***** de transfer la altă muncă, locul de muncă al salariatului a fost schimbat în — *departamentul comercial ,* care se află în mun. *****, str. ***** *(fapt ce se confirmă prin extrasul din Registrul persoanelor juridice).(f.d 30).*

Deci, înscrisurile cauzei denotă cu certitudine că, la data de *****(f.d.32) reclamantul Percembli Vladimir a fost înștiințat de către angajatorul SA,,Floarea Soarelui,, prezentarea la locul de muncă, fiind preîntîmpinat despre faptul că, în cazul neprezentării la locul de muncă, angajatorul SA,,Floarea Soarelui,, își rezervă dreptul de a acționa în conformitate cu Codul

Muncii al RM, la fel fiindu-i reamintit că, locul de muncă în conformitate cu Contractul individual de muncă încheiat cu SA,,Floarea Soarelui,, este; mun.*****, str. 31 August nr.6

Înștiințarea a fost expediată pe adresele reclamantului(f.d.35), însă de la ambele adrese expedierile poștale cu avize de recepție au fost restituite în adresa SA,,Floarea Soarelui,, fără a fi înmînate din motivele nereclamării(f.d.33).

Instanța remarcă și faptul că, Percembli Vladimir și în următoarele zile de muncă: **********, **********, ********** și ********** nu s-a prezentat la locul de muncă, iar la ********** acestuia i-a fost expediată **înștiințarea repetată nr. 142 din **********,(f.d.35)** prin care i s-a solicitat prezentarea la locul de muncă, precum și oferirea explicațiilor privind motivele absenței la lucru în perioada ***** - *****, însă, la fel ca și primele înștiințări, expedierea poștală remisă cu aviz de recepție a fost returnată de SA „Poșta Moldovei" fără înmânare din motivele lipsei destinatarului *(f.d.37).*

Prin urmare, deoarece Percembli Vladimir și în următoarele zile de muncă: **********, *****și ********** nu s-a prezentat la locul de muncă și nu răspundea la telefon, la ********** a fost publicat un **anunț** în ziarul cu acoperire națională - **„Moldova Suverană",** prin care SA „Floarea Soarelui" l-a somat pe Percembli Vladimir să se prezinte la locul de muncă din mun. *****, str. *****.(f.de.*****).

La fel, Percembli Vladimir și în următoarele zile de muncă**********, **********, ***** ***** și ********** nu s-a prezentat la locul de muncă și nu răspundea la telefon și la mesajele remise prin SMS, VIBER, WHATSAPP de către secția cadre (f.d 70-80), iar la ********** acestuia i-a fost expediată **înștiințarea repetată sub nr. 157 din **********(f.d.39),** prin care s-a solicitat repetat prezentarea la locul de muncă, precum și oferirea explicațiilor privind motivele absenței la lucru în perioada ***** - *****, însă expedierea poștală remisă la adresa de domiciliu a lui Percembli Vladimir prin intermediul poștei rapide ***** *reprezentant DHL în RM,* a fost returnată fără înmânare, deoarece, conform notei ***** nr. ***** din *****, aceasta nu a putut fi livrată pe motiv că nimeni nu a fost găsit la adresa indicată.

Astfel, deoarece Percembli Vladimir nu se prezenta la locul de muncă în perioada susmențională fără a informa despre motivele absenței, angajatorul SA „Floarea Soarelui", prin demersul sub nr.***** din ********** s-a adresat către președintele sindicatului SA „Floarea Soarelui" cu solicitarea de a oferi o opinie consultativă referitoare la situația creată și aplicarea concedierii conform art. 86 alin. (1) lit. h) Codul muncii.(f.d.41)

Ulterior, prin scrisoarea din **********, sindicatul SA „Floarea Soarelui" a expediat cu aviz de recepție o notificare în adresa lui Percembli Vladimir, prin care a fost invitat pe data de *****, ora *****, la ședința Comitetului Sindical în legătură cu examinarea demersului angajatorul SA „Floarea Soarelui", însă scrisoarea transmisă cu aviz de recepție a fost returnată de SA „Poșta Moldovei" fără înmânare din motivele nereclamării (f.d.42-*****).

Potrivit extrasului din procesul-verbal nr.***** al ședinței comitetului sindicatelor SA,,Floarea Soarelui,, din *****(f.d 44), s-a decis că, în legătură cu faptul că, Percembli Vladimir nu este membru al sindicatelor, au lăsat la decizia angajatorului și au susținut hotărârea SA,,Floarea Soarelui,, despre eliberarea lui Percembli Vl., însă cu respectarea legislației muncii.

Subsecvent, deoarece conform situației din *****, inclusiv, Percembli Vladimir a lipsit nemotivat de la muncă 15 zile consecutiv și anume: *****; ***** *****; *****; *****; *****; *****; *****; *****; având la bază actele privind constatarea lipsei de la locul de muncă în zilele susmenționate, confirmate inclusiv prin semnăturile reprezentanților salariaților (sindicatul

SA „Floarea Soarelui”)(f.d.54-69) și actele perfectate în legătură cu situația creată, precum și numeroasele încercări de a lua legătura cu salariatul și a obține explicații scrise a acestuia rămase fără rezultat (prin apelarea telefonică, SMS, e-mail, scrisori recomandate, poșta DHL, publicarea anunțului în Moldova Suverană etc); precum și opinia consultativă a sindicatului *(extrasul din protocolul nr. ***** din ***** se anexează),* angajatorul SA „Floarea Soarelui”, conducându-se de prevederile art. art. 86 alin. (1) lit. h) și 206-210 Codul muncii, a aplicat prin **ordinul nr. *****-p din ******* față de salariatul Percembli Vladimir sancțiunea disciplinară în baza art. 206 alin. (1) lit. d) Codul muncii, sub formă de concediere în conformitate cu articolul 86 alin. (1) lit. h) Codul Muncii pentru *„absența fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă”, or, potrivit* **art. 9 alin. (2) lit. a), d) și g[1]) Codul muncii,** *salariatul este obligat:* ***a)*** *să-și îndeplinească conștiincios obligațiile de muncă prevăzute de contractul individual de muncă;* ***d)*** *să respecte disciplina muncii;* ***g[1])*** *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, iar potrivit* **dispozițiilor art. 10 alin. (1) lit. b) și d) Codul muncii,** *Angajatorul are dreptul:* ***b)*** *să ceară salariaților îndeplinirea obligațiilor de muncă și manifestarea unei atitudini gospodărești față de bunurile angajatorului;****d)*** *să tragă salariații la răspundere disciplinară și materială în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative.*

La rîndul să, instanța ține să menționeze că, **ordinul nr. *****-p din *****, potrivit înștiințării sub nr. ***** din *****(f.d 46) a fost expediat de către SA„Floarea Soarelui„ în adresa lui** Percembli Vladimir după cum urmează:

cu aviz de recepție prin SA „Poșta Moldovei” pe adresa de domiciliu mun. *****, str. ***** (ce a fost returnată fără înmânare din motivele nereclamării*(f.d.47);*

cu aviz de recepție prin SA „Poșta Moldovei” pe adresa mun. *****, str. ***** (ce a fost returnată fără înmânare din motivele lipsei *(f.d.48);*

prin intermediul poștei rapide DHL EXPRESS, pe adresa de domiciliu mun. *****, str. ***** (ce a fost returnată fără înmânare, conform notei ***** nr. *****din 2**********, aceasta nu a putut fi livrată deoarece nimeni nu a fost găsit la adresa indicată și nimeni nu răspundea la telefon), (f.d.49);

prin intermediul poștei rapide DHL EXPRESS, pe adresa mun. *****, str. ***** (ce a fost returnată fără înmânare, conform notei ***** nr. ***** din **********, aceasta nu a putut fi livrată deoarece Percembli Vladimir nu a fost găsit pe adresa dată, iar la interfon, reprezentantului poștei rapide i s-a comunicat că acesta nu locuiește pe adresa indicată. (f.d 50);

Totodată, la ********** a fost publicat un **anunț** în ziarul cu acoperire națională — **„Moldova Suverană”,** prin care SA „Floarea Soarelui” l-a informat pe Percembli Vladimir referitor la concediere din *****,solicitînd ca acesta să se prezinte la sediul SA „Floarea Soarelui” pentru a lua cunoștință cu toate actele aferente, precum și a primi plățile cuvenite.(f.d 51).Ulterior, ordinul privind eliberarea lui Percembli Vladimir, ultimul l-a primit,fiind semnat, inclusiv și primirea plăților salariale(dispoziția de plată este anexată la materialele cauzei).

Astfel, instanța concluzionează că acțiunile întreprinse de angajatorul SA„Floarea Soarelui„, sunt confirmate în totalmente prin înscrisurile anexate la prezenta cauză și denotă cert că, SA „Floarea Soarelui” a întreprins toate măsurile prescrise de Lege, acționînd cu bună-credință în raport cu reclamantul, depunând tot efortul pentru respectarea drepturile salariatului Percembli Vladimir și de a stabili motivele pentru care acesta nu s-a prezentat în perioada vizată la locul de muncă,.

Prin prisma celor relatate, instanța relevă că potrivit Contractului individual de muncă nr. *****a din ***** în redacția acordului adițional din *****, pct. *****., coroborat cu pct. ***** și pct. *****., Percembli Vladimir avea obligația de îndeplini munca pentru care a fost angajat ca director-adjunct departament comercial, având locul de muncă stabilit — departament comercial, ce se află pe adresa sediului angajatorului SA,,Floarea Soarelui,, din mun. *****, str. *****.

Conform prevederilor art. 206 alin. (1) lit. d) Codul muncii, *pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice față de salariat următoarele sancțiuni disciplinare: h) concedierea (în temeiurile prevăzute la art.86 alin.(l) lit.g)-r)).*

În temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) Codul muncii, *concedierea - desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată - se admite pentru următoarele motive: absența fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă;".*

Astfel, deși pentru concedierea salariatului din funcție deținută pentru motivul absenței de la lucru legiuitorul a stabilit un termen minim de 4 ore, Percembli Vladimir a lipsit nemotivat de la locul de muncă **15 zile consecutiv** în perioada ***** - *****, în care angajatorul a întreprins multiple încercări, prin diverse mijloace disponibile (înștiințări cu aviz recomandat, trimiteri prin poșta rapidă, publicarea anunțurilor în publicații periodice de nivel național, interpelări telefonice, sms, Viber, Whatsapp) de a solicita prezența la locul de muncă și a afla motivele absenței, toate fiind ignorate de Percembli Vladimir.

Din aceste considerente instanța conchide că se combat alegațiile reclamantului Percembli Bladimir precum că angajatorul SA „Floarea Soarelui" nu a solicitat de la acesta explicații referitoare la motivele absenței la lucru, solicitările respective fiind expuse inclusiv în înștiințările repetate expediate salariatului de către angajator la toate adresele cunoscute, dar și de către sindicat.

Toate actele privind constatarea lipsei nemotivate a salariatului la locul de muncă în perioada ***** - *****, întocmite de reprezentanții angajatorului și reprezentantul salariaților, au constatat lipsa reclamantului la locul de muncă și neoferirea explicațiilor, acestea fiind întocmite în strictă corespundere cu **art. 208 alin. (1) Codul muncii,** or, reprezentanții angajatorului, cât și al salariaților, au consemnat în procesul-verbal din *****refuzul lui Percembli Vladimir de a oferi explicații atunci când s-a prezentat pentru a lua cunoștință cu ordinul de concediere nr. *****-p din ***** și să primească plățile salariate, iar în acest context, solicitarea explicațiilor a fost solicitată de către angajator prin înștiințările și publicațiile specificate supra, însă nu au fost prezentate până în prezent, lipsind și în cererea de chemare în judecată.

În acord cu art. 81 alin. (3) Codul muncii, *contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziției, deciziei, hotărîrii) angajatorului, care se aduce la cunoștința 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 (absență nemotivată de la serviciu, privațiune de libertate etc.). Ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) angajatorului cu privire la încetarea contractului individual de muncă trebuie să conțină referire la articolul, alineatul, punctul și litera corespunzătoare din lege.*

Prin prisma normelor citate supra, angajatorul SA „Floarea Soarelui" a întreprins toate măsurile posibile (înștiințări prin poștă cu aviz recomandat, poștă rapidă, publicații, etc) pentru a

aduce la cunoștința salariatului ordinul de concediere, ordin ce corespunde după conținut exigențelor legale, motive pentru care temeiuri pentru anularea acestuia în speță lipsesc.

*Astfel în baza circumstanțelor de fapt și de drept stabilite, de către SA,,Floarea Soarelui,, prin Ordinul nr.***** p din ***** ,, privind concedierea salariatului Percembli Vladimir,, s-a dispus aplicarea, față de salariatul* Percembli Vladimir sancțiunea disciplinară în baza art. 206 al. (1) lit d) Codul Muncii, sub formă de concediere în conformitate cu articolul 86 aliniatul (1) lit. b) Codul Muncii al Republicii Moldova ''absența fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive (fără a șine cont de pauză de masă) în timpul zilei de muncă, *sancțiune care în viziunea instanței este proporțională abaterilor săvîrșite de către reclamantul Percembli Vladimir.*

Prin urmare, raportînd prevederile legale indicate supra la circumstanțele de fapt și de drept stabilite, instanța reține că ordinul Ordinul nr.***** p din *****,,privind concedierea salariatului Percembli Vladimir,, este emis în mod legal și întemeiat și în acest sens, va respinge ca neîntemeiată pretenția reclamantului cu privire la anularea ordinului nominalizat și restabilirea în funcția deținută.

Totodată, luînd în considerație faptul că la examinarea cauzei civile nu au fost stabilite careva temeiuri de anulare a ordinului nr. nr.***** p din *****,,privind concedierea salariatului Percembli Vladim ,,instanța ajunge la concluzia de a respinge pretențiile reclamantului privind încasarea salariului restant începînd cu ***** și pînă la restabilirea în funcție, ca fiind neîntemeiate.

În ce privește argumentele reclamantului Percembli Vladimir privind încasarea din contul SA,,Floarea Soarelui,,a prejudiciului moral în sumă de ***** lei, instanța le consideră neîntemeiate ,or potrivit art. 118 alin (1) CPC, fiecare parte trebuie să dovedească circumstanțele pe care le invocă drept temei al pretențiilor și obiecțiilor sale dacă legea nu dispune altfel. Mai mult ca atît, la acest capitol, reclamantul nu a prezentat probe confirmative în susținerea pretenției date.

Avînd în vedere netemeinicia acțiunii, instanța va respinge și pretenția reclamantului privind încasarea prejudiciului moral în sumă de ***** lei.

Prevederile art.121 CPC stipulează că 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 dispoziţiilor art. 130 alin. (1) Codul de procedură civilă, instanţa 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. 240 alin. (1) Codul de procedură civilă, la deliberarea hotărârii, instanţa judecătorească apreciază probele, determină circumstanţele care au importanţă pentru soluţionarea pricinilor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părţi, legea aplicabilă soluţionării pricinii şi admisibilitatea acţiunii.

Conform art. 239 Codul de procedură civilă, hotărârea judecătorească trebuie să fie legală şi întemeiată. Instanţa îşi întemeiază hotărârea numai pe circumstanţele constatate nemijlocit de instanţă şi pe probele cercetate în şedinţă de judecată.

În conformitate cu art. 238-241 CPC al RM, instanța de judecată,

A HOTĂRÂT:

Se respinge cererea de chemare în judecată depusă de Percembli Vladimir către SA,,Floarea Soarelui,, privind anularea ordinului nr.***** p din *****,, privind concedierea salariatului Percembli Vladimir,, restabilirea în funcție, încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la serviciu, compensarea prejudiciului moral și încasarea cheltuielilor de judecată, ca fiind neîntemeiată.

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

Președintele ședinței, judecător Daria Sușchevici