Prima instanță: Judecătoria Chișinău sediul Centru – judecător Natalia Russu
Dosarul nr. 2a-2393/25; PIGD nr. 2-24090258-02-2a-07072025

D E C I Z I E

28 ianuarie 2026 mun. Chișinău

Colegiul civil, comercial şi de contencios administrativ al Curţii de Apel Centru

Instanța de judecată în componența:
Președintele completului, judecător – Ana Panov
Judecătorii – Svetlana Vîșcu și Elena Bolocan
Grefier – Andreea Caracaș

Examinând în ședință publică, apelul declarat de declarat de SRL „Vitasanmax" și Cernobrovciuc Ion împotriva hotărârii Judecătoriei Chișinău sediul Centru din 24 martie 2025, prin care s-a admis parțial cererea de chemare în judecată înaintată Cernobrovciuc Ion împotriva „VITASANMAX" S.R.L., cu privire la anularea Ordinul nr. 108 "p" din 01 iulie 2024 cu privire la constituirea comisiei pentru cercetarea de serviciu a abaterii disciplinare, anularea Ordinului nr. 112 "p" din 08 iulie 2024 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare "mustrare", anularea Ordinului nr. 113 "p" din 09 iulie 2024 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare "mustrare aspră", anularea Ordinul nr. 113/1 "p" din 10 iulie 2024 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare "concedierea", restabilirea în funcția de Asistent director adjunct (logistică depozite) din cadrul Societății cu răspundere limitată „VITASANMAX" S.R.L., încasarea salariului pentru perioada de absență forțată, încasarea prejudiciului moral, –

C o n s t a t ă:

1. **Partea descriptivă – pretenţiile reclamantului, obiecţiile pîrîtului şi explicaţiile celorlalţi participanţi la proces:**
2. În data de 12 august 2024 Cernobrovciuc Ion s-a adresat în instanța de judecată cu acțiune împotriva "VITASANMAX" S.R.L., cu privire la anularea Ordinul nr. 108 "p" din 01 iulie 2024 cu privire la constituirea comisiei pentru cercetarea de serviciu a abaterii disciplinare, anularea Ordinului nr. 112 "p" din 08 iulie 2024 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare "mustrare", anularea Ordinului nr. 113 "p" din 09 iulie 2024 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare "mustrare aspră", anularea Ordinul nr. 113/1 "p" din 10 iulie 2024 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare "concedierea", restabilirea în funcția de Asistent director adjunct (logistică depozite) din cadrul Societății cu răspundere limitată "VITASANMAX" S.R.L., încasarea salariului pentru perioada de absență forțată, încasarea prejudiciului moral.
3. În motivarea cererii de chemare în judecată, reclamantul a invocat că prin ordinul nr. 75/2023 din 20 decembrie 2023, a fost angajat în cadrul întreprinderii "VITASANMAX" S.R.L. în calitate de asistent director adjunct și anume în domeniul logisticii și depozite. Până la semnarea contractului individual de muncă a activat o perioadă în termen de probă. Inițial până la angajare, a fost stabilit salariul de 6000,00 lei și suma 15 000 lei pe care o va primi în plic la finele fiecărei luni.
4. Indică faptul că, în așa mod a activat până în luna iulie 2024 când au început careva neînțelegeri cu administrația, și anume nu primea salariul pentru luna mai iunie și iulie. Prin

ordinul nr. 109 ”p” din 01 iulie 2024 a fost suspendat contractul individual de muncă, pe durata anchetei de serviciu, care a fost pornită în baza raportului șefului secției de securitate cu privire la careva abateri disciplinare. La data de 10 iulie 2024, a fost chemat la serviciu unde a fost anunțat despre încetarea raporturilor dc muncă cu întreprinderea dată, însă fără a primi la mână careva acte, sau ordin, fiind motivat faptul dat că nu este șeful și actele nu sunt semnate, ulterior le va primi. Astfel, prin intermediul poștei la data de 22 iulie 2024 a fost primită doar „Informația din 10 iulie 2024 cu privire la veniturile calculate și achitate în folosul persoanei fizice”.

5. Susține că, pe parcursul activității sale, și-a îndeplinit corect atribuțiile sale de serviciu, nu a avut careva încălcări, ba chiar mai mult, a depistat careva neclarități în produsele din depozite și a scos acest fapt la iveală, care și consideră că este motivul din care a fost concediat.
6. Comunică că prin ordinul nr. 108 din 01 iulie 2024, a fost constituită comisia de cercetare a abaterii disciplinare, care până în cele din urmă nu a adus la cunoștință exact ce au întreprins în cadrul anchetei de serviciu, dar a fost clar că a fost concediat după data de 10 iulie 2024.
7. Având în vedere că a fost concediat ilegal, cu încălcarea legislației în vigoare, i s-a reținut plata salariului, consideră că suma de 200000 lei constituie o sumă echitabilă în coraport cu suferințele suportate.
8. *În drept*, reclamantul a fundamentat cererea de chemare în judecată în temeiul dispozițiilor de la art. art. 45, 90, 208, 210, 348 din Codul muncii și **a solicitat** a anula ordinul prin care Cernobrovciuc Ion a fost concediat, ca fiind ilegal, a restabili pe Cernobrovciuc Ion în funcția de asistent director adjunct în cadrul întreprinderii ”VITASANMAX” S.R.L., a încasa de la întreprinderea ”VITASANMAX” S.R.L. în folosul lui Cernobrovciuc Ion salariul pentru perioada de absență forțată, a încasa de la întreprinderea ”VITASANMAX” în folosul lui Cernobrovciuc Ion prejudiciul moral 200000,00 lei și a încasa cheltuielile de judecată și cheltuielile de asistență juridică.
9. Ulterior, reclamantul Cernobrioviuc Ion a depus acțiune suplimentară în care a invocat că, pe 08 iulie 2024, Directorul ”VITASANMAX” S.R.L. a emis ordinul 112 ”p” cu privire la aplicarea sancțiunii lui Cernobrovciuc Ion - asistent director adjunct (logistică depozite) cu următorul conținut: se sancționează disciplinar prin aplicarea mustrării conform art. 206 alin. (1) lit b) al Codului Muncii.
10. Pe 09 iulie 2024, Directorul ”VITASANMAX” S.R.L. emite ordinul 113”p” cu privire la aplicarea sancțiunii lui Cernobrovciuc Ion - asistent director adjunct (logistică depozite) cu următorul conținut: Cernobrovciuc Ion se sancționează disciplinar prin aplicarea mustrare aspră conform art. 206 alin. (1) lit c) al Codului Muncii.
11. Pe 10 iulie 2024, Directorul ”VITASANMAX” S.R.L. emite ordinul 113/1 ”p” cu privire la aplicarea sancțiunii dlui Cernobrovciuc Ion - asistent director adjunct (logistică depozite) cu următorul conținut: Cernobrovciuc Ion se sancționează disciplinar concedierea în temeiurile prevăzute de art. 86 lit. g) conform art. 206 alin. (1) al Codul Muncii al Republicii Moldova. Ca probe au fost prezentate Actul de constatare din 08 iulie 2024, Actul de constatare din 09 iulie 2024, Actul de constatare din 10 iulie 2024.
12. Consideră că sancțiunea disciplinară ”mustrare”, ”mustrare aspră,, ”concedierea” în temeiurile prevăzute la art.86 alin.(1) lit.g) au fost aplicate neîntemeiat, ca consecință urmează să fie restabilit în funcția de asistent director adjunct (logistică depozite) cu încasarea salariului pentru perioada 10 iulie 2024 până în prezent.

13. Relevă că, codul muncii nu conține o enumerare expresă a abaterilor disciplinare. Acestea rezultă din încălcarea obligațiilor asumate de către salariat, încălcarea contractului individual de muncă, încălcarea fișei de post. Or, nici contractul individual de muncă, nici fișa de post nu pot servi temei de drept al aplicării sancțiunii disciplinare, acestea constituind temeiuri de fapt din care se pot deduce abaterile disciplinare.
14. Studiind conținutul ordinul 112 ”p” din 08 iulie, ordinul 113 ”p” din 09 iulie, ordinul 113/1 ”p” din 10 iulie, consideră dificil de observat că angajatorul ”VITASANMAX” S.R.L. a respectat întocmai prevederile art. 210 din Codul muncii, în ordin lipsesc temeiurile de fapt și de drept, nu este indicat termenul în care sancțiunea poate fi contestată, ca consecință, nu a fost respectat prevederile art. 210 din Codul Muncii.
15. Mai relevă că, la materialele dosarului civil, nu există nicio confirmare care să ateste faptul, că angajatorul a cerut explicații de la salariat. Angajatorul nu a organizat Ancheta de serviciu, limitându-se doar la actele de constatare, circumstanțe care nu au fost introduse în ordinele ordinul 112 ”p” din 08 iulie, ordinul 113 ”p” din 09 iulie, ordinul 113/1 ”p” din 10 iulie. Nu în ultimul rând Comisia de anchetă constituită în baza ordinului nr. 108 ”p” din 01 iulie 2024 nu a prezentat raport de cercetare care trebuia adus la cunoștință salariatului.
16. Consideră că a demonstrat cu certitudine că Ordinul nr. 112 ”p” din 08 iulie 2024 cu privire la aplicarea sancțiunii dlui Cernobrovciuc Ion - asistent director adjunct (logistică depozite), Ordinul nr. 113 ”p” din 09 iulie 2024 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinarea dlui Cernobrovciuc Ion - asistent director adjunct (logistică depozite), Ordinul nr. 113/1 ”p” din 10 iulie 2024 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de concediere dlui Cernobrovciuc Ion - asistent director adjunct (logistică depozite), au fost emise fără a se respecta prevederile legii și fără a respecta drepturile salariatului.
17. Atrage atenția că din conținutul ordinului nu este clară baza faptică, ce abateri disciplinare au fost comise de către el, de ce abaterile respective nu sunt oglindite în ordin, de ce nu s-a cerut explicații de la Cernobrovciuc Ion.
18. Referitor la Ordinul nr. 109 ”p” din 01 iulie 2024 cu privire la suspendarea Contractului Individual de Muncă consideră necesar de menționat că potrivit art. 78 alin. (2) lit. a) din Codul muncii, Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului: pe durata anchetei de serviciu, efectuate în condițiile prezentului cod;
19. Indică că în Ordinul nr. 109 ”p” din 01 iulie 2024 nu este indicată perioada efectuării anchetei de serviciu, nu este indicat motivul suspendării, circumstanțele de fapt și de drept. Ca consecință suspendarea activității salariatului a fost ilegală prin privarea de posibilitatea de a munci.
20. Susține că, la caz, urmează de reținut prevederile art. 90 din Codul muncii, astfel potrivit Contractului Individual de Muncă salariul reclamantului a constituit 7300 lei lunar. Restanța la salariu la ziua de 20 noiembrie 2024 constituie iulie 2024 - octombrie 2024 = 4 luni X 7 300 lei = 29 200 lei, 01 noiembrie 2024 - 20 noiembrie 2024 = 20 de zile = 4 866 lei, total 29 200 + 4 866 tei = 34 066 lei.
21. Reclamantul Cernobrovciuc Ion a solicitat prin cererea de chemare în judecată modificată a anula Ordinul nr. 109 ”p” din 01 iulie 2024 cu privire la suspendarea Contractului Individual de Muncă a dlui Cernobrovciuc Ion - Asistent director adjunct (logistică depozitare) nr. 75/2023 din 20 decembrie 2023, începând cu 01 iulie 2024, ca ilegal, a anula Ordinul nr. 108 ”p” din 01 iulie 2024 cu privire la constituirea comisiei pentru cercetarea de serviciu a abaterii disciplinare a dlui Cernobrovciuc Ion, ca ilegal, - a anula Ordinul nr. 112 ”p” din 08 iulie 2024 cu privire la aplicarea sancțiunii dlui Cernobrovciuc Ion - Asistent director adjunct

(logistică depozitare) - MUSTRARE conform art. 206 alin. (1) litera b) al Codului Muncii, ca ilegal, a anula Ordinul nr. 113 ”p” din 09 iulie 2024 cu privire la aplicarea sancțiunii dlui Cernobrovciuc Ion - Asistent director adjunct (logistică depozitare) - MUSTRARE ASPRĂ conform art. 206 alin. (1) litera b) al Codului Muncii, ca ilegal, a anula Ordinul nr. 113/1 ”p” din 10 iulie 2024 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de CONCEDIERE dlui Cernobrovciuc Ion - Asistent director adjunct (logistică depozitare) prin care a fost concediat ca ilegal. A restabili pe Cernobrovciuc Ion în funcția de Asistent director adjunct (logistici depozitare) din cadrul ”VITASANMAX” S.R.L., a încasa de la ”VITASANMAX” S.R.L. în beneficiul Cernobrovciuc Ion salariul pentru perioada de absență forțată în mărime de 34 066 lei, a încasa de la ”VITASANMAX” S.R.L. în beneficiul Cernobrovciuc Ion prejudiciul moral în mărime de 200 000 lei. (f.d. 61)

22. La 02 decembrie 2024, prin intermediul Direcției evidență și documentare procesuală a Judecătoriei Chișinău, sediul Centru, pârâta ”VITASANMAX” S.R.L. a depus referință la cererea de chemare în judecată, prin care a solicitat respingerea acțiunii ca nefondată.
23. **Hotărârea primei instanțe**: În temeiul Judecătoriei Chișinău sediul Centru din 24 martie 2025, instanța de judecată a hotărât: Se anulează Ordinul nr. 112 ”p” din 08 iulie 2024 cu privire la aplicarea lui Cernobrovciuc Ion a sancțiunii disciplinare ” mustrare” conform art. 206 alin. (1) lit. b) Codul Muncii, ca ilegal. Se anulează Ordinul nr. 113 ”p” din 09 iulie 2024 cu privire la aplicarea lui Cernobrovciuc Ion a sancțiunii disciplinare ”mustrare aspră” conform art. 206 alin. (1) lit. c) Codul muncii, ca ilegal. Se anulează Ordinul nr. 113/1 ”p” din 10 iulie 2024 cu privire la aplicarea lui Cernobrovciuc Ion a sancțiunii disciplinare ”concedierea”, conform art. 206 alin. (1) lit. d) Codul muncii, ca ilegal. Se restabilește Cernobrovciuc Ion în funcția de Asistent director adjunct (logistică depozite) din cadrul Societății cu răspundere limitată ”VITASANMAX” S.R.L. Se încasează de la Societatea cu răspundere limitată ”VITASANMAX” S.R.L. în beneficiul lui Cernobrovciuc Ion salariul pentru perioada de absență forțată în mărime de 34 066,00 lei (treizeci și patru mii șaizeci și șase lei, 00 bani). Se încasează de la Societatea cu răspundere limitată ”VITASANMAX” S.R.L. în beneficiul lui Cernobrovciuc Ion prejudiciul moral în sumă de 20000,00 lei (douăzeci mii lei, 00 bani). În rest, cererea de chemare în judecată se respinge ca neîntemeiată. Prezenta hotărâre, în partea încasării din contul Societății cu răspundere limitată ”VITASANMAX” S.R.L. în beneficiul lui Cernobrovciuc Ion a despăgubirii pentru întreaga perioadă de absenţă forţată de la muncă în mărimea unui salariu mediu și în partea restabilirii în funcția deținută, se execută imediat.
24. În temeiul hotărârii Judecătoriei Chișinău sediul Centru din 04 aprilie 2025, a fost emisă hotărâre suplimentară la hotărârea Judecătoriei Chișinău, sediul Centru, din 24 martie 2025, prin care: Se încasează din contul ”VITASANMAX” S.R.L. în beneficiul statului taxa de stat în sumă de 2662, 60 lei (două mii șase sute șaizeci și doi lei, 60 bani).
25. **Solicitarea apelantului şi motivele de fapt şi de drept pe care se întemeiază apelul**
26. Nefiind de acord cu hotărârea primei instanțe, apelantul SRL „Vitasanmax”, reprezentat de avocatul Jarovlea Veaceslav, a depus apel împotriva hotărârii Judecătoriei Chișinău sediul Centru din 24 martie 2025, solicitând casarea parțială a hotărârii primei instanțe în partea admiterii acțiunii și încasării unui salariu mediu, cu adoptarea unei noi hotărâri prin care acțiunea să fie respinsă.
27. **<u>În motivarea cererii de apel, reprezentantul apelantului</u>** a indicat că potrivit contractului de muncă, Cernobrovciuc Ion a fost angajat în funcție de Asistent director adjunct (logistică depozite), cu salariul lunar 6100 lei. Prin Acordul adițional din 29.12.2023, salariul lunar a

fost majorat pînă la 7300 lei (f.d. 34). Potrivit acestuia, salariatul s-a obligat să presteze o muncă în funcția de Asistent director adjunct (logistică depozite), să respecte regulamentul intern al unității, iar angajatorul s-a obligat să-i asigure condițiile de muncă prevăzute de 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.

28. Comunică că, la 01.07.2024, Șeful secției securitate a prezentat administratorului ,,Vitasanmax" SRL raportul cu privire la abaterile disciplinare admise de dl. Cernobrovciuc Ion Asistent director adjunct (logistică depozite) în perioada 03.06.2024-28.06.2024.
29. Conform Graficul de activitate a Departamentului logistică pentru luna iunie 2024, orele de lucru pentru Cernobrovciuc Ion a fost de la 08:00 - 17:00.
30. Comunică că de către Cernobrovciuc Ion au fost comise încălcări disciplinare a muncii și anume absența nemotivată la locul de muncă: Drept dovada absenței, pîrîtul a prezentat instanței de judecată Raportul cu privire la abaterile disciplinare admise de dl. Cernobrovciuc Ion Asistent director adjunct (logistică depozite) în perioada 03.06.2024-28.06.2024, Actele de constatare și înregistrările video.
31. Potrivit Raportului din 08.07.2024 Comisiei pentru cercetarea abaterilor disciplinare de către Cernobrovciuc Ion (f.d. 42) și Actului de constatare din 08.07.2024 (f.d.46), s-a constatat faptul că Cernobrovciuc Ion a fost absent la serviciu tară motive întemeiate în perioadele: 03.06.2024 între 7:58 și 8:35- 37 min; 04.06.2024 între 7:57 și 8:23- 26 min; 06.06.2024 între 7:57 și 11:53 - 3 h 56 min și între 13:59 și 14:49- 50 min; 10.06.2024 între 7:56 și 8:28- 32 min.
32. Potrivit Raportului din 09.07.2024 Comisiei pentru cercetarea abaterilor disciplinare de către Cernobrovciuc Ion (f.d. 48-49) și Actului de constatare din 09.07.2024 (f.d.50),, s-a constatat faptul că Cernobrovciuc Ion a fost absent la serviciu fără motive întemeiate în perioadele: 11.06.24 între 7:55 și 8:30 și între 8:45 și 15:05 (cu excepția intervalelor între 11:27 și 11:54 și între 12:07 și 12:19); 12.06.24 între 7:56 și 8:32 și între 14:52 și 17:00 (cu excepția între 15:11 și 16:33);13.06.24 între 9:31 și 13:30; 14.06.24 între 8:02 și 8:49, între 11:33 și 13:57, între 14:55 și 15:23 (cu excepția intervalului între 11:47 și 12:16); 17.06.24 între 8:02 și 8:34, între 9:20 și 9:48, între 9:50 și 11:46 (cu excepția intervalului între 9:58 și 10:29). Faptul părăsirii locului de muncă la 17 iunie 2024, dl. Cernobrovciuc Ion a recunoscut în Explicația sa din 24 iunie 2024 (f.d.41). Potrivit Raportului din 10.07.2024 Comisiei pentru cercetarea abaterilor disciplinare de către Cernobrovciuc Ion (f.d. 52-53) și ACTULUI de constatare din 10.07.2024 (f.d.54),, s-a constatat faptul că Cernobrovciuc Ion a fost absent la serviciu fără motive întemeiate în perioadele: 20.06.24 între 8:02 și 8:23, între 9:20 și 11:48, între 12:35 și 13:28, între 14:53 și 16:10; 21.06.24 între7:57 și 8:28, între 10:13 și 11:30, între 12:10 și 16:12 (cu excepția intervalului între 15:37 și 15:57); 24.06.24 între 7:57 și 8:37, între 10:48 și 14:35 (cu excepția intervalului între 11:00 și 12:03); 25.06.24 între 7:57 și 9:01, între 11:03 și 15:02 (cu excepția intervalului între 11:36 și 12:04 și între 13:52 și 14:45); „Acest document conține date cu caracter personal, prelucrate în cadrul sistemului deevidență nr. 0002499-001, înregistrat în Registrul de evidență al operatorilor de date cu caracter personal www.registru.datepersonale.md. Prelucrarea ulterioară a acestor date poate fi efectuată numai în condițiile prevăzute de Legea privind protecția datelor cu caracter personal." 26.06.24 între 7:57 și 8:26, între 9:30 și 15:36, între 16:29 și 17:50 (cu excepția intervalului între 9:38 și 10:53); 27.06.24 între 8:00 și 8:38; 28.06.24 între 7:55 și 8:24, între 8:59 și 13:16.
33. Nu poate fi reținut argumentul instanței de fond, citez: ,,Explicații în cadrul cercetării din 09 iulie 2024, reclamantului Cernobrovciuc Ion nu i-au fost solicitate, contrar art. 208 Codul

muncii citat supra, care prevede că, până la aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul este obligat să ceară în scris salariatului o explicație scrisă privind fapta comisă. Explicații în cadrul cercetării din 10 iulie 2024, reclamantului Cernobrovciuc Ion nu i-au fost solicitate, contrar art. 208 Codul muncii citat supra, care prevede că, până la aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul este obligat să ceară în scris salariatului o explicație scrisă privindfapta comisă".

34. Astfel, angajatorul nu a respectat dispozițiile legale de la art. 208 Codul muncii, potrivit căruia înainte de aplicarea unei sancțiuni disciplinare, salariatului i se oferă posibilitatea de a depune explicații "
35. Este de accentuat că, până la aplicarea lui Cernobrovciuc Ion a sancțiunii „mustrare aspră" și a sancțiunii „concedierea", deși normele de drept al muncii prevăd că salariatul poate prezenta explicația scrisă privind fapta comisă în termen de 5 zile lucrătoare de la data solicitării, salariatul Cernobrovciuc Ion a fost lipsit de acest drept, or, în speță, nu s-a demonstrat faptul solicitării explicațiilor înainte de aplicarea sancțiunilor menționate".
36. Aceste argumente se combat prin următoarele documente: (i) La 05.07.2024, specialist Secția Cadre "Vitasanmax" SRL a expediat prin poșta electronică în adresa Cernobrovciuc Ion scrisoare prin care a solicitat prezentarea explicațiilor privind absențele de la serviciu în timpul orelor de muncă pe perioada 01-30 iunie 2024 (f.d. 40). (ii) Explicații din 08.07.2025, prezentate de către dl. Cernobrovciuc Ion pentru întreagă perioadă 03.06.2024 - 28.06.2024 (f.d. 41). Cernobrovciuc Ion prezentând angajatorului Vitasanmamx SRL. Explicație din 08.07.2024 referitor la absența de la locul de muncă conform Raportului din 01.07.2024, a invocat că în perioada 03.06-28.06.2024 dlui a fost prezent la serviciu și a îndeplinit sarcinile și atribuțiile de muncă, inclusiv primite direct de la superiorul nemijlocit dl. Mihai Raducan (f.d. 44), însă, aceste explicații se combat prin (i) Actele de constatare din 08.07.2024. 09.07.2024 și 10.07.2024 (f.d. 46, 50, 54) și (ii) Explicația din 08.07.2024 de la superiorul nemijlocit Mihai Raducan, care a indicat că citez: "Vă informez că în zilele menționate de Cernobrovciuc Ion în explicația sa din 08 iulie 2024 nu a avut sarcini puse de mine, în calitate de superior, care ar presupune aflarea acestuia în afara edificiului Depozitul Tracom (str. Columna, 170 mun. Chișinău) și/sau punctul de lucru din str. Mihai Viteazul, 21/1 mun. Chișinău" (f.d. 44).
37. Potrivit Explicației de la superiorul nemijlocit Mihai Raducan, se constată că Cernobrovciuc Ion. nu a avut sarcini puse de Mihai Raducan (Direcor general adjunct), fiind indicate zilele și orele „Acest document conține date cu caracter personal, prelucrate în cadrul sistemului de evidență nr. 0002499-001,înregistrat în Registrul de evidență al operatorilor de date cu caracter personal www.registru.date personale.md. Prelucrarea ulterioară a acestor date poate fi efectuată numai în condițiile prevăzute de Legea privind protecția datelor cu caracter personal." care coincid cu Actele de constatare din 08.07.2024, 09.07.2024 și 10.07.2024, întocmite de comisie din cadrul „Vitasanmax" SRL privind absența dlui Cernobrovciuc Ion de la serviciu (f.d.44).
38. Astfel, pînă la aplicarea sancțiunilor salariatului, de la Cernobrovciuc Ion a fost obținută explicația, fiind respectat art. 208 Codul Muncii (f.d. 45). Nu poate fi reținut încă un argumentul instanței de fond, citez: „ instanța atenționează că, potrivit contractului individual de muncă, locul de muncă este în Chișinău, str. M. Viteazul 21/1. În rapoartele privind cercetarea abaterii disciplinare și în Actele de constatare, s-a indicat că Cernobrovciuc Ion a absentat de la serviciu str. Columna, 170 și/sau M. Viteazul, 21/1, iar în ordinele de sancționare disciplinară nu s-a indicat în concret de la care loc de muncă ar fi absentat

reclamantul fără motive întemeiat". Acest argument se combate prin Acte de constatare din 08.07.2024. 09.07.2024 și 10.07.2024, în care este scris, citez: "DI. Cernobrovciuc Ion a absentat de la serviciu str. Columna 170 și/sau str. M. Viteazul, 21/1 fără motive întemeiate, sarcini puse de către superiorul său care ar presupune aflarea în afară adreselor indicate, în intervalele de timp menționate..." (f.d. 46, 50, 54). La rîndul său. Actele de constatare privind absența dlui Cernobrovciuc Ion de la locul de muncă, sunt menționate în ordinele de sancționare în partea introductivă a fiecărui ordin. Actele de constatare privind absența dlui Cernobrovciuc Ion de la locul de muncă, nu au fost contestate de intimat/reclamant, astfel ele produc efecte juridice.

39. Conform art. 209 Cod Muncii, este stipulat că, Sancțiunea disciplinară se aplică, de regulă, imediat după constatarea abaterii disciplinare. Astfel, constatarea abaterii disciplinară, se constată prin Acte de constatare. Angajatorul a întocmit Actele de constatare din 08.07.2024, 09.07.2024 și 10.07.2024, întocmite de comisia din cadrul „Vitasanmax" SRL privind absența dlui Cernobrovciuc Ion de la serviciu, care nu au fost combătute de salariatul Cernobrovciuc Ion în cadrul procesului civil de la instanță de fond. Cernobrovcicu Ion nu a prezentat contraprobe că în timpul de muncă cînd el era absent la lucru, el executa sarcini de serviciu (lipsesc probe scrise, probe cu martori, etc).
40. Conchide că apelantul/pîrît Vitasanmamx SRL a prezentat suficiente probe în susținerea poziției privind absențele de la serviciu a dlui Cernobrovciuc Ion în timpul orelor de muncă pe perioada 01-28 iunie 2024. Careva documente justificative privind absența sa de la locul de muncă în perioada indicată în Actele de constatare din 08.07.2024, 09.07.2024 și 10.07.2024, salariatul Cernobrovciuc Ion nu a prezentat, astfel se consideră că ultimul a absentat de la serviciu nemotivat, consecvent fiindu-i aplicate sancțiunile disciplinare prevăzute de Codul Muncii.
41. Indică că prima instanță a omis să verifice și să aprecieze Actele de constatare din 08.07.2024, 09.07.2024 și 10.07.2024, întocmite de comisie din cadrul „Vitasanmax" SRL privind absența dlui Cernobrovciuc Ion de la serviciu, care nu au fost combătute de salariatul Cernobrovciuc Ion. Acest document conține date cu caracter personal, prelucrate în cadrul sistemului de evidență nr. 0002499-001,înregistrat în Registrul de evidență al operatorilor de date cu caracter personal www.registru.datepersonale.md. Prelucrarea ulterioară a acestor date poate fi efectuată numai în condițiile prevăzute de Legea privind protecția datelor cu caracter personal." Considerăm că instanța de judecată a pronunțat o hotărîre absolut nemotivată, lăsând fără apreciere argumentele aduse de „Vitasanmax" SRL, care în opinia apelantului sunt esențiale la examinarea prezentului litigiu.
42. Solicită a admite apelul declarat, casarea hotărârii primei instanțe, pronunțate la 24 martie 2025 de Judecătoria Chișinău sediul Centru în partea admiterii acțiunii și încasării unui salariu mediu, emiterea unei noi hotărâri prin care să fie respinsă acțiunea lui Cernobrovciuc Ion, ca fiind neîntemeiată. Restituirea cheltuielilor de judecată (taxa de stat, taxa de timbru și cheltuieli de asistență juridică).
43. Nefiind de acord cu hotărârea primei instanțe, apelantul Cernobrovciuc Ion", reprezentat de avocatul Sidlețchi Iurie, a depus apel împotriva hotărârii Judecătoriei Chișinău sediul Centru din 24 martie 2025, solicitând casarea parțială a hotărârii primei instanțe, cu adoptarea unei noi hotărâri prin care acțiunea să fie admisă integral.
44. **<u>În motivarea cererii de apel, reprezentantul apelantului</u>** a indicat că își exprimă dezacordul doar în partea ce ține de încasarea despăgubirii pentru întreaga perioadă de

absență forțată de la muncă și a prejudiciului moral, pe care instanța de fond le-a motivat în hotărârea din 24 martie 2025 de la punctul 83 până la 90.

45. Menționează că instanța de fond a admis parțial cererea de chemare în judecată, și a dispus de a încasa din contul „VITASANMAX” S.R.L. în beneficiul lui Cernobrovciuc Ion a despăgubirii pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă în sumă de 34066,00 lei, necătând la faptul că reclamantul a solicitat în pledoarii suma de 58400,00 lei, iar instanța de fond a statutat că reclamantul nu a formulat pe parcursul examinării cauzei o cerere de chemare în judecată modificată în sensul majorării pretențiilor, prin urmare, a făcut trimitere la art. 240 alin. (3) Cod de procedură civilă.
46. Mai indică că deși instanța de fond face trimitere la alin. (1) și (2), art. 90 codul muncii și anume la pc. 82 din hotărârea sa, citez "Din conținutul art. 90 alin. (1), alin. (2) Codul muncii "în cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia. Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în: a) plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă într-o mărime care nu va depăși 12 salarii medii lunare ale salariatului în cazul transferului sau al eliberării nelegitime din serviciu”, în cele din urmă incorect a dat apreciere acestei norme.
47. Menționează că suma de 34066,00 lei a fost indicată în cererea de chemare în judecată la data depunerii cererii în instanța de judecată înainte de prima ședință de judecată din 23.08.2024. Din data depunerii cererii în instanța de judecată au fost petrecute 8 ședințe de judecată, cum urmează 23.08.2024; 03.10.2014; 20.11.2024; 12.12.2024; 27.01.2025; 10.03.2025; 24.03.2025 (deliberarea și pronunțarea); 04.04.2025 (pronunțarea hotărârii suplimentare).
48. Consideră că pe tot parcursul examinării cauzei până la finalizarea cercetării judecătorești s-a făcut trimitere la art. 90 din Codul muncii. A fost irațional ca la fiecare ședință de judecată să fie formulată o cerere separată în care să fie adăugată suma de 7300 lei ceia ce constituie salariul lunar al reclamantului. Astfel, la data de 27.01.2025 a fost finalizată cercetarea judecătorească și s-a acordat termen pentru pledoarii fiind făcută o întrerupere până la data de 10.03.2025, unde se constată un termen de aproximativ 2 luni. Din raționamentul instanței de fond concluzionează că după finisarea cercetării judecătorești iarăși urma să depună cerere.
49. Consideră că problema calculării sumei pentru fiecare lună se constată tacit, deoarece nu a solicitat majorarea sau micșorarea sumei de 7300 lei care este prevăzută în contract. În ședința de judecată din data de 10.03.2025 unde au fost ascultate pledoariile, care sunt formulate și în formă scrisă anexate la materialele cauzei, s-a făcut trimitere repetat la art. 90 codul muncii și a fost prezentat și calculul potrivit Contractului Individual de Muncă, salariu reclamantului a constituit 7 300 lei lunar, astfel din 10 iulie 2024 până la 10 martie 2025 = 8 luni X 7 300 lei = 58 400 lei.
50. Luând în considerație cele relatate supra, instanța de apel urmează să emită o decizie prin care să fie calculată despăgubirea pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă așa cum prevede dispozitivul alin. (2), art. 90 din Codul muncii. Termenul de calcularea despăgubirii urmează a fi calculat din data de 10 iulie 2024 până în data de 24 martie 2025, termen în care se împlinesc 8 luni, astfel instanța de apel urmează să emită o nouă hotărâre și să se conducă după formula 8 luni X 7300 lei = 58 400 lei. Totodată instanța de fond, prin aceiași hotărâre a dispus de a încasa din contul „VITASANMAX” S.R.L. în beneficiul lui Cernobrovciuc Ion a sumei de 20000,00 lei cu titlu de prejudiciu moral, iar mărimea compensației solicitată de către reclamant în sumă de 200000,00 lei fiind una exagerată, fapt

cu care reclamantul nu este de acord și solicită instanței de apel emiterea unei noi hotărâri prin care să fie admisă compensația în mărime de 200000 lei ca prejudiciu moral.

51. Menționează că în afară de acele motive, indicate de către instanța de fond la admiterea cuantumului prejudiciului moral, precum este i-au fost cauzate sentimente de anxietate, stres, neliniște, perturbare a vieții, disconfort. în cadrul ședinței de judecată, reclamantul a explicat că suferințele morale au fost generate de mai mulți factori: i-a fost pătată reputația în fața a cel puțin 50 de angajați, din cauza pierderii locului de muncă a fost nevoit să se mute cu traiul la părinți, mai multe companii îi refuză angajarea, deoarece i-a fost pătată reputația. Mai sunt și alți factori care au dus la o stare psihologică perturbată și pătarea imaginii a mai fost și incapacitatea reclamantului de a-și achita creditele, fiind telefonat și persecutat de către companiile de creditare și INCASO, care l-au pus în lista neagră și este defavorizat total de către alte companii de finanțare.
52. Consideră că suma de 20000 nu va constitui o satisfacție echitabilă pentru reclamantul Cernobrovciuc Ion, precum a statuat instanța de fond. Cernobrovciuc Ion a avut de suferit în urma acțiunilor ilegale ale pârâtului, fapt care a fost dovedit în instanța de fond și la care concluzie va ajunge și colegiul, însă reclamantul a fost privat de despăgubirea pe care trebuie s-o obțină, adică suma de 200000 lei.
53. Solicită admiterea apelului, casarea parțială a hotărârii primei instanțe în partea calculării despăgubirii pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă și cuantumul prejudiciului moral. Emiterea unei noi hotărâri prin care să se încaseze de la Societatea cu răspundere limitată „VITASANMAX" S.R.L. în beneficiul lui Cernobrovciuc Ion salariul pentru perioada de absență forțată de la muncă de 8 luni, în mărime de 58 400, 00 lei (cinci zeci și opt mii și patru sute lei oo bani). A încasa de la Societății cu răspundere limitată „Vitasanmax" în beneficiul Cernobrovciuc Ion prejudiciu moral 200 000 lei. A încasa de la Societății cu răspundere limitată „Vitasanmax" în beneficiul Cemobrovciuc Ion cheltuielile de asistență juridică.
54. **Termenul legal de declarare a apelului:**
55. În conformitate cu prevederile art. 362 alin. (1) Cod de procedură civilă, termenul de declarare a apelului este de 30 de zile de la data pronunțării dispozitivului hotărârii, dacă legea nu prevede altfel.
56. În acest context, având în vedere că dispozitivul hotărârii Judecătoriei Chișinău, sediul Centru a fost pronunțat la 24 martie 2025, cererea de apel declarată de "VITASANMAX" S.R.L datează din 25 martie 2025, iar apelul declarat de Cernobrovciuc Ion din 24 aprilie 2025, Colegiul civil constată că cererile de apel au fost declarate în termen legal.
57. **Poziția părților în cadrul ședinței de judecată:**
58. Apelantul/intimat Cernobrovciuc Ion și reprezentantul acestuia, avocatul Sidlețchi Iurie, în ședința de judecată a susținut apelul declarat cu motivele de fapt și de drept invocate, solicitând să fie admis în sensul formulat, iar apelul declarat de "VITASANMAX" S.R.L a solicitat să fie respins ca nefondat.
59. Reprezentantul apelantului/intimat „VITASANMAX" SRL, avocatul Jarovlea Veaceslav, în ședința de judecată a instanței de apel, susținut apelul declarat cu motivele de fapt și de drept invocate, solicitând să fie admis în sensul formulat, iar apelul declarat de Cernobrovciuc Ion a solicitat să fie respins ca nefondat.
60. **Colegiul civil, comercial şi de contencios administrativ al Curții de Apel Centru**, examinând legalitatea și temeinica hotărârii contestate cu apel, prin prisma argumentelor invocate de participanții la proces și în baza materialelor din dosar, ajunge la concluzia că

cererile de apel declarat de ”VITASANMAX” S.R.L și Cernobrovciuc Ion sunt neîntemeiate și urmează a fi respinse cu menținerea hotărârii contestate, având în vedere faptele constatate și concluziile reținute **infra.**

61. **Legea și principiile generale aplicabile procedurii de judecare a apelului**
62. În conformitate cu art. 373 Cod de procedură civilă „instanţa de apel verifică, în limitele cererii de apel, ale referinţelor şi obiecţiilor înaintate, legalitatea şi temeinicia hotărîrii atacate în ceea ce priveşte constatarea circumstanţelor de fapt şi aplicarea legii în primă instanţă. În limitele apelului, instanţa de apel verifică circumstanţele şi raporturile juridice stabilite în hotărîrea primei instanţe, precum şi cele care nu au fost stabilite, dar care au importanţă pentru soluţionarea cauzei, apreciază probele din dosar şi cele prezentate suplimentar în instanţă de apel de către participanţii la proces. În cazul în care motivarea apelului nu cuprinde argumente sau dovezi noi, instanţa de apel se pronunţă în fond, numai în temeiul celor invocate în primă instanţă. Instanţa de apel este obligată să se pronunțe asupra tuturor motivelor invocate în apel. Apelantului nu i se poate crea în propria cale de atac o situaţie mai dificilă decît aceea din hotărîrea atacată cu apel, cu excepţia cazurilor cînd consimte şi cînd hotărîrea este atacată şi de alţi participanţi la proces”.
63. În temeiul **art. 385 alin. (1) lit. a) Cod de procedură civilă al RM** *„instanța de apel, după ce judecă apelul, este în drept să respingă apelul şi să menţină hotărîrea primei instanţe”.*
64. În acord cu art. 386 alin. (1) Cod de procedură civilă „hotărârea primei instanţe se casează sau se modifică de instanţa de apel dacă: a) circumstanţele importante pentru soluţionarea cauzei nu au fost constatate şi elucidate pe deplin; b) circumstanţele importante pentru soluţionarea cauzei, pe care prima instanţă le consideră constatate, nu au fost dovedite cu probe veridice şi suficiente; c) concluziile primei instanţe, expuse în hotărîre, sînt în contradicţie cu circumstanţele cauzei; d) normele de drept material sau normele de drept procedural au fost încălcate sau aplicate eronat”. (2) **O hotărîre legală în fond nu poate fi casată numai din motive formale.**
65. În conformitate cu art. 387 Cod de procedură civilă, *se consideră că normele de drept material sînt încălcate sau aplicate eronat în cazul în care instanţa judecătorească: a) nu a aplicat legea care trebuia să fie aplicată; b) a aplicat o lege care nu trebuia să fie aplicată; b1) a aplicat o lege care a fost declarată neconstituțională; c) a interpretat eronat legea; d) a aplicat eronat analogia legii sau analogia dreptului.*
66. În temeiul art. 388 Cod de procedură civilă al RM, (1) Hotărîrea primei instanţe urmează a fi casată, independent de argumentele cererii de apel, dacă: *a) cauza a fost judecată de un complet de judecată compus ilegal; b) cauza a fost judecată de instanţă în absenţa unui participant la proces căruia nu i s-a comunicat locul, data şi ora şedinţei de judecată; c) în judecarea cauzei au fost încălcate regulile cu privire la limba procesului; d) instanţa a soluţionat problema drepturilor unor persoane neantrenate în proces; f) hotărîrea nu este semnată de judecător sau de cineva din judecători ori hotărîrea este semnată nu de acel judecător sau de acei judecători care sînt menţionaţi în hotărîre; g) în dosar lipseşte procesul-verbal al şedinţei de judecată; h) în dosar lipseşte procesul-verbal privind efectuarea unui act procedural; i) cauza a fost examinată cu încălcarea competenţei jurisdicţionale*. (2) **Săvîrşirea altor încălcări decît cele consemnate la alin.(1) constituie temeiul casării hotărîrii numai dacă ele au dus sau au putut duce la soluţionarea eronată a cauzei.**
67. În conformitate cu prevederile art. 118 alin. (1) Cod de procedură civilă „fiecare parte trebuie să dovedească circumstanţele pe care le invocă drept temei al pretenţiilor şi obiecţiilor sale”,

iar conform art. 130 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 ansamblu şi interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege. Nici un fel de probe nu au pentru instanţa judecătorească o forţă probantă prestabilită fără aprecierea lor. Fiecare probă se apreciază de instanţă privitor la pertinenţa, admisibilitatea, veridicitatea ei, iar toate probele în ansamblu, privitor la legătura lor reciprocă şi suficienţa pentru soluţionarea cauzei”.

68. În temeiul art. 240 alin. (1) Cod de procedură civilă „la deliberarea hotărîrii, instanţa judecătorească apreciază probele, determină circumstanțele care au importanță pentru soluționarea cauzelor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părți, legea aplicabilă soluționării cauzei şi admisibilitatea acțiunii”.
69. Conform art. 239 Cod de procedură civilă „hotărîrea judecătorească trebuie să fie legală şi întemeiată. Instanța își întemeiază hotărîrea numai pe circumstanțele constatate nemijlocit de instanță şi pe probele cercetate în ședință de judecată”.
70. Astfel, prevederile legale enunțate în mod expres, obligă instanța de apel să verifice circumstanțele şi raporturile juridice stabilite în hotărârea primei instanțe, precum şi cele care nu au fost stabilite, fiind obligată să verifice legalitatea hotărârii în întregul ei şi să se pronunțe asupra tuturor motivelor invocate în apel.
71. Colegiul Civil reține că instanța de apel, potrivit regulilor unui proces echitabil, reținând-se rolul determinant al concluziilor sale, are obligația să examineze efectiv problemele esențiale care îi sunt supuse aprecierii şi să nu se limiteze la însușirea motivelor instanței inferioare. (Hirro Balani c. Spaniei, nr.18064/91 din 09.12.1994 §27; Georgiadis c. Greciei nr.21522/93 din 29.05.1997 § 43).
72. Potrivit recomandărilor avizului nr. 11 din 2008 al Consiliului Consultativ al Judecătorilor Europeni (CCJE) în atenţia Comitetului de Miniştri al Consiliului Europei privind calitatea hotărârilor judecătoreşti, o motivaţie şi o analiză clară sunt cerinţele fundamentale ale hotărârilor judecătoreşti şi un aspect important al dreptului la un proces echitabil.
73. Totodată, Colegiul civil consideră necesar să menționeze că nu va formula un răspuns detaliat pentru fiecare argument al apelantului, ci va analiza doar motivele decisive pentru soluționarea prezentei cauze (a se vedea Gard Ruiz vs Spania (Marea Cameră), 21 ianuarie 1999, parag.26, Moreira Fereira vs Portugalia (nr.2) (Marea Cameră), 11 iulie 2017, parag. 84, 98).
74. **Circumstanţele cauzei, constatate de instanţă şi probele pe care se întemeiază concluziile ei privitoare la aceste circumstanţe:**
75. **Materialele cauzei civile, nemijlocit probele pertinente şi concludente, administrate şi cercetate în prima instanță** confirmă că, prin ordinul nr. 75/2023 din 20 decembrie 2023, a fost angajat în cadrul întreprinderii ”VITASANMAX” S.R.L. în calitate de asistent director adjunct și anume în domeniul logisticii și depozite. Până la semnarea contractului individual de muncă a activat o perioadă în termen de probă.
76. La 08 iulie 2024, Directorul ”VITASANMAX” S.R.L. a emis ordinul 112 ”p” cu privire la aplicarea sancțiunii lui Cernobrovciuc Ion - asistent director adjunct (logistică depozite) cu următorul conținut: se sancționează disciplinar prin aplicarea mustrării conform art. 206 alin. (1) lit b) al Codului Muncii.
77. La 09 iulie 2024, Directorul ”VITASANMAX” S.R.L. a emis ordinul 113”p” cu privire la aplicarea sancțiunii lui Cernobrovciuc Ion - asistent director adjunct (logistică depozite) cu

următorul conținut: Cernobrovciuc Ion se sancționează disciplinar prin aplicarea mustrare aspră conform art. 206 alin. (1) lit c) al Codului Muncii.

78. La 10 iulie 2024, Directorul ”VITASANMAX” S.R.L. emite ordinul 113/1 ”p” cu privire la aplicarea sancțiunii dlui Cernobrovciuc Ion - asistent director adjunct (logistică depozite) cu următorul conținut: Cernobrovciuc Ion se sancționează disciplinar concedierea în temeiurile prevăzute de art. 86 lit. g) conform art. 206 alin. (1) al Codul Muncii al Republicii Moldova.
79. La data de 12.08.2024, Cernobrovciuc Ion a sesizat Judecătoria Chișinău, sediul Centru cu cererea de chemare în judecată înaintată către ”VITASANMAX” S.R.L., cu privire la anularea Ordinul nr. 108 ”p” din 01 iulie 2024 cu privire la constituirea comisiei pentru cercetarea de serviciu a abaterii disciplinare, anularea Ordinului nr. 112 ”p” din 08 iulie 2024 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare ”mustrare”, anularea Ordinului nr. 113 ”p” din 09 iulie 2024 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare ”mustrare aspră”, anularea Ordinul nr. 113/1 ”p” din 10 iulie 2024 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare ”concedierea”, restabilirea în funcția de Asistent director adjunct (logistică depozite) din cadrul Societății cu răspundere limitată ”VITASANMAX” S.R.L., încasarea salariului pentru perioada de absență forțată, încasarea prejudiciului moral
80. Fiind investită cu judecarea cauzei în fond, prima instanță a concluzionat în privința temeiniciei acțiunii, fiind admisă parțial cerea de chemare în judecată. S-a anulat Ordinul nr. 112 ”p” din 08 iulie 2024 cu privire la aplicarea lui Cernobrovciuc Ion a sancțiunii disciplinare ” mustrare” conform art. 206 alin. (1) lit. b) Codul Muncii, ca ilegal. S-a anulat Ordinul nr. 113 ”p” din 09 iulie 2024 cu privire la aplicarea lui Cernobrovciuc Ion a sancțiunii disciplinare ”mustrare aspră” conform art. 206 alin. (1) lit. c) Codul muncii, ca ilegal. S-a anulat Ordinul nr. 113/1 ”p” din 10 iulie 2024 cu privire la aplicarea lui Cernobrovciuc Ion a sancțiunii disciplinare ”concedierea”, conform art. 206 alin. (1) lit. d) Codul muncii, ca ilegal. S-a restabilit Cernobrovciuc Ion în funcția de Asistent director adjunct (logistică depozite) din cadrul Societății cu răspundere limitată ”VITASANMAX” S.R.L. S-ae încasat de la Societatea cu răspundere limitată ”VITASANMAX” S.R.L. în beneficiul lui Cernobrovciuc Ion salariul pentru perioada de absență forțată în mărime de 34 066,00 lei (treizeci și patru mii șaizeci și șase lei, 00 bani). S-a încasat de la Societatea cu răspundere limitată ”VITASANMAX” S.R.L. în beneficiul lui Cernobrovciuc Ion prejudiciul moral în sumă de 20000,00 lei (douăzeci mii lei, 00 bani). În rest, cererea de chemare în judecată s-a respins ca neîntemeiată. Prezenta hotărâre, în partea încasării din contul Societății cu răspundere limitată ”VITASANMAX” S.R.L. în beneficiul lui Cernobrovciuc Ion a despăgubirii pentru întreaga perioadă de absenţă forţată de la muncă în mărimea unui salariu mediu și în partea restabilirii în funcția deținută, se execută imediat.
81. În temeiul hotărârii Judecătoriei Chișinău sediul Centru din 04 aprilie 2025, a fost emisă hotărâre suplimentară la hotărârea Judecătoriei Chișinău, sediul Centru, din 24 martie 2025, prin care: Se încasează din contul ”VITASANMAX” S.R.L. în beneficiul statului taxa de stat în sumă de 2662, 60 lei (două mii șase sute șaizeci și doi lei, 60 bani).
82. Colegiul civil, verificând legalitatea şi temeinicia hotărârii judecătoreşti, conform limitelor apelurilor declarate, ajunge la concluzia că, prima instanța a determinat corect raportul juridic dedus judecății, circumstanțele importante pentru soluționarea cauzei au fost stabilite şi elucidate pe deplin, probelor prezentate a dat apreciere completă, obiectivă şi sub toate aspectele, iar hotărârea este legală şi întemeiată, adoptată cu respectarea drepturilor şi intereselor legale a participanților la proces.
83. **Legile de care s-a călăuzit instanța de judecată**

84. Potrivit art.10 alin.(1) lit. d) din Codul Muncii, (1) Angajatorul are dreptul să tragă salariaţii la răspundere disciplinară şi materială în modul stabilit de prezentul cod şi de alte acte normative;
85. În corespundere cu art.86 alin.(1) 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: g) Codul muncii este reglementat că Concedierea – desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată – se admite pentru următoarele motive: g) încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancționat disciplinar.
86. Potrivit 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 unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator.
87. Potrivit art. 206 alin. (1) din același cod ”Pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice faţă de salariat următoarele sancţiuni disciplinare: a) avertismentul;b) mustrarea;c) mustrarea aspră;d) concedierea (în temeiurile prevăzute la art.86 alin.(1) lit.g)-r).”
88. Din textul alineatelor (1) și (2) al art. 207 a Codul muncii se desprinde că, sancțiunea disciplinară se aplică de organul căruia i se atribuie dreptul de angajare (alegere, confirmare sau numire în funcție) a salariatului respectiv. Salariaților care poartă răspundere disciplinară conform statutelor sau regulamentelor disciplinare și altor acte normative li se pot aplica sancțiuni disciplinare și de organele ierarhic superioare celor indicate la alin.(1).
89. În condițiile art. 208 din Codul muncii, pînă la aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul este obligat să ceară în scris salariatului o explicație scrisă privind fapta comisă. Explicația privind fapta comisă poate fi prezentată de către salariat în termen de 5 zile lucrătoare de la data solicitării. Refuzul de a prezenta explicația cerută se consemnează într-un proces- verbal semnat de un reprezentant al angajatorului și un reprezentant al salariaților. În funcție de gravitatea faptei comise de salariat, angajatorul este în drept să organizeze și o anchetă de serviciu, a cărei durată nu poate depăși o lună. În cadrul anchetei, salariatul are dreptul să-și explice atitudinea și să prezinte persoanei abilitate cu efectuarea anchetei toate probele și justificările pe care le consideră necesare.
90. Potrivit art. 209 din Codul muncii, sancțiunea disciplinară se aplică, de regulă, imediat după constatarea abaterii disciplinare, dar nu mai tîrziu de o lună din ziua constatării ei, fără a lua în calcul timpul aflării salariatului în concediul anual de odihnă, în concediul de studii sau în concediul medical. Sancțiunea disciplinară nu poate fi aplicată după expirarea a 6 luni din ziua comiterii abaterii disciplinare, iar în urma reviziei sau a controlului activității economico-financiare – după expirarea a 2 ani de la data comiterii. În termenele indicate nu se include durata desfășurării procedurii penale.
91. În acest sens, potrivit art. 210 al aceluiași Cod, sancțiunea disciplinară se aplică prin ordin (dispoziție, decizie, hotărâre), în care se indică în mod obligatoriu: a) temeiurile de fapt și de drept ale aplicării sancțiunii; b) termenul în care sancțiunea poate fi contestată; c) organul în care sancțiunea poate fi contestată. Ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) de sancționare, cu excepția sancțiunii disciplinare sub formă de concediere conform art. 206 alin.(1) lit. d) care se aplică cu respectarea art. 81 alin. (3), se comunică salariatului, sub semnătură, în termen

de cel mult 5 zile lucrătoare de la data emiterii, iar în cazul în care acesta activează într-o subdiviziune interioară a unității (filială, reprezentanță, serviciu desconcentrat etc.) aflate în altă localitate - în termen de cel mult 15 zile lucrătoare și produce efecte de la data comunicării. Refuzul salariatului de a confirma prin semnătură comunicarea ordinului se fixează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului și un reprezentant al salariaților. Ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) de sancționare poate fi contestat de salariat în instanța de judecată în condițiile art. 355.

92. **Argumentele și concluziile instanței de apel**
93. Reieșind din circumstanțele speței, Colegiul judiciar constată că între ”VITASANMAX” S.R.L. și Cernobrovciuc Ion a fost încheiat contractul individual de muncă nr. 75/23 din 20 decembrie 2023. (f.d. 31-33)
94. Potrivit pct. 1 din contract, Cernobrovciuc Ion a fost angajat în calitate de director adjunct (logistică depozite), iar potrivit pct. 2 din contract, locul de muncă fiind indicat: **Chișinău, str. M. Viteazul, 21/1**. (f.d. 31)
95. Potrivit pct. 10 din contractul individual de muncă, salariatul se obligă să-și îndeplinească conștiincios obligațiile de muncă prevăzute în prezentul Contract și/sau Fișa postului care este parte integrantă a Contractului individual de muncă.
96. La 29 decembrie 2023, între ”VITASANMAX” S.R.L. și Cernobrovciuc Ion a fost încheiat Acordul adițional nr. 53/23, prin care condițiile de retribuire a muncii au fost stabilite în sumă de 7300,00 lei. (f.d. 34)
97. S-a constatat că, la 01 iulie 2024, prin Ordinul nr. 108 ”p”, s-a ordonat a se constitui comisia pentru cercetarea abaterii disciplinare comisă de către Cernobrovciuc Ion și să se întocmească raportul de cercetare a abaterii disciplinare până la 31 iulie 2024. (f.d. 37)
98. Cu ordinul nr. 108 ”p” din 01 iulie 2024, salariatul a făcut cunoștință la 05 iulie 2024. (f.d. 37)
99. În rezultatul cercetării, la 08 iulie 2024, s-a întocmit Raportul privind cercetarea abaterii disciplinare de către Cernobrovciuc Ion, în care s-a constatat absențe de la serviciu fără motive întemeiate pe perioadele: 03 iunie 2024 între 7:58 și 8:35- 37 min; 04 iunie 2024 între 7:57 și 8:23- 26 min; 06 iunie 2024 între 7:57 și 11:53 - 3 h 56 min și între 13:59 și 14:49- 50 min; 10 iunie 2024 între 7:56 și 8:28- 32 min. La fel, s-a indicat că, certificat medical, explicații argumentate sau alte documente care ar motiva absența de la serviciu în intervalele de timp menționate, nu au fost prezentate. (f.d. 42-43)
100. La aceeași dată, responsabilii Raducan Mihai, Lupan Alexandru, Siminciuc Valentina și Hasanov Asif, au întocmit Actul de constatare, prin care s-a constatat că, în perioadele/intervalele de timp menționate: 03 iunie 2024 între 7:58 și 8:35- 37 min; 04 iunie 2024 între 7:57 și 8:23-26 min; 06 iunie 2024 între 7:57 și 11:53 - 3 h 56 min și între 13:59 și 14:49- 50 min; 10 iunie 2024 între 7:56 și 8:28- 32 min, Cernobrovciuc Ion a absentat de la serviciu **str. Columna 170 <u>și/sau</u> str. M.Viteazul 21/1**, fără motive întemeiate și că sarcini puse de către superiorul său care ar presupune aflarea în afara adreselor indicate, în intervalele de timp menționate, nu au fost. (f.d. 46)
101. Instanța de apel reține că **în cadrul examinării cauzei, s-a constatat că, salariatului Cernobrovciuc Ion nu i-a fost prezentată Fișa de post cu atribuțiile sale de serviciu, nici pe parcursul examinării cauzei, angajatorul parte în proces nu a prezentat Fișa de post.**
102. Referitor la absențele imputate salariatului, acesta a oferit explicații, menționând că la data de 17 iunie 2024, în timp ce se afla la depozitul Tracom și își exercita atribuțiile de serviciu,

a venit dna Silvia pentru a distribui partea variabilă a salariului angajaților. Contabila i-a comunicat că nu va primi această plată și i-a recomandat să contacteze superiorii pentru clarificări. Aflat într-o stare de șoc și nervozitate, pentru a evita eventuale conflicte până la elucidarea situației, reclamantul a părăsit locul de muncă, informându-l despre aceasta pe dl Răducan Mihai (f.d. 41).

103. Pentru a demonstra faptul informării lui Răducan Mihai, salariatul a prezentat, pe suport electronic, o captură de ecran de pe telefonul personal, care conține conversația purtată cu acesta.
104. S-a constatat că, la data de 08 iulie 2024, directorul general adjunct, Răducan Mihai, a comunicat directorului general al „VITASANMAX" S.R.L., Elcin Bairamov, că, în zilele indicate de dl Cernobrovciuc în explicația din aceeași dată, acesta nu a primit sarcini din partea sa, în calitate de superior, care să presupună prezența în afara depozitului Tracom (str. Columna, 170, mun. Chișinău) și/sau a punctului de lucru din str. Mihai Viteazul, 21/1, mun. Chișinău (f.d. 44).
105. Tot la data de 08 iulie 2024, Cernobrovciuc Ion a declarat directorului general al „VITASANMAX" S.R.L., Elcin Bairamov, că s-a aflat la serviciu și și-a îndeplinit atribuțiile conform sarcinilor primite direct de la superiorul său nemijlocit, dl Răducan Mihai, constând în eliberarea depozitului Viteazul, în conformitate cu contractul individual de muncă și contractul de vânzare-cumpărare și servicii nr. 1902/24, încheiat între S.C. „POS Consulting" și „VITASANMAX" S.R.L. (f.d. 45).
106. S-a reținut că, în baza raportului întocmit de Șeful secției securitate privind săvârșirea abaterii disciplinare pentru perioada 01–30 iunie 2024, a actului de constatare din 08 iulie 2024, a demersului nr. 24-103 din aceeași dată, elaborat de directorul general adjunct, precum și a raportului comisiei de cercetare disciplinară din 08 iulie 2024 referitor la absența nemotivată de la serviciu a lui Cernobrovciuc Ion – asistent director adjunct (logistică depozite), și având în vedere graficul de muncă pentru luna iunie 2024 (luni–vineri, 08:00–17:00, cu o oră pauză de masă), în temeiul art. 206–210 din Codul muncii al Republicii Moldova, s-a dispus sancționarea disciplinară a acestuia prin aplicarea mustrării, conform art. 206 alin. (1) lit. b) din Codul muncii.
107. Motivul de fapt și de drept al sancționării disciplinare îl constituie următoarele încălcări: a) nerespectarea prevederilor Codului Muncii Republicii Moldova art. 9 al. (2) lit.d) și nerespectarea dispozițiilor Contractului individual de muncă CIM 75/2023 din 20 decembrie 2023-Obligațiile salariatului: p.10 c)-salariatul este obligat să respecte disciplina muncii, b) nerespectarea Regulamentului intern capitolul III Drepturile și Obligațiile salariatului: p.3.2 Să respecte disciplina muncii (f.d. 47)
108. La 09 iulie 2024, s-a întocmit Raportul privind cercetarea abaterii disciplinare de către Cernobrovciuc Ion, în care s-a constatat absențele repetate de la serviciu fără motive întemeiate pe perioadele: 11 iunie 2024 între 7:55 și 8:30 și între 8:45 și 15:05 (cu excepția intervalelor între 11:27 și 11:54 și -tre 12:07 și 12:19); 12 iunie 2024 între 7:56 și 8:32 și între 14:52 și 17:00 (cu excepția între 15:11 și 16:33); 13 iunie 2024 între 9:31 și 13:30; 14 iunie 2024 între 8:02 și 8:49, între 11:33 și 13:57, între 14:55 și 15:23 (cu excepția intervalului între 11:47 și 12:16); 17 iunie 2024 între 8:02 și 8:34, între 9:20 și 9:48, între 9:50 și 11:46 (cu excepția intervalului între 9:58 și 10:29).
109. La fel, s-a indicat că, certificat medical, explicații argumentate sau alte documente care ar motiva absențele repetate de la serviciu în intervalele de timp menționate, nu au fost prezentate. (f.d. 48)

110. La aceeași dată, responsabilii Raducan Mihai, Lupan Alexandru, Siminciuc Valentina și Hasanov Asif, au întocmit Actul de constatare, prin care s-a constatat că, în perioadele/intervalele de timp menționate: 11 iunie 2024 între 7:55 și 8:30 și între 8:45 și 15:05 (cu excepția intervalelor între 11:27 și 11:54 și -tre 12:07 și 12:19); 12 iunie 2024 între 7:56 și 8:32 și între 14:52 și 17:00 (cu excepția între 15:11 și 16:33); 13 iunie 2024 între 9:31 și 13:30; 14.06.24 între 8:02 și 8:49, între 11:33 și 13:57, între 14:55 și 15:23 (cu excepția intervalului între 11:47 și 12:16); 17 iunie 2024 între 8:02 și 8:34, între 9:20 și 9:48, între 9:50 și 11:46 (cu excepția intervalului între 9:58 și 10:29), Cernobrovciuc Ion a absentat repetat de la serviciu str. Columna 170 **și/sau** str. M.Viteazul 21/1, fără motive întemeiate, sarcini puse de către superiorul său care ar presupune aflarea în afara adreselor indicate, în intervalele de timp menționate, nu au fost. (f.d. 50)
111. S-a constatat că, în temeiul raportului elaborat de Șeful secției securitate cu privire la săvârșirea abaterii disciplinare, **pe perioada 01-30 iunie 2024**, a actului de constatare din 09 iulie 2024, demersului nr. 24-103 din 08 iulie 2024 elaborat de către Directorul Adjunct al companiei, raportului din 09 iulie 2024 privind cercetarea abaterii disciplinare de către Cernobrovciuc Ion- asistent director adjunct (logistică depozite), absența de la serviciu fără motive întemeiate elaborat de către comisia pentru cercetare disciplinară, a graficului de muncă pentru luna iunie 2024 (luni-vineri 08:00-17:00, 1h pauză de masă), în temeiul dispozițiilor art. 206-210 al Codului muncii al Republicii Moldova, în vederea aplicării sancțiunii disciplinare, s-a ordonat: 1. Cernobrovciuc Ion se sancționează disciplinar prin aplicarea **mustrare aspră** conform art. 206 alin. (1) lit. c) al Codului muncii al Republicii Moldova. 2. Motivul de fapt și de drept al sancționării disciplinare îl constituie următoarele încălcări: a) nerespectarea repetată a prevederilor Codului Muncii Republicii Moldova art. 9 al. (2) lit. d) și nerespectarea repetată a dispozițiilor Contractului individual de muncă CIM 75/2023 din 20 decembrie 2023-Obligațiile salariatului: p.10 c)-salariatul este obligat să respecte disciplina muncii, b) nerespectarea repetată a Regulamentului intern capitolul III Drepturile și Obligațiile salariatului: p.3.2 Să respecte disciplina muncii (f.d. 51)
112. Astfel, Colegiul reține că în cadrul cercetării din 09 iulie 2024, salariatului Cernobrovciuc Ion nu i-au fost solicitate explicații, contrar prevederilor art. 208 din Codul muncii, care stipulează obligația angajatorului de a solicita în scris salariatului o explicație privind fapta imputată înainte de aplicarea sancțiunii disciplinare.
113. La 10 iulie 2024, s-a întocmit Raportul privind cercetarea abaterii disciplinare de către Cernobrovciuc Ion, în care s-a constatat absențele repetate de la serviciu fără motive întemeiate pe perioadele: 20 iunie 2024 între 8:02 și 8:23, între 9:20 și 11:48, între 12:35 și 13:28, între 14:53 și 16:10; 21 iunie 2024 Între7:57 și 8:28, între 10:13 și 11:30, între 12:10 și 16:12 (cu excepția intervalului între 15:37 și 15:57); 24 iunie 2024 între 7:57 și 8:37, între 10:48 și 14:35 (cu excepția intervalului între 11:00 și 12:03); 25 iunie 2024 între 7:57 și 9:01, între 11:03 și 15:02 (cu excepția intervalului între 11:36 și 12:04 și între 13:52 și 14:45); 26 iunie 2024 între 7:57 și 8:26, între 9:30 și 15:36, între 16:29 și 17:50 (cu excepția intervalului între 9:38 și 10:53); 27 iunie 2024 între 8:00 și 8:38; 28 iunie 2024 între 7:55 și 8:24, între 8:59 și 13:16. La fel, s-a indicat că, certificat medical, explicații argumentate sau alte documente care ar motiva absențele repetate de la serviciu în intervalele de timp menționate, nu au fost prezentate.(f.d. 52-53)
114. Tot la 10 iulie 2024, responsabilii Raducan Mihai, Lupan Alexandru, Siminciuc Valentina și Hasanov Asif, au întocmit Actul de constatare, prin care s-a constatat că, în perioadele/intervalele de timp menționate: 20 iunie 2024 între 8:02 și 8:23, între 9:20 și

11:48, între 12:35 și 13:28, între 14:53 și 16:10; 21 iunie 2024 între7:57 și 8:28, între 10:13 și 11:30, între 12:10 și 16:12 (cu excepția intervalului între 15:37 și 15:57); 24 iunie 2024 între 7:57 și 8:37, între 10:48 și 14:35 (cu excepția intervalului între 11:00 și 12:03); 25 iunie 2024 între 7:57 și 9:01, între 11:03 și 15:02 (cu excepția intervalului între 11:36 și 12:04 și între 13:52 și 14:45); 26 iunie 2024 între 7:57 și 8:26, între 9:30 și 15:36, între 16:29 și 17:50 (cu excepția intervalului între 9:38 și 10:53); 27 iunie 2024 între 8:00 și 8:38; 28 iunie 2024 între 7:55 și 8:24, între 8:59 și 13:16, Cernobrovciuc Ion a absentat repetat de la serviciu str. Columna 170 **și/sau** str. M.Viteazul 21/1, fără motive întemeiate, sarcini puse de către superiorul său care ar presupune aflarea în afara adreselor indicate, în intervalele de timp menționate, nu au fost. (f.d. 54)

115. S-a constatat că, în temeiul raportului elaborat de Șeful secției securitate cu privire la săvârșirea abaterii disciplinare, **pe perioada 01-30 iunie 2024**, a actului de constatare din 10 iulie 2024, demersului nr. 24-103 din 08 iulie 2024 elaborat de către Directorul Adjunct al companiei, raportului din 10 iulie 2024 privind cercetarea abaterii disciplinare de către Cernobrovciuc Ion- asistent director adjunct (logistică depozite), absența de la serviciu fără motive întemeiate elaborat de către comisia pentru cercetare disciplinară, a graficului de muncă pentru luna iunie 2024 (luni-vineri 08:00-17:00, 1h pauză de masă), în temeiul dispozițiilor art. 206-210 al Codului muncii al Republicii Moldova, în vederea aplicării sancțiunii disciplinare, s-a ordonat: 1. Cernobrovciuc Ion se sancționează disciplinar prin **concedierea** în temeiurile prevăzute de art.86 alin. (10 lit. g), conform art. 206 alin. (1), lit. d) al Codului muncii al Republicii Moldova. 2. Motivul de fapt și de drept al sancționării disciplinare îl constituie următoarele încălcări: a) nerespectarea repetată a prevederilor Codului Muncii Republicii Moldova art. 9 al. (2) lit.d) și nerespectarea repetată a dispozițiilor Contractului individual de muncă CIM 75/2023 din 20 decembrie 2023- Obligațiile salariatului: p.10 c)-salariatul este obligat să respecte disciplina muncii, b) nerespectarea repetată a Regulamentului intern capitolul III Drepturile și Obligațiile salariatului: p.3.2 Să respecte disciplina muncii (f.d. 55)
116. Colegiul reține că și în cadrul cercetării din 10 iulie 2024, salariatului Cernobrovciuc Ion nu i-au fost solicitate explicații, cu încălcarea art. 208 din Codul muncii, care prevede că, anterior aplicării sancțiunii disciplinare, angajatorul are obligația de a solicita în scris salariatului o explicație privind fapta imputată.
117. Analizând ansamblul de probe administrate, Colegiul concluzionează că anterior aplicării sancțiunii de „mustrare aspră” și a sancțiunii de „concediere” în privința lui Cernobrovciuc Ion, deși legislația muncii prevede dreptul salariatului de a prezenta o explicație scrisă în termen de 5 zile lucrătoare de la data solicitării, acesta a fost lipsit de exercitarea acestui drept, întrucât, în speță, nu a fost demonstrat faptul solicitării prealabile a unor astfel de explicații înainte de aplicarea sancțiunilor respective.
118. Totodată, Colegiul constată că în prezenta cauză, Cernobrovciuc Ion pe tot parcursul examinării, a susținut că nu a absentat nemotivat de la locul de muncă, îndicând că își îndeplinea atribuțiile de serviciu concomitent la două depozite situate pe str. Mihai Viteazul și pe teritoriul „Tracom” S.A. Acesta a invocat, că în cadrul anchetei de serviciu urma să fie stabilit cu certitudine de la care dintre aceste locații ar fi lipsit nemotivat. De asemenea, a menționat că accesul în incinta „Tracom” se realiza prin scanare biometrică, atât la intrare, cât și la ieșire.
119. Astfel, sub acest aspect, instanța de fond a reținut că, potrivit contractului individual de muncă, locul de muncă al reclamantului era stabilit în mun. Chișinău, str. M. Viteazul 21/1.

Cu toate acestea, în rapoartele de cercetare disciplinară și în actele de constatare s-a indicat că reclamantul ar fi absentat atât de la adresa str. Columna 170, cât și/sau de la str. M. Viteazul 21/1, fără a se preciza concret locul absenței în ordinele de sancționare disciplinară.

120. În cadrul ședinței de judecată în instanța de fond, s-a mai stabilit că probele administrate de angajator pentru a susține pretinsele absențe nemotivate constau în înregistrări video de la depozitul situat pe str. Columna 170 și în acte de constatare întocmite în acest sens., însă potrivit actelor care au stat la baza emiterii ordinelor de sancționare, reclamantului i s-a imputat o absență de la serviciu fără a se stabili cu claritate dacă aceasta viza unul sau ambele locuri de muncă, aspect ce generează o incertitudine esențială asupra faptei imputate.
121. Analizând înregistrările video, instanța de fond a reținut că acestea surprind exclusiv zona din fața depozitului, unde se observă că reclamantul urcă în autoturismul personal și se deplasează spre o altă zonă a aceluiași depozit, respectiv partea din spate, unde obișnuia să parcheze. Această împrejurare nu a fost infirmată de către pârâtă. Totodată, nu au fost prezentate înregistrări de la alte camere relevante (precum cele amplasate în zona din spate), care ar fi putut confirma prezența sau absența reclamantului.
122. De asemenea, se reține că ”VITASANMAX” S.R.L. nu a prezentat înregistrări video integrale pentru zilele în care se pretinde absența salariatului și nici alte probe care să demonstreze că acesta nu s-ar fi aflat la adresa din str. M. Viteazul 21/1, în condițiile în care atribuțiile sale presupuneau activitate în ambele locații.
123. În consecință, instanța de fond întemeiat a concluzionat că probele video administrate acoperă doar parțial locul de muncă și nu reflectă în mod complet prezența sau absența salariatului. Prin urmare, aceste înregistrări nu pot exclude, în mod cert, prezența reclamantului în alte zone relevante ale locului de muncă, fiind apreciate ca probe incomplete, susceptibile de interpretări și insuficiente pentru a genera convingerea existenței abaterii disciplinare.
124. Colegiul reține că, în absența altor mijloace de probă (precum pontaje, declarații ale martorilor sau evidențe de acces), simpla lipsă a reclamantului din câmpul vizual al camerelor de supraveghere nu poate fi asimilată cu absența de la locul de muncă. În aceste condiții, angajatorului îi revenea obligația de a demonstra, în mod clar și complet, pretinsa absență nejustificată a salariatului, printr-un probatoriu concludent.
125. Totodată, nu s-a demonstrat existența unei proceduri interne clare privind atribuirea și executarea sarcinilor de serviciu. Având în vedere specificul activității reclamantului, care presupunea deplasări între cele două depozite, simpla declarație a superiorului ierarhic nu este suficientă pentru a exclude posibilitatea ca acesta să fi primit sarcini ce implicau deplasarea în afara unui anumit perimetru.
126. În mod similar, angajatorul nu a oferit explicații relevante cu privire la graficul de muncă aferent adresei din str. M. Viteazul 21/1, în condițiile în care probele video prezentate vizau exclusiv locația din str. Columna 170.
127. În aceste condiții, instanța de fond corect a apreciat că actele de constatare și înregistrările video nu sunt suficiente pentru a dovedi, dincolo de orice dubiu, absențele nemotivate imputate reclamantului.
128. Având în vedere că „VITASANMAX” S.R.L. nu a probat existența abaterii disciplinare imputate salariatului Cernobrovciuc Ion, nici în ceea ce privește sancțiunea de „mustrare”, nici „mustrarea aspră” și nici „concedierea”, instanța a reținut, în mod justificat, că ordinele de sancționare au fost emise în absența unei abateri disciplinare dovedite, fiind lipsite de suport probatoriu suficient.

129. În consecință, instanța de fond, în mod întemeiat, a dispus anularea ordinelor nr. 112 „p” din 08 iulie 2024 și nr. 113 „p” din 09 iulie 2024, prin care au fost aplicate sancțiunile disciplinare de „mustrare” și „mustrare aspră”.
130. Totodată, în contextul anulării sancțiunilor disciplinare anterioare și al lipsei probelor care să confirme absențele nemotivate, instanța de fond a constatat în mod corect că nu sunt întrunite condițiile legale pentru concediere, apreciind ca neîntemeiat ordinul nr. 113/1 „p” din 10 iulie 2024. Prin urmare, în mod justificat, s-a dispus anularea ordinului de concediere și restabilirea reclamantului în funcția deținută anterior.
131. Cu referire la pretenția privind încasarea salariului pentru lipsa forțată de la muncă, Colegiul reține următoarele.
132. Conform art.90 alin. (1) Codul muncii, în cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia.
133. Potrivit art.90 alin. (2) lit. a) Codul muncii, repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în: plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absenţă forţată de la muncă într-o mărime nu mai mică decît salariul mediu al salariatului pentru această perioadă.
134. Art.128 alin. (1) Codul muncii reglementează, că salariul reprezintă orice recompensă sau cîştig evaluat în bani, plătit salariatului de către angajator în temeiul contractului individual de muncă, pentru munca prestată sau care urmează a fi prestată.
135. Conform art. 330 alin.(1) lit. b) Codul muncii angajatorul este obligat să compenseze persoanei salariul pe care aceasta nu l-a primit, în toate cazurile privării ilegale de posibilitatea de a munci. Această obligaţie survine, în particular, în caz de: eliberare ilegală din serviciu sau transfer ilegal la o altă muncă.
136. Reieșind din faptul că în cadrul examinării cauzei, s-a dovedit cu certitudine că salariatul Cernobrovciuc Ion a fost concediat ilegal, iar ordinul de concediere urmează a fi anulat, în temeiul art. 90 Codul muncii, instanța de apel consideră că instanța de fond corect a dispus încaarea de la Societatea cu răspundere limitată ”VITASANMAX” S.R.L. în beneficiul lui Cernobrovciuc Ion salariul pentru perioada de absență forțată în mărime de 34 066,00 lei (treizeci și patru mii șaizeci și șase lei, 00 bani).
137. În ceea ce privește cerința apelantului privind încasarea salariului în cuantum de 58.400,00 lei, aceasta a fost în mod corect respinsă, întrucât reclamantul nu a formulat, pe parcursul examinării cauzei, o cerere de modificare a acțiunii în sensul majorării pretențiilor în conformitate cu procedura prevăzute de art. 60 Cod de procedură civilă al RM. Astfel, în conformitate cu art. 240 alin. (3) din Codul de procedură civilă, potrivit căruia instanța judecătorească se pronunță în limitele pretențiilor înaintate de reclamant, instanța de fond întemeiat a examinat pretențiile reieșind din limitele acțiunii înaintate.
138. În ceea ce privește prejudiciul moral, Colegiul consideră că instanța de fond a stabilit o despăgubire echitabilă și proporțională, în cuantum de 20.000,00 lei, ținând cont de consecințele concedierii nelegale și ale absenței forțate de la locul de muncă. Totodată, instanța a respins în mod justificat pretențiile exagerate ale reclamantului, în sumă de 200.000 lei, astfel încât criticile apelantului sub acest aspect se dovedesc a fi neîntemeiate.
139. În același timp, Colegiul civile reține că, în cadrul judecării cauzei civile în fond, instanța de judecată a creat participanților la proces, condiții obiective și echitabile, pentru exercitarea drepturilor şi obligațiunilor procedurale, fapt ce se încadrează în asigurarea părților dreptului

la un proces echitabil, garantat și asigurat prin art.20 din Constituția Republicii Moldova și art. 6 al Convenției Europene pentru apărarea Drepturilor Omului.

140. În rest, instanța de apel reține că argumentele invocate de către apelanți sunt formale și neîntemeiate, reducându-se doar la reiterarea circumstanțelor de fapt și de drept declarate și invocate în apărarea sa, fără a da apreciere probelor pertinente și concludente și normelor de drept care au stat la baza concluziilor primei instanțe, fiind reținute critici subiective față de concluziile instanței de fond, din care considerente urmează a fi respinse, cu menținerea hotărârii judecătorești.
141. La fel, este întemeiat a reține că, săvîrşirea altor încălcări decît cele consemnate la art. 388 alin. (1) Cod de procedură civilă al RM, constituie temeiul casării hotărîrii numai dacă ele au dus sau au putut duce la soluţionarea eronată a cauzei, circumstanțe de fapt și drept care nu au fost constatate în proces, respectiv nu există temei de casare a hotărârii judecătorești în conformitate cu art. 388 alin. (2) Cod de procedură civilă al RM.
142. Prin urmare, în conformitate cu art. 386 – 388 Cod de procedură civilă al RM și ținând cont de faptul că o hotărîre legală în fond nu poate fi casată numai din motive formale, Colegiul civil conchide că nu există temei de casare sau modificare a hotărârii judecătorești.
143. **În concluzie,** având în vedere circumstanțele de fapt constatate și normele de drept aplicabile, deoarece circumstanțele importante pentru examinarea cauzei au fost constatate şi elucidate pe deplin de prima instanță, concluziile primei instanțe nefiind în contradicție cu circumstanțele de fapt constatate, la emiterea hotărârii judecătorești prima instanță a aplicat corect normele de drept material și procedural, iar cererile de apel declarate sunt neîntemeiate, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ al Curții de Apel Centru ajunge la concluzia să respingă cererile de apel declarate de SRL „Vitasanmax” și Cernobrovciuc Ion și să mențină hotărârea Judecătoriei Chișinău sediul Centru din 24 martie 2025.
144. **Compensarea cheltuielilor de judecată:** În temeiul art. 94 Cod de procedură civilă al RM, (1) Instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească, la cererea părţii care a avut cîştig de cauză cheltuielile de judecată. Dacă acţiunea reclamantului a fost admisă parţial, acestuia i se compensează cheltuielile de judecată proporţional părţii admise din pretenţii, iar pîrîtului – proporţional părţii respinse din pretenţiile reclamantului. (2) În cazul mai multor reclamanţi sau pîrîţi, aceştia sînt obligaţi să compenseze cheltuielile de judecată în mod egal, proporţional sau solidar, în funcţie de interesul fiecăruia ori de caracterul litigiului dintre ei. Dacă unul dintre coparticipanţi a utilizat mijloace speciale de apărare judiciară, ceilalţi nu sînt responsabili de cheltuielile lui. (3) Prevederile alin.(1) şi (2) se aplică şi la repartizarea între părţi a cheltuielilor de judecată în instanţă de apel, în instanţă de recurs şi în cadrul revizuirii. (4) **Dacă, fără a trimite cauza spre rejudecare, modifică hotărîrea atacată sau pronunţă o nouă hotărîre, instanţa ierarhic superioară poate schimba corespunzător repartizarea cheltuielilor de judecată.**
145. Astfel, având în vedere că acțiunea a fost admisă parțial, instanța de fond a dispus în mod întemeiat încasarea cheltuielilor de judecată proporțional părții admise și a obligat „VITASANMAX” S.R.L. la plata în beneficiul statului a taxei de stat în cuantum de 2.662,60 lei (două mii șase sute șaizeci și doi lei și 60 bani).
146. De asemenea, întrucât apelurile declarate se resping, Colegiul civil reține că nu există temei legal pentru compensarea cheltuielilor de judecată în instanța de apel.

147. În conformitate cu prevederile art. 385 lit. a), art. art. 389 – 390 Cod de procedură civilă al RM, Colegiul civil, comercial şi de contencios administrativ al Curţii de Apel Centru, –

D e c i d e :

Se respinge apelul declarat de SRL „Vitasanmax” și Cernobrovciuc Ion împotriva hotărârii Judecătoriei Chișinău sediul Centru din 24 martie 2025.

Se menține hotărârea Judecătoriei Chișinău sediul Centru din 24 martie 2025, prin care s-a admis parțial cererea de chemare în judecată înaintată Cernobrovciuc Ion împotriva „VITASANMAX” S.R.L., cu privire la anularea Ordinul nr. 108 ”p” din 01 iulie 2024 cu privire la constituirea comisiei pentru cercetarea de serviciu a abaterii disciplinare, anularea Ordinului nr. 112 ”p” din 08 iulie 2024 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare ”mustrare”, anularea Ordinului nr. 113 ”p” din 09 iulie 2024 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare ”mustrare aspră”, anularea Ordinul nr. 113/1 ”p” din 10 iulie 2024 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare ”concedierea”, restabilirea în funcția de Asistent director adjunct (logistică depozite) din cadrul Societății cu răspundere limitată „VITASANMAX” S.R.L., încasarea salariului pentru perioada de absență forțată, încasarea prejudiciului moral.

Decizia integrală se întocmeşte în termen de 45 de zile lucrătoare de la pronunţarea dispozitivului deciziei şi se publică pe pagina web a instanţei judecătorești.

Decizia este definitivă din momentul pronunțării, dar poate fi atacată cu recurs la Curtea Supremă de Justiție, iar recursul se declară în termen de 2 luni de la data comunicării deciziei integrale. Termenul de 2 luni este termen de decădere şi nu poate fi restabilit.

Preşedintele şedinţei,
Judecătorul – Ana Panov

Judecătorii – Svetlana Vîșcu

Elena Bolocan

Actul judecătoresc este public și poate fi accesat pe pagina web a instanței www.cac.instante.justice.md.