Dosarul nr. 2-21610/2025

HOTĂRÂRE
În numele Legii

04 decembrie 2025 mun. Chişinău

Judecătoria Chişinău (sediu Centru)
Instanța compusă din:
Preşedintele şedinţei, judecătorul Guzun Corneliu
Grefier Fedișin Adelina

examinând în ședință publică, în procedura contencioasă, cauza civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de Timofti Liudmila împotriva ÎCS „Health Forever International" SRL cu participarea intervenientului accesoriu Inspectoratul de Stat al Muncii privind anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcție, plata drepturilor salariale și încasarea prejudiciului moral,

constată:

La data de 30 septembrie 2025, reclamanta Timofti Liudmila a depus cerere de chemare în judecată împotriva ÎCS „Health Forever International" SRL privind anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcție, plata drepturilor salariale și încasarea prejudiciului moral.

În motivarea acțiunii reclamanta a indicat următoarele.

În fapt, în luna august 2025, Timofti Liudmila fost recrutată de către Departamentul Resurse Umane al ÎCS „Health Forever International" SRL (Spitalul Internațional Medpark) pentru a ocupa funcția de Manager Clienți Corporativi în cadrul Departamentului Vânzări. Susține că a trecut toate etapele de interviu, inclusiv și cu superiorul direct Stella Mihailova (director de vânzări), a fost anunțată despre necesitatea prezentării la prima zi de muncă care a fost stabilită prin comun acord la data de 01.09.2025.

Comunică că, la 01.09.2025 reclamanta s-a prezentat la Departamentul Resurse Umane al angajatorului a semnat contractul individual de muncă și a fost condusă la locul de muncă nemijlocit.

Atestă că, contractul individual de muncă semnat de angajator a fost prezentat tocmai la 17.09.2025 ca urmare a solicitării insistente din partea reclamantei care deținea statut de salariat.

La fel, fișa de post care prevede obligațiile de muncă a salariatului menționată în pct. 2.2 al Contractului individual de muncă, ordinul de angajare nu au fost prezentate spre cunoștință și nici eliberate în adresa reclamantei.

Învederează că contractul individual de muncă nr. 3413 din 01.09.2025 conține inexactități și în pct. 1.1 unde este indicată o altă funcție (Reprezentantă servicii clienți/cliente) decât cea la care a acces și pentru care a semnat contractul individual de muncă și anume: Manager Clienți Corporativi, astfel, este convinsă că prima pagina din contract a fost schimbată de către angajator pentru că nu conține semnături ori sigilii.

Tot în contractul individual de muncă nr. 3413 din 01.09.2025, în pct. 8.6 al contractului este menționată deja altă funcție de Reprezentant medical, decât cea specificată în pct. 1.1 și decât cea la care a acces la 01.09.2025 (Manager Clienți Corporativi).

În continuare susține că, ordinul de concediere nr. 1735C din 19.09.2025 este ilegal pentru că face referire la Contractul Individual de muncă nr. 3413An din 01.09.2025, pe când contractul individual de muncă eliberat reclamantei este cu nr. 3413 din 01.09.2025, prin urmare, nu este clar cum a fost posibil să semnezi contractul cu nr. 3413, dar să concediezi salariatului în baza unui alt contract cu nr. 3413An.

În continuare ține să menționeze despre situația extrem de gravă și neprofesionistă de hărțuire verbală, morală, psihologică la care a fost supusă începând cu 16.09.2025 din partea superiorului direct Stella Mihailova funcția deținută Director Vânzări în cadrul ÎCS „Health Forever International” SRL pentru care fapt solicită încasarea de la pârâtul a prejudiciului moral în sumă de 200 000 MDL

Referitor la evenimentele din 16 septembrie 2025, indică că, la ora aproximativ 16:00, Stella Mihailova director de vânzări, a convocat reclamanta în biroul său și i-a comunicat, fără un motiv obiectiv sau un temei real, că „nu mai vrea să lucreze cu Timofti Liudmila” pe motiv că „nu cunoaște engleza”, deși nu i s-a oferit vreodată ocazia de a demonstra competențele sau abilitățile pentru o sarcină concretă. În mod derutant, după ce a făcut această afirmație gravă, Stella Mihailova director de vânzări a condus-o personal la departamentul Resurse Umane și a îndemnat reclamanta să depună o cerere de demisie. Angajata Departamentului Resurse Umane avea deja o foaie albă pregătită pe masa de birou în vederea întocmirii cererii de demisie, ceea ce indică o acțiune concertată și premeditată din partea Departamentului Resurse Umane Director Galina Pulucciu și Director Vânzări Stella Mihailova.

Susține că, personal reclamanta a fost supusă unui stres și presiuni psihologice majore în vederea luării deciziei de demisie fără vreun motiv real sau de drept.

Indică în continuare că, aceasta a refuzat să semneze orice document, în loc de aceasta, a solicitat imediat o discuție cu managerul HR, doamna Galina Pulucciu, unde i-a prezentat în detalii situația și doamna Pulucciu a promis reclamantei că: va încerca să-i găsească un alt post vacant în companie cu acelaşi statut, în final nu i-a fost prezentată nici o ofertă sau propunere scrisă de transfer la alt departament al angajatorului.

Referitor la evenimentele din 17 septembrie 2025, susține că, în dimineața zilei, a constatat cu stupoare că a fost lipsită de uneltele de muncă: telefonul de serviciu a fost luat din birou, fără explicații, accesul la calculator i-a fost blocat. Aceste acțiuni confirmă o încercare clară de a marginaliza reclamanta și de a îngreuna munca, înainte de orice discuție oficială. La fel susține că, directorul vânzări Stella Mihailova a intrat în birou comun și nu a salutat-o pe reclamantă, ceea ce constituie un comportament lipsit de etică și discriminatoriu în raport cu alți salariați.

Ulterior, a fost chemată la o audiență cu directorul vânzări Stella Mihailova și director HR Galina Pulucciu, în cadrul acesteia: Stella Mihailova a negat în mod categoric că ar fi îndemnat reclamanta să depună cerere de demisie, contrazicând adevărul și realitatea justă. În fața acestei minciuni flagrante, Director HR Galina Pulucciu a propus ca toate comunicările viitoare cu directorul de vânzări să se desfășoare exclusiv prin email sau în prezența ei și a solicitat ca Departamentul IT sa îi Facă urgent adresa de mail corporativ, la 17.09.2025, adică la a 13 zi lucrătoare de la solicitarea insistentă a reclamantei să i se acorde acces ca să poată activa și executa obligațiunile de serviciu.

Acest comportament nepăsător din partea angajatorului a făcut ca reclamanta să se simtă intens intimidată, umilită, hărțuită moral și psihologic și tratată cu o lipsă gravă de respect și bună credință.

La fel indică că, angajatorul nu i-a oferit garanții, consiliere și protecție necesară ca urmare a acțiunilor de conduită a directorului de vânzări Stella Mihailov, bazată pe hârțuire morală, psihică și determinare la demisie.

În continuare reține că, în scopul apărării drepturilor în calitate de salariată, în vederea depășirii situației create și neluării unor măsuri imediate din partea angajatorului, a depus două plângeri la data de 17.09.2025 și 18.09.2025 către Departamentul Resurse Umane al ÎCS „Health Forever International” SRL privind acțiunile de hârțuire morală, psihologică, comportament lipsit de etică, determinarea la demisie din partea superiorului direct Stella Mihailova Director de vânzări al angajatorului. Plângerile au fost înregistrate la data de 18.09.2025 cu număr de intrare 973-25 și 975-25.

În condițiile respective nu a primit nici o reacție de consiliere ori de luarea unor măsuri prompte și imparțiale din partea angajatorului, a fost nevoită în vederea apărării drepturilor și intereselor sale în calitate de salariat, să sesizeze Inspectoratul de Stat al Muncii R.M, prin înregistrarea unei plângeri-petiții nr. de intrare T-1563/25 din 19.09.2025 ora 12:40.

Totodată, indică că la 19.09.2025 orele 7:30 a fost prezentă la locul de muncă, respectând disciplina și programul de muncă (08:00 - 17:00, pauza de masă 13:00-14:00), în această zi, a simțit marginalizarea din partea colectivului în biroul în care activează, atmosfera era tensionată, Stella Mihailov Director Vânzări care a supus reclamanta hărțuirii psihologice și morale, încercând să o determine să accepte și să depună demisia, comunica cu reclamanta indirect prin intermediul Departamentului Resurse Umane sau a unei colege din biroul de muncă în care se aflau.

La 19.09.2025 orele 15:20 angajatorul în persoana Directorului departamentului resurse umane i-a făcut cunoștință cu Ordinul nr. 1735C din 19.09.2025 cu privire la concediere în baza art. 86 alin. 1 lit. a) Codul Muncii MD - rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă art. 63 alin. 2, insistând să părăsească imediat clădirea angajatorului.

Consideră că pentru faptul că a încercat să își apere drepturile sale în calitate de salariat, depunând 3 plângeri (două pe intern și una către Inspectoratul de Stat al Muncii), pentru acest fapt a fost hărțuită și penalizată de către angajatorul ÎCS „Health Forever International" SRL, motivul formal invocat fiind necunoașterea limbii engleze și rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă. Hărțuirea salariatului din partea angajatorului inclusiv și pentru faptul că primul își apără drepturile sale, este inadmisibilă și contravine normelor codului muncii și prevederilor legislației internaționale.

Situația descrisă contravine principiilor ale eticii profesionale, reglementărilor Codului Muncii, Convenției Organizației Internaționale a Muncii nr. 190 privind eliminarea violenței și hărțuirii în lumea muncii, adoptată la Geneva la 21.06.2019 și ratificată prin Legea R.M. nr. 440/2023.

Cu acest ordin de concediere nr. 1735C din 19.09.2025, nu este de acord, îl consideră ilegal și emis contrar prevederilor legale, perioada de probă de 3 luni nu a fost respectată de către angajator, nu au fost prezentate argumentele „forte" din partea angajatorului care au stat la temeinicia luării unei astfel de decizii de concediere, motivele pe care le invocă sunt următoarele:

Angajatorul nu a oferit posibilitatea ca reclamanta să demonstreze abilitățile profesionale, perioada de 2 săptămâni (01.09.2025-15.09.2025) nu poate fi considerată ca un termen rezonabil în care un salariat proaspăt recrutat, care fiind în proces deplin de studiere și absorbție a informației noi, produselor, serviciilor

comercializate de angajator să poată demonstra pe deplin abilitățile și competențele sale profesionale.

Afirmația subiectivă a superiorului direct Stella Mihailova Director de vânzări, precum că ”cunoștințele în limba engleză sunt insuficiente”, le consideră ca lipsite de logică și care nu corespund realității, la momentul angajării nu a fost testată de un lingvist profesional sau de o instituție de studiere de limbi străine care ar da un calificativ profesional și echidistant aferent nivelului de limba engleză pe care îl posedă. La etapa angajării în calitate de salariat a informat angajatorul că în perioada aprilie-mai 2026 a urmat cursuri de limbă engleză fapt confirmat prin certificatul deținut, nivelul de cunoaștere a limbii engleze este B1, perfecționarea nivelului de studiere în continuu a limbii engleze se prezumă.

Refuzul din partea angajatorului de a-i oferi instrumentele de lucru și încercarea de a determina reclamanta să semneze o demisie sunt practici ilegale și inadmisibile, presiunile morale și psihologice la care a fost supusă reprezintă o încălcare art. 10 alin. 2 lit. f)[1-6] Codul Muncii care prevede următoarele: angajatorul este obligat: să asigure salariații cu utilaj, instrumente, documentație tehnică și alte mijloace necesare pentru îndeplinirea obligațiilor lor de muncă; să asigure egalitatea de șanse și de tratament tuturor persoanelor la angajare potrivit profesiei, la orientare și formare profesională, la promovare în serviciu, fără nici un fel de discriminare; să aplice aceleași criterii de evaluare a calității muncii, de sancționare și de concediere; să întreprindă măsuri de prevenire și combatere a discriminării după orice criteriu, a hărțuirii sexuale și a victimizării la locul de muncă; să asigure condiții egale, pentru femei și bărbați, de îmbinare a obligațiilor de serviciu cu cele familiale; să asigure respectarea demnității în muncă a salariaților.

În continuare susține că, Legea nr. 121 din 25-05-2012 cu privire la asigurarea egalității, în art. 2 prevede: hărțuire- orice comportament nedorit care conduce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, având drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane pe baza criterii lor protejate, reale sau presupuse.

De asemenea art. 13 Codul Muncii prevede: prioritatea tratatelor, convențiilor, acordurilor și altor acte internaționale. Dacă prin tratatele, convențiile, acordurile sau alte acte internaționale la care Republica Moldova este parte sunt stabilite alte prevederi decât cele cuprinse în prezentul cod, au prioritate reglementările internaționale.

Astfel, Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 190 privind eliminarea violenței și hărțuirii în lumea muncii, adoptată ia Geneva la 21.06.2019 și ratificată prin Legea R.M. nr. 440/2023, aplicabilă în Republica Moldova din 19.03.2025, indică: convenția recunoaște dreptul fiecărei persoane la o lume a muncii liberă de violență și hărțuire, inclusiv de hărțuire pe criterii de gen.

„Violența și hărțuirea” sunt tratate ca un concept comun și incluziv, care cuprinde comportamente, practici sau amenințări (unice sau repetate) ce au scopul, consecința sau probabilitatea de a produce prejudicii fizice, psihologice, sexuale sau economice.

Se aplică tuturor persoanelor din lumea muncii, indiferent de statutul contractual: salariați, muncitori independenți, voluntari, stagiari, persoane care caută ioc de muncă ș.a.

Se aplică tuturor sectoarelor (public, privat), economiei formale și informale, precum și în mediul rural sau urban.

Astfel, la 19.09.2025 în ultima zi de muncă a fost prezentă la serviciu, respectând disciplina și programul de muncă, s-a simt marginalizată din partea colectivului în biroul în care activează, atmosfera era tensionată, superiorul direct Stella Mihailov care a supus reclamanta hârțuirii psihologice și morale determinând-o să accepte solicitarea ca să depună demisia, comunica cu reclamanta indirect prin intermediul HR sau a unei colege din biroul de muncă în care se aflau. Consideră că inclusiv și prin astfel de practici inadmisibile i-a fost lezată onoarea și demnitatea.

Solicită reclamanta în cererea de chemare în judecată: Anularea ordinului de concediere nr. 1735C din 19.09.2025;

Restabilirea în funcție, cu păstrarea tuturor drepturilor anterioare;

Achitarea drepturilor salariale pentru perioada 20.09.2025 - până la data reintegrării în funcție conform hotărârii instanței de judecată;

Obligarea pârâtului la plata prejudiciului moral în cuantum de 200.000 lei, pentru hărțuirea psihologică și morală suferită la locul de muncă, concediere ilegală.

În ședința de judecată reprezentantul reclamantei Timofti Liudmila, Moscalciuc Sergiu a susținut integral cererea de chemare în judecată.

Reprezentantul pârâtului ÎCS „Health Forever International” S.R.L., avocatul Doicov Igor, în ședința de judecată acțiunea nu a recunoscut-o și a solicitat respingerea acesteia ca fiind neîntemeiată, în baza următoarelor motive de fapt și de drept.

Menționează că, la data de 01 septembrie 2025, în baza Contractului individual de muncă nr. 3413, dna Timofti Liudmila a fost angajată în cadrul ÎCS „Health Forever International” SRL (Spitalul Internațional Medpark) în funcția de Reprezentant servicii clienți (cod CORM 422504).

Conform pct. 1.1 și 1.3 din Contract, salariata a fost angajată începând cu data de 01.09.2025, cu stabilirea unei perioade de probă de 3 luni în scopul verificării aptitudinilor profesionale.

Conform prevederilor art. 60 alin. (1) Codul muncii, pentru verificarea aptitudinilor profesionale ale salariatului, la încheierea contractului individual de

muncă, acestuia i se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 6 luni. Pe parcursului perioadei de probă, angajatorii urmăresc două obiective: aprecierea capacităților profesionale ale salariatului și modul de integrare a acestuia în colectivul de muncă. Salariatul la rândul său, pe parcursul perioadei de probă încearcă să se acomodeze la noul mediu de muncă și să se familiarizeze cu obligațiile de serviciu. Cu cât acomodarea salariatului la noul loc de muncă se realizează mai repede, cu atât șansele sale de a rămâne la acest job sunt mai mari.

De asemenea indică că, art. 63 alin. (2) Codul muncii prevede că în cazul în care rezultatul perioadei de probă este nesatisfăcător, acest lucru se constată în ordinul de concediere, emis de angajator până la expirarea perioadei de probă, fără plata indemnizației de eliberare din serviciu. Angajatorul nu este obligat să motiveze decizia privind rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă. Conform art. 86 alin. (1) lit. a) Codul muncii se admite concedierea din inițiativa angajatorului, între altele, pentru rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă (art. 63 alin. 2), în aceiași ordine de idei, se remarcă că și Hotărârea Plenului Curții Supreme de Justiție nr. 9 din 22.12.2014 stabilește că, în cazul în care angajatorul apreciază drept nesatisfăcător rezultatul perioadei de probă, el poate dispune concedierea oricând în cadrul acestei perioade, fără obligația de a o motiva. Prin urmare, din normele legale menționate mai sus rezultă că aprecierea aptitudinilor profesionale ale salariatului constituie atribuția exclusivă a angajatorului, care este singurul în măsură să determine exigențele postului.

Subsecvent, în speță se menționează că în cadrul perioadei de probă colegii salariatei au sesizat despre refuzul acesteia de a participa la instruirile despre utilizarea și gestionarea sistemului informațional - instrument crucial în activitatea cu clienții. De asemenea, Managerul Resurse Umane a fost informată despre carențele salariatei în abilități de comunicare, scriere, cunoașterea insuficientă a noțiunilor de bază și ale instrumentelor în materie de gestionarea platformelor utilizate de angajator. Astfel, prin Ordinul de concediere nr. 1735-C din 19.09.2025, angajatorul a dispus încetarea raporturilor de muncă pe motivul rezultatului nesatisfăcător al perioadei de probă.

În speță, reclamanta Timofti Liudmila solicită anularea Ordinului de concediere nr. 1735-C din 19.09.2025, restabilirea în funcția deținută anterior, cu păstrarea tuturor drepturilor salariale, achitarea salariului pentru perioada 20.09.2025 până la data reintegrării, obligarea angajatorului la plata prejudiciului moral de 200.000 lei, invocând hărțuire psihologică și concediere ilegală, motivând că nu i-a fost adusă la cunoștință fișa postului, suplimentar reclamanta pretinde că angajatorul ar fi modificat prima pagină a contractului individual de muncă. Cu privire la aceste declarații, se evidențiază că potrivit pct. 8.6 din Contractul individual de muncă nr. 3413, salariata a declarat expres că odată cu semnarea contractului, a luat cunoștință cu fișa postului, regulamentul intern al unității,

regulamentul privind protecția datelor cu caracter personal, materialele Trainingului de Orientare al ÎCS Health Forever International SRL, procedurile de lucru ale secției în care activează. Prin urmare, afirmația reclamantei privind necunoașterea fișei de post este lipsită de suport probatoriu și juridic.

Adițional, se evidențiază că atât în pct. 1.1, cât și în pct. 4.8 ale contractului, este indicat expres că salariata este angajată în funcția de Reprezentant relații clienți. Contractul este semnat de salariată, în aceste condiții declarațiile reclamantei precum că prima pagină a contractului ar fi fost modificată ulterior nu sunt susținute de probe concludente și reprezintă aprecierile subiective ale reclamantei. Pe aceiași dimensiune, se remarcă că Ordinul nr. 1735- C din 19.09.2025 conține datele de identificare corecte ale părților și menționează temeiul legal conform pe care se întemeiază decizia angajatorului de a desface contractul individual de muncă. Astfel, în speță se reține că motivele invocate de salariată nu demonstrează existența unor vicii de procedură sau abuzuri de drept care ar justifica anularea ordinului de concediere și restabilirea salariatei în funcție, pe cale de consecință, se solicită respingerea cererii de chemare în judecată ca neîntemeiată juridic.

Cu privire la pretenția reclamantei privind repararea prejudiciului moral se menționează că potrivit art. 328 alin. (1) și (2) Codul muncii, partea contractului individual de muncă repară prejudiciul material pe care l-a cauzat celeilalte părți în urma acțiunii sau inacțiunii sale ilegale și culpabile, dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel. Fiecare parte a contractului este obligată să dovedească cuantumul prejudiciului material care i-a fost cauzat. De asemenea, art. 329 Codul muncii stabilește că angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material și cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în cazul discriminării 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 în altă formă materială determinată de părți. Litigiile și conflictele privind repararea prejudiciului moral se soluționează de instanța de judecată, indiferent de mărimea prejudiciului material ce urmează a fi reparat. Astfel, la caz se reține că potrivit art. 328 alin. (1) Codul muncii, răspunderea intervine doar în caz de acțiune sau inacțiune ilegală și culpabilă. Reclamanta nu a demonstrat existența unei conduite ilicite din partea angajatorului, iar concedierea pentru rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă, în condițiile art. 63 alin. (2) Codul muncii, nu constituie o faptă ilicită.

Totodată, potrivit art. 118 Cod de procedură civilă, sarcina probațiunii revine părții care formulează pretenția, iar în lipsa unor dovezi clare privind fapta ilicită, vinovăția angajatorului și legătura de cauzalitate dintre faptă și prejudiciul pretins, instanța nu poate admite cererea de reparare a prejudiciului moral. Reclamanta nu a

prezentat niciun element obiectiv privind cuantumul sumei solicitate (200.000 lei), modul de determinare a acesteia sau impactul efectiv al presupusei hărțuiri asupra stării sale psihice ori reputației profesionale. în lipsa acestor elemente, cererea este lipsită de fundament probatoriu.

De asemenea, conform prevederilor art. 332 Codul muncii, salariata trebuie să înainteze angajatorului cererea scrisă privind repararea prejudiciului material și celui moral. Angajatorul este obligat să înregistreze cererea respectivă, s-o examineze și să emită ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) corespunzător în termen de 10 zile calendaristice din ziua înregistrării acesteia, aducându-l la cunoștință salariatului sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării. Dacă salariatul nu este de acord cu ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) angajatorului sau dacă ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) nu a fost emis în termenul prevăzut la alin.(l), salariatul este în drept să se adreseze cu o cerere în instanța de judecată pentru soluționarea litigiului individual de muncă apărut (titlul XII). La caz se reține că salariata nu a respectat procedura prealabilă și nu a înaintat cerințe privind compensarea pretinselor prejudicii materiale sau moral, prin urmare cererea de chemare în judecată urma să fie restituită în conformitate cu prevederile art. 170 CPC.

Având în vedere circumstanțele de fapt și de drept menționate, pretenția reclamantei privind repararea prejudiciului moral trebuie respinsă ca neîntemeiată și lipsită de suport probatoriu, întrucât nu sunt întrunite elementele cumulative ale răspunderii angajatorului - faptă ilicită, vinovăție, prejudiciu efectiv și legătură de cauzalitate.

Audiind explicațiile părților, studiind materialele cauzei în raport cu argumentele părţilor litigante, instanța de judecată consideră că, acțiunea reclamantei Timofti Liudmila este neîntemeiată și urmează să fie respinsă, reieșind din următoarele considerente.

În conformitate cu prevederile art. 240 alin. (1) şi (3) din Codul de procedură civilă, *la deliberarea hotărârii, instanța judecătorească apreciază probele, determină circumstanțele care au importanță pentru soluționarea pricinilor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părți, legea aplicabilă soluționării pricinii şi admisibilitatea.*

Conform prevederilor art. 118 alin. (1) din Codul de procedură civilă, *fiecare parte trebuie să dovedească circumstanțele pe care le invocă drept temei al pretențiilor şi obiecțiilor sale, dacă legea nu dispune altfel*. Totodată, prevederile art. 122 alin. (1) din Codul de procedură civilă stabilesc că, *circumstanțele care, conform legii, trebuie confirmate prin anumite mijloace probante nu pot fi dovedite cu nici un fel de alte mijloace.*

Conform prevederilor art. 121 din Codul de procedură civilă, *instanța judecătorească reține spre examinare şi cercetare numai probele pertinente care*

confirmă, combat ori pun la îndoială concluziile referitoare la existența sau inexistența de circumstanțe, importante pentru soluționarea justă a cazului, iar conform prevederilor art. 130 alin. (1) din Codul de procedură civilă, *instanța 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.*

Reieșind din materialele cauzei, la data de 01 septembrie 2025, între ÎCS „Health Forever International" S.R.L. în calitate de angajator și Timofti Liudmila în calitate de salariat a fost încheiat contractul individual de muncă nr. 3413 (f.d.8-10).

Potrivit pct. 1.3. al contractului individual de muncă nr. 3413 din 01.09.2025, *„perioada de probă în scopul verificării aptitudinilor profesionale ale salariatului-3 luni"*

La data de 19 septembrie 2025 ÎCS „Health Forever International" S.R.L., a emis ordinul nr. 1735C cu privire la concediere, prin care s-a dispus: *„Se încetează, începând cu data de 19 septembrie 2025, Contractul individual de muncă nr. 3413An din data de „1" septembrie 2025, încheiat cu doamna Liudmila Timofti, angajată pe funcția de reprezentantă servicii clienți/cliente în cadrul ÎCS „Health Forever International" SRL, conform art. 86, al. (1) lit. a) din Codul Muncii R. Moldova - rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă (art.63 alin.(2)).."* (f.d.7).

Inițial, instanța de judecată va reține că, potrivit art. 354 lit. c) din Codul muncii, *se consideră litigii individuale de muncă divergenţele dintre salariat şi angajator privind, încetarea şi nulitatea, parţială sau totală, a contractului individual de muncă.*

Potrivit art. 16 alin.(2) din Constituția Republicii Moldova, *toţi cetăţenii Republicii Moldova sunt egali în faţa legii şi a autorităţilor publice, fără deosebire de rasă, naţionalitate, origine etnică, limbă, religie, sex, opinie, apartenenţă politică, avere sau de origine socială.*

Potrivit art. 43 alin.(1) din Constituția Republicii Moldova, *orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiţii echitabile şi satisfăcătoare de muncă, precum şi la protecţia împotriva şomajului.*

În continuare potrivit art. 6 din Codul muncii, *libertatea muncii este garantată prin Constituţia Republicii Moldova.*

(2) Orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă, a profesiei, meseriei sau activităţii sale.

(3) Nimeni, pe toată durata vieţii sale, nu poate fi obligat să muncească sau să nu muncească într-un anumit loc de muncă sau într-o anumită profesie, oricare ar fi acestea.

(4) Orice act juridic încheiat cu nerespectarea dispoziţiilor alin.(1), (2) şi (3) este nul.

Potrivit art. 8 din Codul muncii, *în cadrul raporturilor de muncă acţionează principiul egalităţii în drepturi a tuturor salariaţilor. Orice discriminare, directă sau indirectă, a salariatului pe criterii de sex, vîrstă, rasă, culoare a pielii, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, domiciliu, dizabilitate, infectare cu HIV/SIDA, apartenenţă sau activitate sindicală, precum şi pe alte criterii nelegate de calităţile sale profesionale, este interzisă.*

(2) Nu constituie discriminare stabilirea unor diferenţieri, excepţii, preferinţe sau drepturi ale salariaţilor, care sînt determinate de cerinţele specifice unei munci, stabilite de legislaţia în vigoare, sau de grija deosebită a statului faţă de persoanele care necesită o protecţie socială şi juridică sporită.

În continuare în partea ce ține de pretenția reclamantei privind anularea ordinului de concediere nr. 1735C din 19.09.2025 se va reține următoarele.

Potrivit art. 56 alin. (1) și (3) lit. a) din Codul muncii, *contractul individual de muncă se încheie în baza negocierilor dintre salariat şi angajator. Încheierea contractului individual de muncă poate fi precedată de circumstanţe specifice (susţinerea unui concurs, alegerea în funcţie etc.).*

(3) Contractul individual de muncă se semnează de către părţi: fie cu semnătură olografă – în două exemplare, dintre care un exemplar se înmânează salariatului, iar celălalt se păstrează la angajator;

Potrivit art. 60 alin.(1) și (3) din Codul muncii, *pentru verificarea aptitudinilor profesionale ale salariatului, la încheierea contractului individual de muncă, acestuia i se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 6 luni. În cazul angajării muncitorilor necalificaţi, perioada de probă se stabileşte ca excepţie şi nu poate depăşi 30 zile calendaristice.*

(3) Clauza privind perioada de probă trebuie să fie prevăzută în contractul individual de muncă. În lipsa unei astfel de clauze, se consideră că salariatul a fost angajat fără perioadă de probă.

În continuare potrivit art. 63 din Codul muncii, *dacă, pe durata perioadei de probă, contractul individual de muncă nu a încetat în temeiurile prevăzute de prezentul cod, acţiunea contractului continuă şi încetarea lui ulterioară va avea loc în baze generale.*

(2) În cazul în care rezultatul perioadei de probă este nesatisfăcător, acest lucru se constată în ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) cu privire la concedierea salariatului, ce se emite de către angajator pînă la expirarea perioadei de probă, fără plata indemnizaţiei de eliberare din serviciu. ***Angajatorul nu are obligația să motiveze decizia privind rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă.*** *Salariatul are dreptul să atace concedierea în instanţa de judecată.*

Potrivit art. 81 alin.(1) lit. b) din Codul muncii, *contractul individual de muncă poate înceta la iniţiativa uneia dintre părţi (art.85 şi 86).*

Iar, potrivit art. 86 alin.(1) lit. a) din Codul muncii, *concedierea – desfacerea din iniţiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată – se admite pentru următoarele motive rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă (art.63 alin.(2)).*

La caz, instanța de judecată reiterează că, ordinul de concediere nr. 1735C din 19.09.2025 a fost emis de către angajator în temeiul prevederilor art. 86 alin.(1) lit. a) din Codul muncii. Respectiv, nu pot fi reținute alegațiile reclamantei precum că, nu au fost prezentate argumentele „forte" din partea angajatorului care au stat la temeinicia luării unei astfel de decizii de concediere. Or, din interpretarea sistemică a dispozițiilor art. 63 alin.(2) și art. 86 alin.(1) lit. a) din Codul muncii, rezultă în mod expres că, în cazul constatării unui rezultat nesatisfăcător al perioadei de probă, angajatorul nu are obligația legală de a motiva în fapt decizia de concediere, fiind suficientă indicarea temeiului juridic al încetării raportului de muncă și emiterea actului corespunzător până la expirarea perioadei de probă.

Instanța subliniază că perioada de probă are drept scop verificarea aptitudinilor profesionale ale salariatului, iar aprecierea caracterului satisfăcător sau nesatisfăcător al activității prestate în această perioadă ține de prerogativa angajatorului, în limitele legii. Controlul instanței nu vizează oportunitatea deciziei, ci doar legalitatea acesteia, respectiv dacă au fost respectate condițiile de formă și de termen prevăzute de lege.

În speță, din materialele dosarului rezultă că ordinul de concediere nr. 1735C din 19.09.2025 a fost emis în interiorul perioadei de probă stabilite prin contractul individual de muncă, cu indicarea expresă a temeiului legal – art. 86 alin.(1) lit. a) coroborat cu art. 63 alin.(2) din Codul muncii. Totodată, nu s-a probat faptul că perioada de probă ar fi fost stabilită cu încălcarea art. 60 din Codul muncii sau că aceasta ar fi expirat la momentul emiterii ordinului contestat.

În aceste condiții, argumentele reclamantei privind pretinsa nemotivare a ordinului nu pot conduce, la constatarea ilegalității concedierii, întrucât legea exonerează expres angajatorul de obligația motivării deciziei privind rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă.

De altfel, nu pot fi reținute nici argumentele reclamantei precum că, perioada de probă de 3 luni nu a fost respectată de către angajator, or, potrivit art. 63 alin.(2) din Codul muncii, ordinul cu privire la concedierea salariatului, se emite de către angajator **până la expirarea perioadei de probă**.

Prin urmare respectivele argumente a reclamantei, urmează a fi respinse ca neîntemeiate, or, contrar art. 118 alin.(1) Cod de procedură civilă, Timofti

Liudmila nu a dovedit circumstanțele pe care le invocă drept temei al pretenţiilor şi obiecţiilor sale.

În continuare referitor la argumentele reclamantei precum că, fișa de post care prevede obligațiile de muncă a salariatului menționată în pct. 2.2 al Contractului individual de muncă, ordinul de angajare nu au fost prezentate spre cunoștință și nici eliberate în adresa reclamantei se va reține că, potrivit pct. 8.6 al contractului individual de muncă nr. 3413 din 01.09.2025, salariata a declarat expres că odată cu semnarea contractului, a luat cunoștință cu fișa postului, regulamentul intern al unității, regulamentul privind protecția datelor cu caracter personal, materialele Trainingului de Orientare al ÎCS „Health Forever International" S.R.L., procedurile de lucru ale secției în care activează. Prin urmare alegațiile reclamantei urmează a fi respinse ca neîntemeiate, or, acestea poartă un caracter formal.

În continuare, referitor la argumentele reclamantei precum că, ordinul de concediere nr. 1735C din 19.09.2025 este ilegal pentru că face referire la Contractul Individual de muncă nr. 3413An din 01.09.2025, pe când contractul individual de muncă eliberat reclamantei este cu nr. 3413 din 01.09.2025, se va reține următoarele.

Instanța reține că această neconcordanță privind numărul contractului individual de muncă nu este de natură să atragă nulitatea ordinului de concediere, în lipsa demonstrării unei vătămări efective a drepturilor reclamantei.

Din analiza înscrisurilor anexate la dosar rezultă că atât contractul individual de muncă nr. 3413 din 01.09.2025, prezentat de reclamantă, cât și contractul indicat în ordinul de concediere nr. 3413An din 01.09.2025, vizează același raport juridic de muncă, încheiat între aceleași părți, la aceeași dată și pentru aceeași funcție.

În aceste condiții, instanța apreciază că mențiunea privind numărul contractului individual de muncă din ordinul de concediere constituie, o eroare materială lipsită de consecințe juridice asupra valabilității actului contestat, nefiind incident niciun motiv de nulitate absolută sau relativă sub acest aspect.

În continuare referitor la alegațiile reclamantei precum că refuzul din partea angajatorului de a-i oferi instrumentele de lucru și încercarea de a determina reclamanta să semneze o demisie sunt practici ilegale și inadmisibile, se va reține că acestea poartă un caracter formal, or, de către partea reclamanta contrar art. 118 alin. (1) Cod de procedură civilă, potrivit căruia, *fiecare parte trebuie să dovedească circumstanţele pe care le invocă drept temei al pretenţiilor şi obiecţiilor sale dacă legea nu dispune altfel,* nu a probat prin mijloace de probă pertinente existența unor acțiuni concrete din partea angajatorului care să confirme refuzul acordării instrumentelor de lucru sau exercitarea unor presiuni în vederea determinării sale să depună cerere de demisie.

Instanța reține că simplele declarații ale reclamantei, neînsoțite de înscrisuri, sau alte mijloace de probă admisibile, nu sunt suficiente pentru a demonstra caracterul pretins abuziv al conduitei angajatorului. Or, potrivit principiului disponibilității și regulii sarcinii probei consacrate de art. 118 alin.(1) Cod de procedură civilă, partea care invocă anumite circumstanțe este obligată să le dovedească.

Prin urmare argumentele reclamantei urmează a fi respinse ca neîntemeiate, or, aceasta nu a prezentat careva argumente plauzibile în acest sens.

De altfel, nu pot fi reținute nici alegațiile reclamantei referitoare la hărțuirea verbală, morală, psihologică la care a fost supusă începând cu 16.09.2025 din partea superiorului, or, aceste susțineri nu sunt susținute de un probatoriu relevant și pertinent care să confirme existența unor fapte concrete de natură a întruni elementele constitutive ale hărțuirii morale la locul de muncă.

Instanța reține că simpla invocare a unor stări de disconfort sau a unor neînțelegeri cu superiorul ierarhic nu este suficientă pentru a califica situația drept hărțuire verbală, morală sau psihologică, în lipsa unor dovezi obiective care să ateste un comportament sistematic, repetitiv și intenționat, de natură a leza demnitatea sau integritatea psihică a salariatului.

Prin urmare argumentele reclamantei urmează a fi respinse ca neîntemeiate, or, aceasta nu a prezentat careva argumente plauzibile în acest sens.

În consecință, pretenția reclamantei privind anularea ordinului de concediere nr. 1735C din 19.09.2025, urmează a fi respinsă ca neîntemeiată, or, contrar art. 118 alin.(1) Cod de procedură civilă Timofti Liudmila nu a dovedit circumstanțele pe care le invocă drept temei al pretenţiilor şi obiecţiilor sale

Prin urmare ținând cont de respingerea ca fiind neîntemeiată a cerinței privind anularea ordinului de concediere nr. 1735C din 19.09.2025, instanța de judecată va respinge subsecvent și cerințele reclamantei privind restabilirea în funcție, cu păstrarea tuturor drepturilor anterioare cât și achitarea drepturilor salariale pentru perioada 20.09.2025 - până la data reintegrării în funcție conform hotărârii instanței de judecată, or, în speță contrar art. 330 alin.(1) lit. b) din Codul muncii nu s-a constatat eliberarea ilegală din serviciu a reclamantei.

În continuare referitor la pretenția reclamantei privind obligarea pârâtului la plata prejudiciului moral în cuantum de 200 000 lei, pentru hărțuirea psihologică și morală suferită la locul de muncă, concediere ilegală, se va reține următoarele.

Potrivit art. 329 din Codul Muncii, *angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material şi cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligaţiilor de muncă, în cazul discriminării salariatului la locul de muncă sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci, dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel.*

(2) Prejudiciul moral se repară în formă bănească sau într-o altă formă materială determinată de părţi. Litigiile şi conflictele apărute în legătură cu repararea prejudiciului moral se soluţionează de instanţa de judecată, indiferent de mărimea prejudiciului material ce urmează a fi reparat.

În corespundere cu art. 330 alin.(1) lit. b) din Codul muncii*, angajatorul este obligat să compenseze persoanei salariul pe care aceasta nu l-a primit, în toate cazurile privării ilegale de posibilitatea de a munci. Această obligaţie 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).*

În continuare 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, precum şi în alte cazuri prevăzute de lege, instanţa de judecată are dreptul să oblige persoana responsabilă la reparaţia prejudiciului prin plata de despăgubiri.*

Conform art. 2037 alin. (1) și (2) al Codului civil, *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.*

(2) Caracterul și gravitatea prejudiciului moral le apreciază instanța de judecată, luînd în considerare circumstanțele în care a fost cauzat prejudiciul, restrîngerea posibilităților de viață familială și socială, precum și statutul social al persoanei vătămate.

Instanța relevă că prin noțiunea de prejudiciu moral se înțeleg suferințele psihice sau fizice cauzate prin acțiuni sau omisiuni care atentează la valorile nepatrimoniale ce aparțin persoanei din momentul nașterii sau la bunurile dobândite prin lege (viața, sănătatea, demnitatea şi reputația profesională, inviolabilitatea vieții personale, secretul de familie şi personal), prin fapte ce atentează la drepturile personale nepatrimoniale (dreptul de a folosi propriul nume, dreptul de autor).

Totodată, se remarcă că, obligația de a demonstra faptul cauzării reale a prejudiciului moral (suferințelor fizice sau psihice suportate) o exercită partea care se consideră vătămată, de aceea în cererea despre compensarea prejudiciului moral aceasta trebuie să indice şi să probeze concret, prin ce sau manifestat aceste prejudicieri şi legătura de cauzalitate a acestora cu acțiunile părții pârâte.

Astfel, cu referire la pretenția de a încasare prejudiciul moral cauzat, instanța relevă, că Timofti Liudmila nu a prezentat la materialele cauzei nicio probă, nici un înscris justificativ, sau o explicație cu privire la temeiul suferințelor psihice, fizice, felul în care s-au manifestat acestea, durata şi intensitatea acestora, sau alte

circumstanțe importante pentru aprecierea justă şi echitabilă a prejudiciului moral într-adevăr cauzat, prin urmare, solicitarea reclamantului cu privire la încasarea prejudiciului moral în mărime de 200 000 lei urmează a fi respinsă, ca neîntemeiată.

Ținând cont de cele relatate *supra*, cererea de chemare în judecată înaintată de Timofti Liudmila împotriva ÎCS „Health Forever International" S.R.L. privind anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcție, plata drepturilor salariale și încasarea prejudiciului moral, urmează a fi respinsă ca neîntemeiată.

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

hotărăște:

Cererea de chemare în judecată înaintată de Timofti Liudmila împotriva ÎCS „Health Forever International" S.R.L. cu participarea intervenientului accesoriu Inspectoratul de Stat al Muncii privind anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcție, plata drepturilor salariale și încasarea prejudiciului moral, se respinge ca neîntemeiată.

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

Președintele ședinței,
Judecător Guzun Corneliu

Copia corespunde originalului