Dosarul nr. 2-25482/2023
2-23174372-12-2-06122023

H O T Ă R Î R E
În numele Legii
(dispozitivul)

20 martie 2024 **mun. Chișinău**

Judecătoria Chișinău
Instanța compusă din:
Președintele ședinței, judecător Marcel POPESCU
Grefier Svetlana POGORLOVSCHI, Vasile PROCOPCIUC

examinând în ședință de judecată publică cauza civilă la cererea de chemare în judecată depusă de ***** către Școala Sportivă Specializată de Lupte ”Andrei Doga” privind anularea ordinului de concediere, incasarea salariului și prejudiciului moral,

c o n s t a t ă:

Argumentele participanților la proces
1. La 05 decembrie 2023 ***** a înaintat în instanța de judecată o acțiune împotriva Școlii Sportive Specializate de Lupte „Andrei Doga” privind anularea ordinului de concediere, încasarea salariului și prejudiciului moral, solicitând: *anularea ordinului de concediere nr. 25-c din 28.09.2023 al directorului Școlii Sportive Specializate de Lupte „Andrei Doga” privind concedierea din funcție a lui *****; Obligarea administrației Școlii Sportive Specializate de Lupte „Andrei Doga” de a-l restabili în funcția de antrenor pe *****; Încasarea din contul Școlii Sportive Specializate de Lupte „Andrei Doga” în beneficiul lui ***** a salariului neprimit pe perioada concedierii; Încasarea din contul Școlii Sportive Specializate de Lupte „Andrei Doga” a prejudiciului moral în mărime de 50000 lei și încasarea din contul pârâtei în beneficiul reclamantului a cheltuielilor de judecată suportate.*
2. În motivarea cererii, reclamantul a invocat că la 31 decembrie 2022 între *****, în calitate de salariat și Școala Sportivă Specializată de Lupte „Andrei Doga”, în calitate de angajator a fost încheiat contractul individual de muncă *****, potrivit căruia ***** a fost angajat în calitate de antrenor pe o perioadă determinată începând cu 01 ianuarie 2023 până la 31 decembrie 2023. A mai indicat că pe parcursul desfășurării activității de serviciu, reclamantul și-a îndeplinit conștiincios atribuțiile de serviciu prevăzute de contractul individual de muncă și fișa de post a angajatului, nefiind sancționat pentru careva încălcări sau abateri disciplinare. Totuși, a susținut reclamantul, la 24 octombrie 2023 acesta a fost informat de administrația pârâtei despre concedierea sa în temeiul art. 86, alin. (1) lit. h) Codul muncii, în temeiul ordinului nr. 25-c din 28 septembrie 2023. A precizat că potrivit ordinului de concediere, reclamantul a fost concediat pentru faptul că ar fi lipsit nemotivat de la serviciu mai mult de 4 ore consecutiv, la data de 15 septembrie 2023, 18 septembrie 2023 și 20 septembrie 2023. Cu acest ordin reclamantul nu este

de acord, îl consideră ilegal și solicită anularea acestuia din mai multe motive. Reclamantul a indicat că ordinul este lovit de nulitate, fiind neîntemeiat și fiind încălcată procedura de emitere a acestuia. A mai menționat că în ordinul contestat nu este indicată informația cu privire la termenul și organul în care sancțiunea poate fi contestată, fapt care atrage nulitatea actului contestat. Totodată, a mai susținut că potrivit legislației ordinul de concediere se comunică salariatului, cel târziu la data eliberării, normă imperativă care nu a fost respectată de angajator, reclamantul luând cunoștință cu ordinul contestat la 25 octombrie 2023, prin intermediul cabinetului avocatului Frecauțan Marina. Mai mult decât atât, a comunicat reclamantul, deși la 28 septembrie 2023, reclamantul a oferit explicațiile solicitate de către angajator, s-a aflat în fața angajatorului la data emiterii ordinului contestat, ultimul nu i-a oferit ordinul de concediere spre cunoștință, ci a decis să-l expedieze prin intermediul oficiului poștal, la o altă adresă decât cea deținută de reclamant potrivit buletinului de identitate. Astfel, a mai invocat reclamantul, având în vedere că a fost eliberat ilegal de la serviciu, acesta urmează a fi restabilit în funcția deținută anterior de antrenor al Școlii Sportive. Cu privire la pretenția privind încasarea prejudiciului material cauzat, reclamantul a solicitat să fie reținut pct. 2 și pct. 3 din Hotărârea Guvernului privind aprobarea modului de calculare a salariului mediu nr. 426 din 26 aprilie 2004 și, reieșind din circumstanțele concedierii ilegale, pârâtul are obligația de a-i compensa reclamantului salariul integral pentru perioada privării ilegale de posibilitatea de a munci. A mai menționat, reclamantul, că activează în instituția pârâtă din anul 2017 și pe parcursul activității sale profesionale s-a manifestat drept un angajat responsabil, sârguincios și corect, iar elevii sub instruirea acestuia au obținut rezultate frumoase, atât la competițiile naționale, cât și cele internaționale, iar pe parcursul activității sale nu i-a fost aplicată nicio sancțiune disciplinară. Prin această concediere, pe care reclamantul o consideră înjositoare și abuzivă, a susținut că pârâtul i-a cauzat suferințe psihologice, probleme de sănătate, emoții negative și retrăiri. A precizat că acțiunile pârâtului le consideră neîntemeiate, înjositoare, calomnioase și defăimătoare, menite să-i discrediteze imaginea, onoarea, demnitatea și reputația profesională, prin ce i-a produs și continuă să-i producă grave suferințe morale, motiv din care reclamantul a indicat că cerința de încasare a prejudiciului moral în sumă de 50000 lei o consideră întemeiată. Totodată, a solicitat încasarea din contul pârâtului în beneficiul său a cheltuielilor suportate pentru asistența juridică.

3. Potrivit fișei de repartizare a cererii, acțiunea fost repartizată prin intermediul Programului Integrat de Gestionare a Dosarelor, în mod automat-aleatoriu, judecătorului Judecătoriei Chișinău, Marcel Popescu, la 06 decembrie 2023, fiind acceptată în procedura contencioasă prin încheierea din 11 decembrie 2023.

4. La 09 ianuarie 2024 pârâta Școala Sportivă Specializată de Lupte „Andrei Doga” a depus referință la cererea de chemare în judecată, solicitând respingerea acțiunii ca fiind neîntemeiată.

5. În motivarea referinței, pârâta a invocat că reclamantul ***** a fost angajat în cadrul Școlii Sportive Specializate de Lupte „Andrei Doga” în calitate de antrenor, pe o normă didactică de 9 ore, la proba – *****. Conform orarului de studii, a menționat pârâta, reclamantul a avut ore de antrenament cu copiii, în zilele de luni, marți, joi și vineri, între orele 17:00-18:30, iar miercuri între orele 17:00-17:45. A afirmat că administrația a efectuat controale privind prezența la serviciu a reclamantului, conform orarului de studii al acestuia, la 15 septembrie 2023, 18 septembrie 2023 și 20 septembrie 2023, în sala sportivă din mun. Chișinău, str. Sfânta Vineri 7. În urma controalelor, a relatat pârâta, s-a constatat că reclamantul nu era la locul de muncă (în sala de antrenament), fiind întocmite procese-verbale cu privire la efectuarea controalelor, anexate la cerere. Mai mult decât atât, a specificat pârâta, din explicațiile depuse de reclamant,

acesta, de fapt, nu a fost la muncă în perioada 11 septembrie 2023 – 21 septembrie 2023, ceea ce constituie 9 zile lucrătoare. Astfel, a concluzionat pârâta, reclamantul a absentat fără motive întemeiate de la locul de muncă, de fapt, timp de 9 zile lucrătoare, în pofida faptului că administrația pârâtei a efectuat controale numai 3 zile, în perioada 11 – 21 septembrie 2023. A mai susținut că, deși reclamantul invocă în cerere că ordinul este unul ilegal, acesta în explicațiile sale, care sunt anexate la cererea de chemare în judecată, recunoaște că a absentat fără motive întemeiate de la locul de muncă, deoarece acesta nu s-a aflat în concediu medical, în concediu de odihnă plătit, ori concediu de odihnă neplătit, acestea constituind singurele forme de absență întemeiate de la locul de muncă prevăzute de Codul muncii. A mai susținut că, în pofida faptului că legislația muncii nu-i permite salariatului a absenta fără motive întemeiate, mai mult de 4 ore consecutive sau mai mult de jumătate din durata zilnică a timpului de muncă, reclamantul ***** a absentat neîntemeiat de la locul de muncă timp de 9 zile lucrătoare, în perioada 11-21 septembrie 2023, iar ca rezultat, acesta a încălcat grav disciplina muncii și a tulburat procesul instructiv-didactic al Școlii Sportive. În aceste circumstanțe, a concluzionat pârâta, plecarea „samovolnică" a reclamantului de la muncă, fără a anunța în scris administrația Școlii sportive, se consideră absență fără motive întemeiate, fapt care-i permite să-l sancționeze pe salariat. Astfel, în urma desfășurării anchetei de serviciu, reclamantul a fost sancționat disciplinar, cu aplicarea sancțiunii – concediere, pentru absența fără motive întemeiate, în temeiul art. 86 alin. (1) și art. 206 alin. (1) lit. d) Codul muncii. Referitor la prejudiciul moral, pârâta a susținut că reclamantul nu a suportat vreun prejudiciu moral în sine și nu a suferit vreo restrângere în posibilități și, de asemenea, avocatul reclamantului, în cerere, nu descrie gradul de vinovăție al pârâtei, volumul și caracterul prejudiciului moral suferit, ori alt argument și din ce motiv solicită suma de 50000 lei, ca o satisfacție echitabilă.

6. Reprezentantul reclamantului, avocatul Frecauțan Marina, în ședința de judecată a susținut cererea de chemare în judecată pentru motivele de fapt și de drept invocate, solicitând admiterea integrală a acțiunii.

7. Reprezentantul pârâtei Școala Sportivă Specializată de Lupte „Andrei Doga", în ședința de judecată a solicitat respingerea acțiunii ca fiind neîntemeiată, pentru motivele de fapt și de drept indicate în referință.

Aprecierea instanței de judecată

8. Studiind materialele cauzei, probele prezentate pentru dovedirea celor invocate și raportându-le, per ansamblu, la prevederile legale ce guvernează spața, instanța de judecată conchide de a respinge acțiunea din următoarele considerente:

9. Potrivit art. 5 alin. (1) Cod de procedură civilă, *orice persoană interesată este în drept să se adreseze în instanţă judecătorească, în modul stabilit de lege, pentru a-şi apăra drepturile încălcate sau contestate, libertăţile şi interesele legitime.*

10. Modalităţile de apărare a drepturilor, libertăţilor şi intereselor legitime, sunt reglementate la art. 6 Cod de procedură civilă, care prevede că, *instanţa judecătorească exercită apărarea drepturilor, libertăţilor şi intereselor legitime prin somare la executarea unor obligaţii, prin declararea existenţei sau inexistenţei unui raport juridic, prin constatarea unui fapt care are valoare juridică, prin alte modalităţi, prevăzute de lege.*

11. În conformitate cu art. 7 alin. (1) Cod de procedură civilă, *instanţa judecătorească intentează procesul civil la cererea persoanei care revendică apărarea unui drept al său încălcat sau contestat, libertăţii ori a unui interes legitim.*

12. În conformitate cu art. 118 alin.(1), (3) Cod de procedură civilă, *fiecare parte trebuie să dovedească circumstanţele pe care le invocă drept temei al pretenţiilor şi obiecţiilor sale dacă legea nu dispune altfel. Circumstanţele care au importanţă pentru soluţionarea justă a pricinii sânt determinate definitiv de instanţa judecătorească pornind de la pretenţiile şi obiecţiile părţilor şi ale altor participanţi la proces, precum şi de la normele de drept material şi procedural ce urmează a fi aplicate.*

13. Conform art. 121 Cod de procedură civilă*, instanţa judecătorească reţine spre examinare şi cercetare numai probele pertinente care confirmă, combat ori pun la îndoială concluziile referitoare la existenţa sau inexistenţa de circumstanţe, importante pentru soluţionarea justă a cazului, iar art. 122 prevede că, circumstanţele care, conform legii, trebuie confirmate prin anumite mijloace de probaţiune nu pot fi dovedite cu nici un fel de alte mijloace probante. Admisibilitatea probelor se determină în conformitate cu legea în vigoare la momentul eliberării lor.*

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

15. Totodată, în conformitate cu art. 240 alin. (1) Cod de procedură civilă, *la deliberarea hotărârii, instanţa judecătorească apreciază probele, determină circumstanţele care au importanţă pentru soluţionarea pricinilor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părţi, legea aplicabilă soluţionării pricinii şi admisibilitatea acţiunii.*

16. Potrivit art. 240 alin. (3) Cod de procedură civilă, *instanţa judecătorească adoptă hotărîrea în limitele pretenţiilor înaintate de reclamant.*

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

18. Hotărârea întemeiată se bazează pe dovezile ce corespund cu cerințele despre pertinența lor, adică care confirmă, combat ori pun la îndoială concluziile referitoare la existența sau inexistența de circumstanţe, importante pentru soluţionarea justă a cazului.

19. Din materialele cauzei rezultă că la 12 octombrie 2017 reclamantul ***** a depus o cerere la Școala Sportivă Specializată de Lupte „Andrei Doga” prin care a solicitat să fie angajat în funcție de antrenor-profesor de luptă „*****” (f.d. 17).

20. Prin urmare, la 12 octombrie 2017, de către Școala Sportivă Specializată de Lupte „Andrei Doga” a fost emis Ordinul nr. 67-c „*Cu privire la angajare”,* prin care, în temeiul prevederilor art. 45-94 Codul muncii și în baza cererii înaintate, a fost angajat în calitate de antrenor de luptă „*****”, *****, cu salariu conform listei de tarifare pe anul 2017, din 16 octombrie 2017, pe contract individual de muncă (f.d. 19).

21. La 22 noiembrie 2018, reclamantul ***** a depus o cerere la Școala Sportivă Specializată de Lupte „Andrei Doga” prin care a solicitat să fie transferat la sarcina didactică de 9 (nouă) ore, din 09 decembrie 2018 (f.d. 18).

22. Prin urmare, la 28 noiembrie 2018, de către Școala Sportivă Specializată de Lupte „Andrei Doga” a fost emis Ordinul nr. 78-p „*Cu privire la transfer”* prin care, în temeiul art. 68 alin. (1) Codul muncii, reclamantul ***** a fost transferat, de la sarcina didactică de 14 ore săptămânale, la sarcina didactică de 9 ore săptămânale de bază, din 01 decembrie 2018 (f.d. 20).

23. Totodată, se constată că la 31 decembrie 2022, între Școala Sportivă Specializată de Lupte „Andrei Doga”, în calitate de angajator și *****, în calitate de salariat, a fost încheiat contractul individual de muncă ***** (f.d. 21).
24. Potrivit contractului, acesta este încheiat pe o perioadă determinată cuprinsă între 01 ianuarie 2023 și 31 decembrie 2023, iar reclamantul este angajat în serviciu de bază, în funcție de antrenor.
25. De asemenea, potrivit pct. 5 lit. b) și c) al contractului, *salariatul este obligat: b) să respecte regulamentul intern al unității; c) să respecte disciplina muncii,* iar potrivit pct. 6 lit. c), *angajatorul are dreptul: c) să tragă salariații la răspundere disciplinară în modul stabilit de prezentul contract și de alte acte normative.*
26. Cât privește regimul de muncă al reclamantului, contractul individual de muncă prevede că acesta este stabilit conform orarului aprobat de către director care, potrivit orarului anexat la materialele cauzei este: *luni, marți, joi, vineri – 17:00-18:30, miercuri – 17:00-17:45* (f.d. 34).
27. Totodată, în conformitate cu pct. 1 lit. c) de la Titlul IV „*Încetarea contractului”, prezentul contract poate înceta: c) la inițiativa angajatorului (art. 86 Codul muncii).*
28. Fiind efectuate controale asupra activității reclamantului *****, angajat în funcția de antrenor, administrația Școlii Sportive Specializate de Lupte „Andrei Doga”, a constatat că reclamantul la 15 septembrie 2023, 18 septembrie 2023 și 20 septembrie 2023, a lipsit de la antrenamentele programate în orarul de studii fără motive întemeiate, fapte constatate și confirmate prin procesele-verbale privind constatarea absenței nemotivate de la locul de muncă anexate la materialele cauzei (f.d. 24-26).
29. Potrivit notei informative nr. 29 din 21 septembrie 2023, expediată în adresa reclamantului *****, ultimul a fost informat că în privința sa a fost pornită o anchetă de serviciu, în legătură cu absența nemotivată a acestuia de la locul de muncă, fiind solicitate, totodată, explicațiile în formă scrise ale acestuia, în termen de 5 zile lucrătoare, privind încălcările depistate (f.d. 28).
30. Ulterior, la 27 septembrie 2023, de către administrația pârâtei a fost întocmit procesul-verbal privind constatarea faptului privind refuzul de a prezenta explicații în formă scrisă din care rezultă că reclamantul *****, a refuzat să prezinte explicații în formă scrisă privind încălcările disciplinei muncii prin absentarea nemotivată de la serviciu (f.d. 29).
31. Prin urmare, la 28 septembrie 2023, Școala Sportivă Specializată de Lupte „Andrei Doga” a emis Ordinul nr. 25-c „*cu privire la concedierea din funcția de antrenor a domnului *****”* prin care, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h), art. 201, art. 206 alin. (1) lit. d) și art. 207 alin. (1) Codul muncii și a proceselor-verbale de constatare a faptului absenței nemotivate de la locul de muncă în perioada 15 septembrie 2023, 18 septembrie 2023 și 20 septembrie 2023, a fost concediat din funcția de antrenor *****, începând cu data de 15 septembrie, în legătură cu încălcarea repetată a disciplinei muncii prin absența fără motive întemeiate de la locul de muncă, soldată cu tulburarea procesului instructiv-educativ (f.d. 31).
32. Conform explicațiilor anexate la materialele cauzei, reclamantul, în perioada 11.09.2023 - 21.09.2023 s-a aflat la proceduri de recuperare neuro-locomotorii pentru o perioadă de 10 zile, fapt confirmat prin nota informativă eliberată de Centru Rezidențial pentru vârstnici, ”Maria” Sanpetru Brașov, iar despre acest fapt a informat verbal pe d-nul ***** (f.d. 33).
33. Iar potrivit confirmării anexate la materialele cauzei din 01 septembrie 2023, eliberată de Centrul Rezidențial pentru Vârstnici „Maria” Sanpetru, Brașov, reclamantul *****, începând cu data de 10 septembrie 2023 este programat la Centru pentru efectuarea procedurilor de recuperare neuro-locomotorii pentru o perioadă de 3 săptămâni (f.d. 35).

34. Totodată, conform procesului-verbal privind constatarea faptului privind refuzul lui ***** de a confirma prin semnătură comunicarea Ordinului cu privire la concediere din 02 octombrie 2023, reclamantul ***** refuză de a confirma prin semnătură comunicarea Ordinului cu privire la concediere nr. 25-c din 28 septembrie 2023, fiind menționat, totodată că, copia Ordinului a fost expediată reclamantului, pentru informare, la domiciliu (f.d. 32), indicat în contractul individual de muncă (f.d. 21-23).

35. Potrivit art. 2 Codul muncii, *(1) Prezentul cod reglementează totalitatea raporturilor individuale şi colective de muncă, controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, jurisdicţia muncii, precum şi alte raporturi legate nemijlocit de raporturile de muncă. (2) Prezentul cod se aplică şi raporturilor de muncă reglementate prin legi organice şi prin alte acte normative. (3) În cazul în care instanţa de judecată stabileşte că, printr-un contract civil, se reglementează de fapt raporturile de muncă dintre salariat şi angajator, acestor raporturi li se aplică prevederile legislaţiei muncii.*

36. În conformitate cu art. 3 lit. a) Codul muncii, *dispoziţiile prezentului cod se aplică: a) salariaţilor cetăţeni ai Republicii Moldova, încadraţi în baza unui contract individual de muncă, inclusiv celor cu contract de formare profesională continuă sau de calificare profesională, care prestează muncă în Republica Moldova.*

37. Conform art. 10 alin. (1) lit. a) Codul muncii, *angajatorul are dreptul: a) să încheie, să modifice, să suspende şi să desfacă contractele individuale de muncă cu salariaţii în modul şi în condiţiile stabilite de prezentul cod şi de alte acte normative.*

38. Potrivit art. 45 Codul muncii, *Contractul individual de muncă este înţelegerea dintre salariat şi angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcţie, să respecte regulamentul intern al unităţii, iar angajatorul se obligă să-i asigure condiţiile de muncă prevăzute de prezentul cod, de alte acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum şi să achite la timp şi integral salariul.*

39. Totodată, în conformitate cu art. 81 Codul muncii, *(1) Contractul individual de muncă poate înceta: a) în circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor (art.82, 305 şi 310); a[1]) prin acordul scris al părţilor (art. 82[1]); b) la iniţiativa uneia dintre părţi (art.85 şi 86). (2) În toate cazurile menţionate la alin.(1), ziua încetării contractului individual de muncă se consideră ultima zi de muncă. (3) Contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărîrii) angajatorului, care se aduce la cunoştinţa salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării, cel tîrziu la data eliberării din serviciu, cu excepția cazului în care salariatul nu lucrează pînă în ziua eliberării din serviciu (absenţă nemotivată de la serviciu, privaţiune de libertate etc.). Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) angajatorului cu privire la încetarea contractului individual de muncă trebuie să conţină referire la articolul, alineatul, punctul şi litera corespunzătoare din lege.*

40. În conformitate cu art. 86 alin. (1) lit. h) Codul muncii, *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: h) 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;*

41. Totodată, potrivit alin. (2) al aceluiași articol, *nu se admite concedierea salariatului în perioada aflării lui în concediu medical, în concediu de odihnă anual, în concediu de studii, în*

concediu de maternitate, în concediu paternal, în concediu parţial plătit pentru îngrijirea copilului pînă la vîrsta de 3 ani, în concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vîrstă de la 3 la 4 ani, în concediu pentru îngrijirea unui membru bolnav al familiei, în concediu pentru îngrijirea copilului cu dizabilități, în perioada îndeplinirii obligaţiilor de stat sau obşteşti, precum şi în perioada detaşării, cu excepţia cazurilor de lichidare a unității.

42. Se reiterează că la caz, reclamantul ***** a absentat de la muncă la data de 15 septembrie 2023 de la antrenamentul programat pentru orele 17:00 – 18:30, la 18 septembrie 2023 de la antrenamentul programat pentru orele 17:00 – 18:30 și la 20 septembrie 2023, conform proceselor-verbale privind constatarea absenței nemotivate, iar potrivit explicațiilor reclamantului din 28.09.2023, acesta s-a aflat în perioada 11.09.2023 – 21.09.2023 la proceduri de recuperare neuro-locomotorii pentru o perioadă de 10 zile.

43. Prin urmare, nefiind anexat la materialele dosarului un certificat de concediu medical, fie alte acte confirmative prin care s-ar proba că reclamantul a absentat de la lucru pentru perioada menționată din motive întemeiate, se constată că absența acestuia este una neîntemeiată, deoarece nu se încadrează în niciuna din situațiile prevăzute de Codul muncii.

44. Mai mult decât atât, nu poate fi reținut argumentul reclamantului potrivit căruia aflarea sa la proceduri de recuperare neuro-locomotorie pentru perioada 11.09.2023 – 21.09.2023 se confirmă prin nota informativă eliberată de Centru Rezidențial pentru Vârstnici „Maria" Sanpetru Brașov, or, prin această notă informativă din 01 septembrie 2023 se confirmă doar faptul că reclamantul ***** este programat pentru efectuarea procedurilor de recuperare neuro-locomotorie pentru o perioadă de 3 săptămâni, începând cu 10.09.2023. Astfel, din acest înscris reiese doar efectuarea programării reclamantului la proceduri și nicidecum faptul că acesta a efectuat procedurile și/sau s-a aflat în cadrul Centrului Rezidențial pentru Vârstnici „Maria" Sanpetru Brașov, în perioada 11.09.2023 – 21.09.2023, iar alte înscrisuri în acest sens, la materialele cauzei nu se atestă.

45. Cât privește argumentul reclamantului precum că acestuia nu i-a fost adus la cunoștință Ordinul nr. 25-c din 28 septembrie 2023, instanța de judecată reiterează că la materialele cauzei a fost anexat, de însăși reclamant, procesul-verbal din 02 octombrie 2023 privind constatarea faptului privind refuzul reclamantului ***** de a confirma prin semnătură comunicarea ordinului ci privire la concediere, proces-verbal semnat de către Gheroghe Țăruș, directorul-adjunct al Școlii sportive, Timofti Irina, instructor metodist al Școlii sportive și Stanislav Berechelea, Președintele Comitetului sindical al Școlii sportive. Prin urmare, nici acest argument nu poate fi reținut de către instanța de judecată, or, prin acest proces-verbal se dovedește refuzul reclamantului de a confirma comunicarea ordinului.

46. Totodată, nu poate fi reținut argumentul reclamantului *****, invocat în cererea de chemare în judecată, precum că în Ordinul nr. 25-c din 28 septembrie 2023 „*cu privire la concedierea din funcția de antrenor al domnului *****"* nu este indicată informația cu privire la termenul și organul în care sancțiunea poate fi contestată în conformitate cu art. 210 Codul muncii, fapt care atrage nulitatea actului contestat, or, Legislația muncii nu prevede nulitatea actului în situația neindicării termenului și/sau organului în care sancțiunea aplicată poate fi contestată.

47. La acest capitol, instanța de judecată reține că neindicarea termenului de atac și autorității în care ordinul de aplicare a sancțiunilor poate fi contestat nu poate servi drept temei pentru a constata nulitatea acestui ordin, or, indicarea acestor elemente reprezintă importanță și își produce efectele doar în situația în care se invocă tardivitatea înaintării cererii, ceea ce la caz nu se atestă. Astfel, neindicarea termenului și autorității la care ordinul cu privire la aplicarea sancțiunii poate fi contestat nu influențează validitatea actului, ci decade partea autoritatea

emitentă din dreptul de a invoca nerespectarea vreunui termen cu privire la contestarea actului sau tardivitatea înaintării cererii în instanța de judecată.

48. Luând în considerație cele expuse și examinând probatoriul administrat la dosar, prin prisma prevederilor legale ce guvernează prezentul litigiu, instanța de judecată constată că Ordinul nr. 25-c din 28 septembrie 2023 „*cu privire la concedierea din funcția de antrenor al domnului *****"* prin care a fost încetat contractul individual de muncă încheiat cu ***** este unul legal, emis în baza prevederilor Codului muncii și cu respectarea procedurii legale.

49. Prin urmare, solicitarea reclamantului privind anularea Ordinului nr. 25-c din 28 septembrie 2023 „*cu privire la concedierea din funcția de antrenor al domnului *****"* urmează a fi respinsă ca neîntemeiată.

50. Astfel, luând în considerație că pretenția de bază a reclamantului a fost respinsă ca neîntemeiată, se impune necesitatea de a respinge și pretențiile subsidiare ale acestuia privind restabilirea la muncă, încasarea sumelor, încasarea prejudiciului moral și a cheltuielilor de judecată, care rezultă din solicitarea de bază cu privire la anularea Ordinului 25-c din 28 septembrie 2023.

51. Pe cale de consecință, instanța de judecată ajunge la concluzia de a respinge integral cererea de chemare în judecată depusă de ***** către Școala Sportivă Specializată de Lupte "Andrei Doga" privind anularea ordinului de concediere, încasarea salariului și prejudiciului moral.

52. În conformitate cu art.236-241 Cod de procedură civilă, instanța de judecată,

h o t ă r ă ş t e:

Cererea de chemare în judecată depusă de ***** către Școala Sportivă Specializată de Lupte "Andrei Doga" privind anularea ordinului de concediere, incasarea salariului și prejudiciului moral se respinge.

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

Președintele ședinței,
judecător **Marcel POPESCU**