Dosarul nr. 2-2305/2025
2-25019834-12-2-14022025-1

H O T Ă R Â R E
În numele Legii

31 martie 2025 mun. Chișinău
Judecătoria Chișinău /sediul Centru/
Instanţa compusă din:
Preşedintele şedinţei,
Judecătorul Diana Tricolici
Grefier Daniela Stratan

examinând în şedinţă de judecată publică cauza civilă la cererea de chemare în judecată depusă de Dabija Ala către ÎM „Autoritate Grup” SRL privind anularea ordinului, încasarea restanței la salariu, a compensației bănești, încasarea prejudiciului material sub forma salariului pentru absență forțată de la muncă, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată

C O N S T A T Ă :

Argumentele participanților la proces.

1. La 11 februarie 2025, Dabija Ala s-a adresat în instanța de judecată cu cerere de chemare în judecată către ÎM „Autoritate Grup” SRL privind anularea ordinului, încasarea restanței la salariu, a compensației bănești, încasarea prejudiciului material sub forma salariului pentru absență forțată de la muncă, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată.
2. În motivarea cererii de chemare în judecată Dabija Ala a indicat că în baza ordinului nr.4 din 03 septembrie 2024, a fost angajată la ÎM „Autoritate Grup” SRL în funcția de manager achiziții publice, cu salariul lunar de 9000 (nouă mii) lei, începând cu data de 03 septembrie 2024, din aceiași dată începând efectiv să exercite funcția dată.

Reclamanta explică, că contrar obligațiilor prevăzute de art. 58 din Cod muncii, angajatorul nu a încheiat contract individual de muncă în formă scrisă, nu i-a fost adus la cunoștință, sub semnătură, fișa postului, statele de personal și alte acte interne ale întreprinderii care reglementează activitatea sa. Totodată, a menționează că sistematic s-a încălcat condiția de remunerare a muncii, întrucât începând cu luna octombrie 2024, i-a fost reținut nemotivat din salariu suma de 600 lei, deși angajatorul a refuzat să-i explice temeiul reținerii. Dabija Ala evidențiază că pentru luna noiembrie 2024 nu a fost remunerată, circumstanțe care demonstrează cert că angajatorul încerca să o impună la o muncă forțată, în sensul art.7 alin.(4) lit.a) din Codul muncii.

La fel, reclamanta indică că, toate încercările de a obține contractul individual de muncă semnat de ambele părți și de a-și cunoaște obligațiile conform funcției ocupate au

fost ignorate, astfel încât a fost nevoită să renunțe la munca negarantată și a depus o cerere de demisie prin intermediul poștei electronice la data de 14 noiembrie 2024.

La 22 noiembrie 2024 reclamanta a depus o plângere la Inspectoratul de Stat al Muncii în scopul constatării încălcării drepturilor sale la muncă, iar prin scrisoarea din 20 decembrie 2024, a fost informată despre constatarea faptului că într-adevăr a fost angajată în cadrul ÎM „Autoritate Grup" SRL, în funcția de manager de achiziții publice, cu salariul de 9000 lei (net) la data de 03 septembrie 2024 și a activat până la data de 14.11.2024, însă careva acte de muncă, inclusiv contractul individual de muncă și fișa postului nu au fost semnate de Dabija Ala.

Reclamanta susține că la data 30 decembrie 2024, a recepționat prin poștă ordinul de concediere nr.10 din 13.12.2024, prin care a fost concediată în temeiul art. 86 alin.(l) lit. h), 206 alin. (l) lit. d) din Cod muncii, pentru încălcarea disciplinei de muncă, pe care îl consideră drept ilegal, având în vedere că concedierea sa vine în contradicție cu prevederile legii, inclusiv art.7, 7^1, 56, 58, 85, 86, 206 din Codul muncii.

La data de 17 ianuarie 2025, Dabija Ala a depus către ÎM „Autoritate Grup" SRL o somație prin care a solicitat anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcția ocupată anterior cu achitarea prejudiciilor materiale sub forma salariului pentru lipsa forțată de la muncă, achitarea restanței la salariu și a prejudiciului moral.

La data de 28 ianuarie 2025, ÎM „Autoritate Grup" SRL a venit cu un răspuns la somația depusă de Dabija Ala. Reclamanta susține că din răspunsul respectiv rezultă că angajatorul recunoaște existența datoriilor salariale și faptul neaducerii la cunoștință a ordinului de sancționare disciplinară, însă pe de altă parte nu recunoaște ilegalitatea acestuia, fiind dispus doar să revoce această sancțiune disciplinare în ordinea art.211 alin. (2) Codul muncii.

3. Dabija Ala își întemeiază pretențiile în baza articolelor 5, 89 alin. (1), 90 alin. (1), 353 din Codul muncii, articolelor 166-167 din Codul de procedură civilă și solicită încasarea salariului restant în mărime de 4452 lei, anularea ordinului de concediere nr. 10 din 13 decembrie 2024, încasarea unei compensații bănești în mărime de 50 000 lei în locul restabilirii la muncă, încasarea salariului pentru lipsa forțată de la muncă reieșind din salariul lunar de 9000 lei, repararea prejudiciului moral în mărime de 30 000 lei și compensarea cheltuielilor de judecată.

4. În ședința de judecată reclamanta Dabija Ala, reprezentată de avocatul Grecu Denis au susținut cererea de chemare în judecată cu toate motivele de fapt și de drept indicate, solicitând admiterea acțiunii civile. Reclamanta a mai explicat că nu cunoaște cum a fost constatată absența sa de la serviciu, deoarece a dat explicații referitor la absența sa. De asemenea reclamanta a menționat că nu i-a fost adus la cunoștință programul de muncă.

5. Reprezentantul pârâtului ÎM „Autoritate Grup" SRL citat legal despre locul, data și ora ședinței de judecată nu s-a prezentat la ședința de judecată și nici nu a comunicat instanței motivele neprezentării. Astfel, instanța de judecată reținând prevederile art. 205 alin. (4), art. 206 alin. (3) din Codul de procedură civilă, a dispus examinarea cauzei în lipsa pârâtului.

Aprecierea instanței de judecată.

6. Audiind reclamanta și reprezentantul acesteia, examinând materialele cauzei și probele administrate pentru dovedirea celor invocate și raportându-le per ansamblu la prevederile legale, instanța de judecată admite parțial acțiunea civilă înaintată de Dabija Ala, din considerentele ce urmează.

7. Conform art. 9 alin. (1) lit. l) și m) din Codul muncii, salariatul are dreptul la apărare, prin metode neinterzise de lege, a drepturilor sale de muncă, a libertăţilor şi intereselor sale legitime și la soluţionarea litigiilor individuale de muncă şi a conflictelor colective de muncă, inclusiv dreptul la grevă, în modul stabilit de prezentul cod şi de alte acte normative.

8. Conform art. 45 din Codul muncii, contractul individual de muncă este înțelegerea dintre salariat şi angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcție, să respecte regulamentul intern al unității, dacă este elaborat şi aprobat de angajator, iar angajatorul se obligă să-i asigure condițiile de muncă prevăzute de prezentul cod, de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum şi să achite la timp şi integral salariul.

9. Articolul 49 alin. (1) din Codul muncii, prevede că, conținutul contractului individual de muncă este determinat prin acordul părților, ţinându-se cont de prevederile legislației în vigoare, şi include:

a) numele şi prenumele salariatului;
b) datele de identificare ale angajatorului;
c) durata contractului;
d) data de la care contractul urmează să-şi producă efectele;
d[1]) specialitatea, profesia, calificarea, funcția;
e) atribuțiile funcției;
f) riscurile specifice funcției;
f[1]) denumirea lucrării ce urmează a fi îndeplinită (în cazul contractului individual de muncă pentru perioada îndeplinirii unei anumite lucrări – art.312– 316);
g) drepturile şi obligațiile salariatului;
h) drepturile şi obligațiile angajatorului;
i) condițiile de retribuire a muncii, inclusiv salariul funcției sau cel tarifar, suplimentele, premiile şi ajutoarele materiale (în cazul în care acestea fac parte din sistemul de salarizare al unității), formele şi modul de achitare a plăţilor salariale, precum şi periodicitatea acestei achitări;
j) compensațiile şi alocațiile, inclusiv pentru munca prestată în condiţii grele, vătămătoare şi/sau periculoase;
k) locul de muncă. Dacă locul de muncă nu este fix, se menționează că salariatul poate avea diferite locuri de muncă şi se indică adresa juridică a unității sau, după caz, domiciliul angajatorului;
l) regimul de muncă şi de odihnă, inclusiv durata zilei şi a săptămânii de muncă a salariatului;

m) perioada de probă, după caz;
n) durata concediului de odihnă anual şi condiţiile de acordare a acestuia;
p) condițiile de asigurare socială;
r) condițiile de asigurare medicală;
s) clauzele specifice (art.51), după caz.
(2) Contractul individual de muncă poate conţine şi alte prevederi ce nu contravin legislației în vigoare.
(3) Este interzisă stabilirea pentru salariat, prin contractul individual de muncă, a unor condiții sub nivelul celor prevăzute de actele normative în vigoare, de convenţiile colective şi de contractul colectiv de muncă.

10. În ședința de judecată s-a constatat că reclamanta Dabija Ala în baza ordinului nr. 4 din 03 septembrie 2024 a fost angajată în cadrul ÎM „Autoritate Grup" SRL, în calitate de manager achiziții publice, cu salariul lunar de 9000 (nouă mii) lei, începând cu data de 03 septembrie 2024.

11. Ordinului nr. 4 din 03 septembrie 2024 cu privire la numirea în funcție a reclamantei Dabija Ala, a fost adus la cunoștință ultimei, contra semnătură. /f.d. 9/

12. Articolul 56 alin. (1) din Codul muncii prevede că, contractul individual de muncă se încheie în baza negocierilor dintre salariat şi angajator. Încheierea contractului individual de muncă poate fi precedată de circumstanțe specifice (susținerea unui concurs, alegerea în funcție etc.). (2) Salariatul are dreptul să încheie contracte individuale de muncă, concomitent, şi cu alți angajatori (munca prin cumul), dacă acest lucru nu este interzis de legislația în vigoare. (3) Contractul individual de muncă se semnează de către părți: a) fie cu semnătură olografă – în două exemplare, dintre care un exemplar se înmânează salariatului, iar celălalt se păstrează la angajator; b) fie cu semnătură electronică avansată calificată – în cazul în care părțile contractului individual de muncă au convenit încheierea acestuia prin schimb de documente electronice.

13. În cadrul dezbaterilor judiciare s-a stabilit că, contrar prevederilor art. 49 și art. 56 din Codul muncii, angajatorul ÎM „Autoritate Grup" SRL nu a perfectat contractul individual de muncă, din care să rezulte înțelegerea dintre angajator și salariat.

14. Instanța evidențiază că neperfectarea contractul individual de muncă presupune încălcarea drepturilor salariatului stabilite la art. 9 alin. (1) din Codul muncii, care prevede că salariatul are dreptul :
a) la încheierea, modificarea, suspendarea şi desfacerea contractului individual de muncă, în modul stabilit de prezentul cod;
b) la muncă, conform clauzelor contractului individual de muncă;
c) la un loc de muncă, în condițiile prevăzute de standardele de stat privind organizarea, securitatea și sănătatea în muncă, de contractul colectiv de muncă şi de convențiile colective;
d) la achitarea la timp și integrală a salariului, în corespundere cu calificarea sa, cu complexitatea, cantitatea şi calitatea lucrului efectuat;

d[1]) la obținerea, la solicitare, a informațiilor cu privire la nivelurile de remunerare, defalcate în funcție de sex pentru categoriile de salariați care prestează muncă egală sau muncă de valoare egală;
e) la odihnă, asigurată prin stabilirea duratei normale a timpului de muncă, prin reducerea timpului de muncă pentru unele profesii și categorii de salariați, prin acordarea zilelor de repaus și de sărbătoare nelucrătoare, a concediilor anuale plătite;
f[1]) la informarea și consultarea privind situația economică a unității, securitatea şi sănătatea în muncă și privind alte chestiuni ce țin de funcționarea unității, în conformitate cu prevederile prezentului cod;
g) la adresare către angajator, patronate, sindicate, organele administrației publice centrale și locale, organele de jurisdicție a muncii;
h) la formare profesională, reciclare și perfecționare, în conformitate cu prezentul cod și cu alte acte normative;
i) la libera asociere în sindicate, inclusiv la constituirea de organizații sindicale și aderarea la acestea pentru apărarea drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime;
j) la participare în administrarea unității, în conformitate cu prezentul cod și cu contractul colectiv de muncă;
k) la purtare de negocieri colective și încheiere a contractului colectiv de muncă și a convențiilor colective, prin reprezentanții săi, la informare privind executarea contractelor și convențiilor respective;
l) la apărare, prin metode neinterzise de lege, a drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime;
m) la soluționarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă, inclusiv dreptul la grevă, în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;
n) la repararea prejudiciului material și a celui moral cauzat în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;
o) la asigurarea socială și medicală obligatorie, în modul prevăzut de legislația în vigoare.

15. Neperfectarea contractului individual de muncă de către ÎM „Autoritate Grup” SRL în raport cu reclamanta rezultă și din răspunsul Inspectoratul de Stat al Muncii din 20 decembrie 2024, și anume s-a constatat că, contract individual de muncă nu a fost încheiat (lipsește semnătura reclamantei ca parte a contractului), contrar prevederilor art. 56 din Codul muncii. Din același răspuns rezultă că, în fișa de post pe lângă responsabilitățile, specificul muncii, obligațiile postului, sunt prevăzute și condițiile de muncă ce se referă la : durata contractului, locul de muncă, regimul de muncă/odihnă, mărimea salariului (9000 lei brut lunar) etc.

16. De asemenea, s-a constatat că, salariatului nu i-a fost adus la cunoștință contra semnătură, regulamentul intern al întreprinderii exclusive al tehnicii securității, igiena muncii, măsurile de securitate anti incendiară, chiar dacă în ordinul nr. 4 din 03 septembrie 2024 cu privire la numire în funcție, este indicat despre aceasta.

17. Or, art. 199 alin. (3) din Codul muncii, prevede expres că regulamentul intern al unității se aduce la cunoștința salariaților, sub semnătură sau prin altă modalitate care

permite confirmarea recepționării/înștiințării, de către angajator şi produce efecte juridice pentru aceștia de la data încunoștințării.

18. Reclamanta susține că de către angajator sistematic s-a încălcat obligația de remunerare a muncii și că, toate încercările de a obține contractul individual de muncă semnat de ambele părți și de a-și cunoaște obligațiile conform funcției ocupate au fost ignorate, astfel încât a fost nevoită să renunțe la munca negarantată și a depus o cerere de demisie prin intermediul poștei electronice la data de 14 noiembrie 2024, concomitent solicitând achitarea salariului cu descifrarea acestuia pentru luna noiembrie și indemnizația pentru zilele de odihnă nefolosite.

19. Instanța de judecată constată că cererea de demisie depusă de reclamanta Dabija Ala înaintată la data de 14 noiembrie 2024, nu a fost soluționată de angajator.

20. Însă, se constată că tot la data de 14 noiembrie 2024, ÎM „Autoritate Grup" SRL a emis ordinul nr. 7 cu privire la inițierea anchetei de serviciu și suspendarea raporturilor de muncă/contractului individual de muncă cu salariatul Dabija Ala.

21. Din ordinul respectiv, rezultă că angajatorul a ajuns la această concluzie având în vedere că la 14 noiembrie 2024, dna Ala Dabija, manager achiziții publice (agent achiziții publice cod *****) din cadrul ÎM „Autoritate Grup" SRL numită conform ordinului nr. 4 din 03 septembrie 2024, nu s-a prezentat la locul de muncă mai mult de 4 (patru) ore consecutive în ziua respectivă și abia la ora 12— în aceiași zi la adresa electronică: ***** de la adresa electronică intitulată ***** a fost expediat un document electronic intitulat *„cerere demisie-DESKTOP-10R07 MQ semnat.pdf"* fără trimitere exclusivă de semnatar și nefiind identificat numele, prenumele semnatarului (subsemnatului de cerere), depusă tardiv și în mod necorespunzător Codului muncii, precum și a ignorării solicitărilor sistemice ale administrației de prezentare a documentelor de studii, promise a fi prezentate ulterior angajării de către salariat, a planării suspiciunilor de fals de date prezentate inițial la angajare de către dumneaei în scop de accedere în funcție, inclusiv a utilizării clandestine distante în afara-locului de muncă a căsuței poștale a companiei, precum și a bănuielii rezonabile de utilizare neautorizată și a compromiterii unicului instrument „Cabinet Personal" electronic de accedere și plasare a ofertelor companiei pe platforma guvernamentală electronică M Tender (SIA RSAP) societății, în temeiul prevederilor alin. (2) lit. a), a[1]) art. 78 precum și a prevederilor art. 208 din Codul muncii

22. Respectiv, prin ordinul mai sus menționat ÎM „Autoritate Grup" SRL a dispus: 1) a aduce la cunoștință dnei Ala Dabija, manager achiziții publice (agent achiziții publice cod *****) din cadrul ÎM „Autoritate Grup" SRL obligațiunea prezentării la locul de muncă pentru exercitarea funcțiilor, dacă lipsa acesteia nu este motivată. Prezentarea argumentelor motivate a lipsei de la muncă, în termeni proximi; 2) a aduce la cunoștință dnei Ala Dabija, manager achiziții publice (agent achiziții publice cod *****) în cadrul ÎM „Autoritate Grup" SRL, faptul că cererea de eliberare (demisie) prezentată în circumstanțele expuse în preambulul prezentului ordin nu poate fi acceptată, or, salariatul are dreptul la o eventuală demisie după expirarea unui termen de 14 zile, calculate începând cu ziua înregistrării unei cereri scrise corespunzător; 3) se inițiază desfășurarea unei anchetei de serviciu, a cărei durată nu va depăși o lună

de zile, pentru cercetarea abaterilor disciplinare responsabile, admise de către managerul achiziții publice (agent achiziții publice cod *****) dna Ala Dabija, din cadrul ÎM „Autoritate Grup" SRL și a altor eventuale acțiuni ilegale comise în perioada de referință; 4) desfășurarea anchetei de serviciu presupune, constatarea documentării a tuturor împrejurărilor abaterii disciplinare și a altor ilegalități aferente acesteia, de către salariata Dabija Ala, solicitarea și examinarea de explicații scrise a salariatei, audierea salariatei, culegerea informațiilor considerate necesare cazului prin mijloace prezentate de lege, audierea altor persoane, ale căror declarații pot înlesni soluționarea cazului și solicitarea de confirmări de la autor: competente, pe caz; 5) se suspendă raporturile de muncă/contractul individual de muncă, din inițiativa angajatorului ÎM „Autoritate Grup" SRL cu dna Ala Dabija, manager achiziții publice (angajat achiziții publice cod *****), numită conform ordinului nr. 4 din 03.09.2024, pe durata anchetei de serviciu și pe perioada absenței salariatului de la muncă.

23. Prin notificarea pârâtei ÎM „Autoritate Grup" SRL nr. 24 din 16 noiembrie 2024, expediată reclamantei de asemenea prin intermediul poștei electronice *****, angajatorul repetat amintește despre motivele nesoluționării cererii de demisie depusă de Dabija Ala la data de 14 noiembrie 2024, invocând că document expediat la adresa electronică ***** este fără numele, prenumele semnatarului, adică este unul neidentificat corespunzător și că nu poate fi acceptată, iar o eventuală demisie poate fi acceptată doar respectând termenul de preaviz 14 zile cu asumarea exercitării efectiva a atribuțiilor de serviciu în acest timp. În continuare, prin aceeași notificare ÎM „Autoritate Grup" SRL explică că, urmarea acelor împrejurări și a absenței fără motive întemeiate de la locul de muncă cel puțin 4 ore consecutive începând cu ora 8^{30} la 14.11.2024 și a bănuielii rezonabile prezentate la momentul angajării a unor date false în scop de accedere în funcția vacantă anunțată, neprezentării la multiplele solicitări a documentelor de studii, asumate a fi prezentate, precum și a utilizării clandestin-distante de pe dispozitive electronice improprii societății a căsuței poștale a companiei, a compromiterii funcționalității cabinetului personal societății, de pe platforma guvernamentală electronică MTender (SIA RSAP), fapt care a paralizat activitatea companiei, a adus la cunoștință că în temeiul alin. (2) art. 208 din Codul muncii a fost inițiată anchetă serviciu referitor la acțiunile samavolnice, ilegale și arbitrare sus-nominalizate. Respectiv, a solicitat prezentarea reclamantei pentru data de 21.11.2024 la sediul societății pentru semnarea ordinelor corespunzătoare și pentru a da explicațiile scrise privind faptele comise expuse. Totodată a informat reclamanta despre suspendarea contractul individual de muncă/raporturilor de muncă pe perioada anchetei de serviciu.

24. Conform art. 208 alin. (1) din Codul muncii până 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 şi un reprezentant al salariaților. Aliniatul (2) indică expres că în funcție de gravitatea faptei

comise de salariat, angajatorul este în drept să organizeze şi o anchetă de serviciu, a cărei durată nu poate depăși o lună. În cadrul anchetei, salariatul are dreptul să-şi explice atitudinea şi să prezinte persoanei abilitate cu efectuarea anchetei toate probele şi justificările pe care le consideră necesare.

25. Pin urmare, instanța de judecată constată că ordinul nr. 7 din 14 noiembrie 2024 cu privire la inițierea anchetei de serviciu și suspendarea raporturilor de muncă, au fost aduse la cunoștință salariatului Dabija Ala.

26. De asemenea, din actele cauzei rezultă că reclamanta nu a dat explicații așa cum prevede art. 208 alin. (2) din Codul muncii.

27. La 13 decembrie 2024, ÎM „Autoritate Grup" SRL a emis ordinul nr. 10, prin care fiind reținute prevederile art. 81 alin. (3), art. 86 alin.(1) lit. h), art. 87 alin. (1) lit. d) art. 206 alin. (1), art. 207 alin. (l), art. 208, art. 209 alin. (1), art. 210 alin. (1), (2) din Codul muncii, a aplicat față de salariata Dabija Ala, manager achiziții publice (agent achiziții publice cod *****) sancțiune disciplinară sub formă de concediere, pentru încălcarea disciplinei de muncă conform art. 206 alin. (1) lit. d) din Codul muncii, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii. S-au încetat raporturile de muncă cu dna Ala Dabija, IDNO:20Q0003226832, urmare a determinării încetării drepturilor și obligațiilor de muncă a dnei Ala Dabija în calitate de manager achiziții publice (agent achiziții publice cod *****) în cadrul întreprinderii conform pct. 1 al prezentului Ordin.

28. Instanța constată că angajatorul a motivat ordinul cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de concediere, prin constatarea lipsei reclamantei de la locul de muncă mai mult de 4 (patru) ore consecutive, fată a ține cont de pauza de masă stabilită în unitate, în timpul zilei de muncă la 14.11.2024 luînd în considerare faptul că durata zilnică a timpului de muncă stabilit a salariatului constituia 8 ore/zi, ce a dus în consecință absențe nemotivate de la muncă pe perioada 14.11.2024-13.12.2024, neprezentării pentru încheierea contractului individual de muncă a diplomei de studii a confirmării specialității recomandate și declarate la momentul interviului de admitere la muncă, precum și a consemnării unei atitudine neconștientă față de exercitarea atribuțiilor și muncii asumate și a manifestării unui comportament de nesubordonare regulilor stabilite de Codul muncii și a actelor normative la nivel de unitate, coroborate în Raportul de autosesizare și constatare a unor stări faptice din 14.11.2024 și învederate în Raportul anchetei de serviciu din 13.11.2024, luînd act de refuzul de a prezenta explicațiile cerute privind faptele comise și faptul că salariatul nu este membru al organului sindical din unitate (din lipsa acestuia).

29. Reclamanta susține că, la 30 decembrie 2024 a recepționat ordinul cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de concediere nr. 10 din 13 decembrie 2024.

30. Instanța de judecată constată că, la data de 17 ianuarie 2025 a expediat cu aviz recomandat o somație către ÎM „Autoritate Grup" SRL prin care a solicitat anularea ordinului de concediere nr. 10 din 13 decembrie 2024, restabilirea în funcția anterior ocupată cu achitarea salariului pentru lipsa forțată de la muncă, achitarea salariului restant și compensarea prejudiciului moral în mărime de 30 000 lei.

31. Din materialele cauzei rezultă că, la 28 ianuarie 2025, angajatorul ÎM „Autoritate Grup” SRL a expediat la poșta electronică a reclamantei ***** răspuns la notificarea reclamantei din 17 ianuarie 2025, recepționată de pârât la 20 ianuarie 2025. Prin scrisoarea adresată reclamantei, angajatorul a informat că este dispus să aplice prevederile art. 211 alin. (2) din Codul muncii și să revoce sancțiunea disciplinară aplicată în cazul în care împrejurările acestuia vor fi întrunite, inclusiv urmare manifestării unei voințe reale, determinate și ferme de revenire în cadrul unor raporturi de muncă și de respectare a disciplinei muncii în cadrul unității. Totodată a solicitat prezența reclamantei la sediul societății cu anunțarea prealabilă în acest sens, pentru a încasa drepturile salariale și a semna ordinul de sancționare disciplinară.

32. Astfel, reținând circumstanțele de fapt constatate, instanța menționează că, aplicarea sancțiunilor disciplinare constituie atributul angajatorului/organului disciplinar, care dispune de prerogative disciplinare, având competența de a individualiza sancțiunea disciplinară aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare, cu luarea în considerare a împrejurărilor în care a fost comisă fapta, a gradului de vinovăție, a consecințelor abaterii disciplinare.

33. Prin urmare, instanța menționează că articolul 210 alin. (1), lit. a), b), c) din Codul muncii, indică expres că sancțiunea disciplinară se aplică prin ordin (dispoziție, decizie, hotărâre), în care se indică în mod obligatoriu: temeiurile de fapt şi de drept ale aplicării sancțiunii, termenul în care sancțiunea poate fi contestată, organul în care sancțiunea poate fi contestată.

34. Conform art. 89 alin. (2) din Codul muncii, la examinarea litigiului individual de muncă de către instanța de judecată, angajatorul este obligat să dovedească legalitatea şi să indice temeiurile transferării sau eliberării din serviciu a salariatului. În cazul contestării de către salariatul membru de sindicat a ordinului de concediere, instanța de judecată va solicita opinia consultativă a organului (organizatorului) sindical privind concedierea salariatului respectiv.

35. Conform art. 201 Codul muncii, disciplina muncii reprezintă obligația tuturor salariaților de a se subordona unor reguli de comportare stabilite în conformitate cu prezentul cod, cu alte acte normative, cu convențiile 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.

36. Conform art. 206 alin. (1) lit. d) Codul muncii, pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice față de salariat sancțiune disciplinară concedierea (în temeiurile prevăzute la art.86 alin.(1) lit.g)-r)). Prevederile alin. (5) din același articol prevede că la aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul trebuie să țină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise şi de alte circumstanțe obiective.

37. Articolul 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii prevede că, concedierea presupune desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată – se admite absența fără motive întemeiate de la locul de lucru timp de cel puțin 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă – în cazul salariaților cu durata zilnică a timpului de muncă de minim 8 ore pe zi, sau timp de cel puțin jumătate din

durata zilnică a timpului de muncă – în cazul salariaților cu durata zilnică a timpului de muncă mai mică sau mai mare de 8 ore pe zi.

38. Instanța de judecată reiterează că, concedierea pe acest motiv, în special, poate avea loc pentru lipsa nemotivată de la locul de lucru timp de 4 ore consecutive (fără a ţine cont de pauza de masă).

39. Totodată, se evidențiază că absența de la lucru mai mult de patru ore în cursul zilei de muncă, ce-i dă dreptul angajatorului să rezilieze contractul de muncă din acest temei, se consideră aflarea nemotivată a salariatului în afara teritoriului unității, cu care se află în raport de muncă, sau în afara teritoriului obiectului, unde el trebuie să îndeplinească lucrul încredințat în conformitate cu obligațiunile de muncă. Absența nemotivată de la serviciu se consideră şi plecarea salariatului fără ordinul administrației/angajatorului în concediu de odihnă anual, în concediu neplătit, în concediu de odihnă anual suplimentar, în concediu de studii, folosirea abuzivă a zilelor de recuperare, abandonarea lucrului până la expirarea acțiunii contractului de muncă încheiat pe un anumit termen.

40. Astfel, analizând ordinul contestat, prin care s-ar fi constatat lipsa reclamantei de la locul de muncă mai mult de 4 (patru) ore consecutive, fară a ține cont de pauza de masă stabilită în unitate, în timpul zilei de muncă la 14.11.2024, luîndu-se în considerare faptul că durata zilnică a timpului de muncă stabilit a salariatului constituia 8 ore/zi, ce a dus în consecință la absențe nemotivate de la muncă pe perioada 14.11.2024-13.12.2024, unde în consecință a aplicat reclamantei sancțiune disciplinară sub formă de concediere conform art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii, și a încetat raporturile de muncă, instanța de judecată ajunge la concluzia că este ilegal și urmează a fi anulat.

41. Or, având în vedere că angajatorul ÎM „Autoritate Grup” SRL contrar prevederilor art. 49 și art. 56 din Codul muncii nu a perfectat contractul individual de muncă din care să rezulte înțelegerea dintre angajator și salariat, din care ar rezulta expres locul de muncă, adresa juridică a unității după caz, sau dacă munca se prestează de la domiciliul salariatului, regimul de muncă, durata zilei şi a săptămânii de muncă a salariatului, constatările angajatorului ce au stat la baza aplicării sancțiunii disciplinare în privința salariatei Dabija Ala și încetarea raporturilor de muncă, nu pot fi încadrate conform art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii.

42. De asemenea, instanța consideră neîntemeiate motivele indicate în ordinul de concediere, referitor la constatările absenței nemotivate a reclamantei de la locul de muncă în perioada 14 noiembrie 2024 până la 13 decembrie 2024 de vreme ce, reclamanta la 14 noiembrie 2024 a depus cerere de demisie, și tot la 14 noiembrie 2024 angajatorul a emis ordinul nr. 7 prin care a suspendat raporturile de muncă/contractul individual de muncă cu reclamanta pe perioada anchetei de serviciu, care s-a finalizat la 13 decembrie 2025 cu emiterea ordinului de aplicare a sancțiunii disciplinare sub formă de concediere.

43. Prin urmare, având în vedere că angajatorul a suspendat raporturile de muncă cu reclamanta în aceeași zi în care a fost înregistrată cererea de demisie – 14 noiembrie 2024, ultima nu a avut temei de a-și exercita atribuțiile de serviciu. Respectiv nu se

poate considera că reclamanta a lipsit de la muncă în perioada 14 noiembrie 2024 până la 13 decembrie 2024.

44. Într-o altă ordine de idei, instanța analizând consecutivitatea acțiunilor mai sus constatate, rezultă că angajatorul a ignorat soluționarea cererii de demisie, considerând că este necesară inițierea anchetei de serviciu și suspendarea raporturile de muncă cu salariata Dabija Ala, acțiuni care au avut loc în aceeași zi, pe motiv că s-ar fi constatat absența salariatei fără motive întemeiate de la locul de lucru timp de cel puțin 4 ore consecutive.

45. Prevederile art. 85 alin. (1) din Codul muncii indică expres că, salariatul are dreptul la demisie – desfacere a contractului individual de muncă, cu excepția prevederii alin.(4^1), din proprie inițiativă, anunțând despre aceasta angajatorul, prin cerere scrisă, cu 14 zile calendaristice înainte. Curgerea termenului menționat începe în ziua imediat următoare zilei în care a fost înregistrată cererea. Aliniatul (3) prevede că, după expirarea termenelor indicate la alin.(1), (2) şi (4^1), salariatul are dreptul să înceteze lucrul, iar angajatorul este obligat să efectueze achitarea deplină a drepturilor salariale ce i se cuvin salariatului în termenele prevăzute la art.143 şi să-i elibereze documentele legate de activitatea acestuia în unitate. Iar aliniatul (3^1) din același articol prevede că, contractul individual de muncă poate fi desfăcut, prin acordul scris al părților, înainte de expirarea termenelor indicate la alin.(1), (2) şi (4^1).

46. Astfel, în condițiile în care reclamanta la 14 noiembrie 2024 a depus o cerere de demisie, expediată de la poșta electronică a reclamantei ***** la poșta electronică ***** ce aparține părții pârâte, și care nu a fost luată în considerație pe motiv că, nu ar fi fost indicat numele, prenumele semnatarului, adică este unul neidentificat corespunzător, instanța consideră că angajatorul a ignorat prevederile art. 85 alin. (1) din Codul muncii.

47. De altfel, din cererea de demisie anexată la materialele cauzei se constată că, aceasta este adresată către ÎM „Autoritate Grup” SRL, de la Dabija Ala, cu aplicarea semnăturii electronice avansată calificată.

48. Astfel, este inexplicabilă poziția angajatorului despre neacceptarea cererii de demisie spre soluționare expediată de la poșta electronică a reclamantei ***** la poșta electronică ***** ce aparține părții pârâte, devreme ce angajatorul a expediat la aceeași poștă electronică a reclamantei toate acțiunile inițiate în privința salariatei, și anume : ordinul cu privire la inițierea anchetei de serviciu și încetarea raporturilor de muncă, notificarea nr. 14 din 16 noiembrie 2024, ordinul cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de concediere și scrisoarea din 28 ianuarie 2025.

49. Conform art. 1 din Codul muncii, în sensul prezentului cod se definesc următoarele noțiuni: lit. c) notificarea este transmisă prin poștă electronică sau prin alt mijloc de comunicare individuală, când poate fi accesată de către destinatar, inclusiv potrivit regulilor de expediere și recepționare a documentului electronic prevăzute de legislație; lit. d) notificarea este pusă în orice alt fel la dispoziția destinatarului într-un loc şi într-un mod care fac posibil, în mod rezonabil, accesul destinatarului fără întârziere;

50. Prin urmare, de vreme ce angajatorul a expediat la aceeași adresă electronică toate actele în care este vizată reclamanta, iar ultima la fel expedia notificările la adresa electronică a pârâtei, se consideră că angajatorul a avut certitudinea că poșta electronică ***** aparține salariatului Dabija Ala, însă a ignorat soluționarea cererii de demisie și nici nu a avut intenția de a aplica prevederile art. 85 alin. (3^1) din codul muncii, pentru a evita un litigiu.

51. Urmare acestor circumstanțe, instanța de judecată a ajuns la concluzia că, constatările angajatorului ce au stat la baza emiterii ordinului de concediere sunt neîntemeiate, respectiv ordinul nr. 10 din 13 decembrie 2024 este ilegal și din aceste considerente urmează a fi anulat.

52. Articolul 329 alin. (1) - (2) Codul muncii, prevede că angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material şi cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligațiilor de muncă, în cazul discriminării salariatului la locul de muncă sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci, dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel. Prejudiciul moral se repară în formă bănească sau într-o altă formă materială determinată de părți. Litigiile şi conflictele apărute în legătură cu repararea prejudiciului moral se soluționează de instanța de judecată, indiferent de mărimea prejudiciului material ce urmează a fi reparat.

53. Conform art. 330 alin.(1) lit. b), e) 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 obligație survine, în particular, în caz de eliberare ilegală din serviciu sau transfer ilegal la o altă muncă în condițiile art.90 alin.(2) lit.a); reținere a plății salariului.

54. Conform art. 90 alin. (1) din 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.

Aliniatul (2) prevede că, 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;

b) compensarea cheltuielilor suplimentare legate de contestarea transferului sau a eliberării din serviciu (consultarea specialiștilor, cheltuielile de judecată etc.);

c) compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului.

Aliniatul (3) stabilește că, mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanța de judecată, ținând-se cont de aprecierea dată acțiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decât un salariu mediu lunar al salariatului.

Iar, alin. (4) prevede că, în locul restabilirii la locul de muncă, părțile pot încheia o tranzacție de împăcare, iar în caz de litigiu – instanța de judecată poate încasa de la angajator, cu acordul salariatului, în beneficiul acestuia, o compensație suplimentară la sumele indicate la alin.(2) în mărime de cel puțin 3 salarii medii lunare ale salariatului.

55. Instanța de judecată precizează că anularea ordinului contestat implică atât restabilirea reclamantei Dabija Ala în funcția deținută anterior concedierii, plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absenţă forţată de la muncă cât și compensarea prejudiciului moral provocat reclamantei.

56. Instanța reține că, reclamanta nu a solicitat repunerea în funcția anterior deținută, solicitând încasarea salariului restant în mărime de 4452 lei pentru perioada octombrie -noiembrie 2024, salariul pentru absență forțată de muncă, iar în locul restabilirii la locul de muncă, a solicitat 50 000 lei cu titlu de compensație suplimentară și repararea prejudiciului moral în mărime de 30 000 lei.

57. Conform art. 142 alin. (1) lit. b) din Codul muncii, salariul se plătește periodic, nemijlocit salariatului sau persoanei împuternicite de acesta, în baza unei procuri autentificate, la locul de muncă al salariatului sau se transferă la contul acestuia, deschis la prestatorul de servicii de plată, în zilele de lucru stabilite în contractul colectiv sau individual de muncă, dar: nu mai rar decât o dată pe lună pentru salariații remunerați în baza salariilor lunare ale funcției.

Aliniatul (2) din același articol prevede că, angajatorul este obligat să încunoștințeze salariatul despre mărimea salariului, forma retribuției, modul de calculare a salariului, periodicitatea şi locul de plată, reținerile, alte condiții referitor la salariu şi modificările acestora. Iar alin. (3) stabilește că, la achitarea salariului, angajatorul este obligat să informeze în scris fiecare salariat despre părțile componente ale salariului ce i se cuvine pentru perioada respectivă, despre mărimea și temeiurile reținerilor efectuate, despre suma totală pe care urmează să o primească, precum și să asigure efectuarea înscrierilor respective în registrele contabile.

58. Reclamanta în cadrul dezbaterilor judiciare a explicat că pentru luna octombrie 2024, i-a fost reținut nemotivat din salariu suma de 600 lei, iar angajatorul a refuzat să-i explice temeiul reținerii. De asemenea reclamanta Dabija Ala a explicat că pentru luna noiembrie 2024, adică pentru perioada de până la suspendarea raporturilor de muncă care au avut loc la 14 noiembrie 2024, nu a fost remunerată.

59. Astfel, reținând explicațiile reclamantei referitor la restanța salariului pentru perioada octombrie 2024 - 14 noiembrie 2014, și având în vedere că angajatorul nu a făcut dovada plății salariului integral pentru perioada vizată, care poate fi efectuată atât în numerar, cât și prin virament la contul salariatului, deschis la prestatorul de servicii de plată, cu achitarea serviciilor respective din contul angajatorului, prevederi înserate la art. 141 alin. (3) din codul muncii, se ajunge la concluzia încasării de la ÎM „Autoritate Grup” SRL în beneficiul Dabija Ala a sumei de 4452 (patru mii patru sute cincizeci și doi) lei cu titlu de salariu restant.

60. De asemenea s-a stabilit că, deoarece angajatorul nu a soluționat cererea de demisie a reclamantei, și Dabija Ala a fost privată abuziv de posibilitatea de a munci, ca urmare a concedierii ilegale din 13 decembrie 2024, se constată că reclamanta este în drept de a solicita compensarea salariului pentru toată perioada 13 decembrie 2024 - 31 martie 2025.

61. Respectiv, având în vedere că instanța a constatat ilegalitatea ordinului de concediere, se ajunge la concluzia încasării de la ÎM „Autoritate Grup” SRL în beneficiul Dabija

Ala a salariului pentru perioada absenței forțate de la muncă (13 decembrie 2024 - 31 martie 2025 data pronunțării hotărârii), reieșind din cuantumul salariului stabilit în mărime de 9000 (nouă mii) lei, care constituie 33060,96 lei, calculat potrivit pct. 7 din Hotărârea Guvernului nr. 426 din 26.04.2004. De asemenea, din salariul pentru perioada absenței forțate de la muncă în mărime de 33060,96 lei urmează a fi calculate și reținute sumele obligatorii la bugetul public și bugetul asigurărilor sociale.

62. Totodată se evidențiază că, în conformitate cu prevederile art. 256 alin. (1) lit. d), alin. (2) Cod de procedură civilă și conform pct. 67 din hotărârea Curții Constituționale nr. 39 din 14.10.2017 privind excepția de neconstituționalitate a articolelor 15 alin. (2) lit. d) și 38 alin. (4) lit. f) din Codul de executare, prezenta hotărâre în partea plății unui salariu în mărime de 9000 lei, urmează a fi executată imediat, la expirarea termenului de 15 zile din data pronunțării hotărârii.

63. Cât privește pretenția privind încasarea sumei cu titlu de compensație suplimentară, în locul restabilirii la locul de muncă, instanța de judecată reținând prevederile art. 90 alin. (4) Codul muncii, va admite pretenția parțial și va încasa de la ÎM „Autoritate Grup" SRL în beneficiul Dabija Ala suma de 30 000 cu titlu de compensație suplimentară.

64. Consecință de drept a răspunderii angajatorului față de angajat conform art.90 din Codul muncii este stabilită și repararea prejudiciului moral.

65. La fel, prevederile art. 2036 alin. (1) din Codul civil, stabilesc că, 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.

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

67. Dat fiind că, Dabija Ala a fost eliberată din funcția deținută ilegal, și astfel i s-a îngrădit dreptul de a munci, instanța consideră ca fiind necesară admiterea pretenției privind încasarea prejudiciului moral în cuantum de 10 000 lei, sumă care este echitabilă și proporțională, ce corespunde criteriului stabilit de norma idem de asigurare a minimului cuantumului prejudiciului moral. Or, de fapt, suma prejudiciului moral solicitată de către Dabija Ala în mărime de 30 000 lei este vădit excesivă.

68. În această ordine de idei, instanța relevă că, la determinarea despăgubirii, tinde să acorde o despăgubire care, pe de o parte, are o mărime comparabilă cu cea acordată în mod obișnuit în împrejurări similare și, pe de altă parte, ia în considerație particularitățile cazului. În acelaşi timp, în temeiul Convenției Europene pentru Apărarea Drepturilor Omului și a Libertăților Fundamentale, unul din criteriile orientative generale de apreciere a prejudiciului moral este criteriul echității, care exprimă că îndemnizația trebuie să prezinte o justă și integrală despăgubire și se traduce prin necesitatea ca partea vătămată să primească o satisfacție echitabilă pentru prejudiciul moral suferit. Cuantumul despăgubirilor trebuie astfel stabilit, încât

acestea să aibă efect compensatoriu și nu trebuie să constituie nici sume excesive pentru autorii daunelor și nici venituri nejustificative pentru victimele daunelor.

69. Cât privește cheltuielile de judecată solicitate de reclamantă, instanța constată că acestea nu au fost probate, respectiv nu sunt aplicabile prevederile art. 94 alin. (1) din Codul de procedură civilă, și din aceste considerente se respinge cererea privind compensarea cheltuielilor de judecată.

70. În concluzie, urmare celor constatate, instanța de judecată a ajuns la concluzia admiterii parțiale a acțiunii civile intentată la cererea de chemare în judecată depusă de Dabija Ala către ÎM „Autoritate Grup" SRL privind anularea ordinului, încasarea restanței la salariu, a compensației bănești, încasarea prejudiciului material sub forma salariului pentru absență forțată de la muncă, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată.

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

H O T Ă R Ă Ş T E :

Se admite parțial acțiunea civilă la cererea de chemare în judecată depusă de Dabija Ala către ÎM „Autoritate Grup" SRL privind anularea ordinului, încasarea restanței la salariu, a compensației bănești, încasarea prejudiciului material sub forma salariului pentru absență forțată de la muncă, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată.

Se anulează ordinul nr. 10 din 13 decembrie 2024 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de concediere, emis de ÎM „Autoritate Grup" SRL.

Se încasează de la ÎM „Autoritate Grup" SRL în beneficiul Dabija Ala salariu pentru perioada absenței forțate de la muncă (13 decembrie 2024 - 31 martie 2025), reieșind din cuantumul salariului stabilit în mărime de 9000 (nouă mii) lei, cu calcularea și reținerea sumelor obligatorii la bugetul public și bugetul asigurărilor sociale, suma de 4452 (patru mii patru sute cincizeci și doi) lei cu titlu de salariu restant pentru perioada octombrie -noiembrie 2024, suma de 30 000 (treizeci mii) lei cu titlu de compensație suplimentară în locul restabilirii la locul de muncă, suma de 10 000 (zece mii) lei cu titlu de prejudiciu moral.

În rest, acțiunea civilă se respinge ca neîntemeiată.

În conformitate cu prevederile art. 256 alin. (1) lit. d), alin. (2) din Codul de procedură civilă și conform pct. 67 din hotărârea Curții Constituționale nr. 39 din 14.10.2017 privind excepția de neconstituționalitate a articolelor 15 alin. (2) lit. d) și 38 alin. (4) lit. f) din Codul de executare, prezenta hotărâre în partea plății unui salariu, urmează a fi executată imediat, la expirarea termenului de 15 zile din data pronunțării hotărârii.

Hotărârea cu drept de apel la Curtea de Apel Centru, în termen de 30 zile din momentul pronunțării dispozitivului hotărârii, prin intermediul Judecătoriei Chișinău /sediul Centru/.

Președintele ședinței,

Judecătorul Diana Tricolici