Prima instanţă: Judecătoria Chişinău, sediul Centru (jud. Octavian Dvornic)
Dosarul nr. 2a-2167/24
(2-23071417-02-2a-27052024)

D E C I Z I E

4 decembrie 2024 mun. Chişinău

Colegiul civil, comercial şi de contencios administrativ al Curţii de Apel Chişinău în componenţa:
Preşedintele şedinţei, judecătorul Ana Panov
Judecătorii Natalia Mămăligă și Ala Malîi
Grefierii Ludmila Botnaraș, Iulius Șpac

examinând, în şedinţă publică, cererea de apel declarată de apelanta *****, reprezentată de avocatul Gheorghe Sclifos, împotriva hotărârii Judecătoriei Chişinău, sediul Centru din 1 aprilie 2024, adoptată în cauza civilă la cererea de chemare în judecată depusă de ***** împotriva Societății cu Răspundere Limitată ”INOXPLUS” privind anularea ordinului, încasarea plății pentru absență forțată de la muncă, a compensației, a prejudiciului moral și a cheltuielilor de judecată,-

a c o n s t a t a t:

Pretenţiile reclamantului:

1. La 18 mai 2023, *****, reprezentată de avocatul Gheorghe Sclifos, a depus o cerere de chemare în judecată împotriva Societății cu Răspundere Limitată ”INOXPLUS” (*în continuare SRL”INOXPLUS”*) privind anularea ordinului, încasarea plății pentru absență forțată de la muncă, a compensației, a prejudiciului moral și a cheltuielilor de judecată.

În motivarea acțiunii a invocat că la 15 iunie 2022, între SRL”INOXPLUS”, în calitate de angajator și *****, în calitate de salariat, a fost încheiat contractul individual de muncă nr. 25/22.
Conform contractului sus menționat, ***** a fost angajată *în calitate de* ***** cu regimul de muncă: luni - vineri cu durata de 7 ore/zi și sâmbătă 5 ore, în schimbul salariului de 4500 (patru mii cinci sute) lei/lunar.
Susține că pe toată durata contractului de muncă, angajatorul SRL”INOXPLUS”, nu a avut careva obiecții la activitatea ***** în calitate de angajat în funcția de *****.

Relevă că la *****, chiar de ziua de naștere a *****, la sediul angajatorului, unde prima își desfășura cu diligență atribuțiile funcționale în calitate de angajat, s-a prezent un colaborator de poliție care a solicitat să meargă cu el la sectorul de poliție în legătură cu faptul că angajatorul acesteia a înaintat o plângere penală. Fiind în nedumerire, ***** a încercat să obțină careva informații de la angajator prin intermediul șefilor direcți, dar nu a primit nici un răspuns.
Indică, că în cadrul sectorului de poliție, prin proces verbal, colaboratorul de poliție a ridicat telefonul ce îi aparține *****. Ulterior, a încercat să afle de la angajator care sunt pretențiile legate de activitatea sa, dar un răspuns elocvent nu a primit. Doar după implicarea unui avocat în proces inițiat de organele de poliție, reclamanta a aflat că este suspectată de angajator de transmiterea datelor ce ar constitui secret comercial concurenților acestora.
Punctează că la 20 martie 2023, ***** a primit ordinul nr. 116/2023 prin care a fost aplicată sancțiunea disciplinară sub formă de concediere. Ordin emis în temeiul art. 86 alin. (1) lit. k) Codul muncii al Republicii Moldova și care a refuzat să îl semneze.
Consideră că Ordinul nr. 116/2023 din 20 martie 2023 cu privire la concedierea salariatului ***** este unul ilegal și urmează a fi anulat indicând prevederile art. 206 alin. (1), art. 86 alin. (1) Codul muncii. Astfel, indică că concedierea reprezintă sancțiunea disciplinară cea mai aspră și se aplică angajatului pentru o gravitatea deosebită a faptei comise de salariat. Iar din teorie, sensul general al răspunderii disciplinare urmează să îndeplinească funcțiilor de prevenire și educare a salariatului.
Precizează că conform Ordinului nr. 116/2023 din 20 martie 2023 cu privire la concedierea salariatului ***** aceasta a fost concediată pentru încălcarea obligațiilor de serviciu și scurgerii de informații fiind aplicată sancțiunea în temeiul art. 86 alin. (1) lit. k) Codul muncii al Republicii Moldova care prevede, comiterea de către salariatul care gestionează nemijlocit mijloace bănești sau valori materiale ori care are acces la sistemele informaționale ale angajatorului (sisteme de colectare și gestiune a informației) sau la cele administrate de angajator a unor acțiuni culpabile, dacă aceste acțiuni pot servi drept temei pentru pierderea încrederii angajatorului față de salariatul respectiv.
Indică, că legiuitorul a pus accentul pe noțiunea de culpabile în sensul fortificării poziției că concedierea reprezintă sancțiunea disciplinară cea mai aspră și se aplică angajatului pentru o gravitatea deosebită a faptei comise de salariat. Astfel, ***** declară că nu a săvârșit o oricare acțiune culpabilă/cu vinovăție în cadrul executării atribuțiilor funcționale de serviciu din perspectiva *funcție de* ***** în cadrul SRL”INOXPLUS”. Iar implicările organelor de poliție la solicitarea angajatorului chiar în ziua de naștere a ***** direct încalcă principiul de demnitate în muncă care conform art. 1 Codul muncii al Republicii Moldova, reprezintă climat

psihoemoțional confortabil în raporturile de muncă ce exclude orice formă de comportament verbal sau nonverbal din partea angajatorului sau a altor salariați care poate aduce atingere integrității morale și psihice a salariatului.
Mai mult, reclamanta declară că nu cunoaște despre o eventuală anchetă de serviciu organizată de către angajator până la aplicarea sancțiunii disciplinare și nici nu i-a fost solicitată o explicație scrisă a eventualei faptei culpabile comise de către aceasta.
Menționează că analizând Ordinul nr. 116/2023 din 20 martie 2023 cu privire la concediere în coraport cu norma imperativă inserată la art. 210 alin. (1) Codul muncii al Republicii Moldova, constată că acesta nu include temeiuri de fapt concrete care au stat la baza emiterii acestuia, ci doar o formulare generală. Ceia ce distinct încalcă dreptul persoanei la soluționarea litigiilor de muncă, la apărare a libertăților și intereselor sale legitime (art. 5 lit. n) și art. 9 alin. (1) și prin analogie art. 342 Codul muncii al Republicii Moldova).
Totodată, ***** indică, că având în vedere comportamentul degradant a angajatorului, lipsă de respect a acestuia, încălcarea demnității în muncă de către acesta manifestată prin neaplicarea circumstanțelor de fapt până la emiterea ordinului și chiar după acesta, prima nu își dorește sub nici o formă continuarea relațiilor de muncă.
Subsecvent constatării ilegalității ordinului nr. 116 /2023 din 20 martie 2023 privind aplicarea sancțiunii disciplinare prin concedierea a ***** sunt aplicabile prevederile art. 89 Codul muncii, și pe cale de consecință consideră solicitările privind acordarea compensației în locul restabilirii în funcție, încasarea plății pentru absența forțată de la muncă compensarea prejudiciului pentru eliberarea nelegitimă de eliberării din serviciu din contul ”INOXPLUS” SRL.
Își întemeiază acțiunea în temeiul prevederile articolelor 54, 55, 89, 90, 209, 210, 330, 354 Codul muncii, articolelor 4, 5, 7, 166, 167 din Codul de procedură civilă al Republicii Moldova, solicitând anularea Ordinului nr. 116/2023 din 20 martie 2023 a SRL”INOXPLUS” cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare ***** cu privire la concedierea acesteia din funcția de *****, încasarea din contul SRL”INOXPLUS”, în beneficiul *****, a plății pentru absența forțată de la locul de muncă începând cu 20 martie 2023 până la data pronunțării hotărârii mărime de 4500 lei lunar dar care nu va depăși 12 salarii medii lunare, a compensației în mărime de cel puțin 13500 lei în locul restabilirii la locul de muncă, a prejudiciului moral pentru eliberarea nelegitimă din funcție în conformitate cu art. 90 alin. (3) Codul muncii în mărime de cel puțin 4500 lei, precum și încasarea din contul SRL”INOXPLUS” a tuturor cheltuielilor de judecată.

Poziţia instanţei de fond:

2. Prin hotărârea Judecătoriei Chişinău, sediul Centru din 1 aprilie 2024, s-a respins acțiunea, ca fiind neîntemeiată.

Solicitarea apelantului:

3. Nefiind de acord cu soluția primei instanțe, la 5 aprilie 2024 prin intermediul poștei electronice, apelanta *****, reprezentată de avocatul Gheorghe Sclifos, a declarat apel nemotivat împotriva hotărârii Judecătoriei Chişinău, sediul Centru din 1 aprilie 2024, solicitând admiterea cererii de apel, casarea hotărârii instanței de fond, cu emiterea unei noi hotărâri de admitere integrală a acțiunii. A indicat că, motivele de fapt şi de drept vor fi prezentate suplimentar după ce va lua cunoştinţă cu hotărârea motivată, rezervându-și dreptul la apel suplimentar. La cererea de apel nemotivată a fost anexată dovada de plată a taxei de timbru în mărime de 200,00 lei (f.d.125).
4. La 27 mai 2024, conform fișei de repartizare, cauza a fost distribuită pentru examinare în ordine de apel judecătorului Ana Panov.
5. Prin încheierea Curții de Apel Chișinău din 5 iunie 2024, nu s-a dat curs cererii de apel declarate de apelanta *****, reprezentată de avocatul Gheorghe Sclifos. S-a acordat apelantei *****, reprezentată de avocatul Gheorghe Sclifos, un termen de 10 zile din momentul recepționării prezentei încheieri, pentru prezentarea în secția civilă din cadrul Direcției de evidență și documentare procesuală a Curții de Apel Chișinău a apelului motivat, cu indicarea motivelor de fapt şi de drept pe care se întemeiază apelul, a probelor invocate în susținerea apelului. S-a explicat apelantei și reprezentantului său, că în caz contrar, va avea loc restituirea cererii de apel în corespundere cu prevederile art. 369 alin. (1^1) din Codul de procedură civilă.
6. La 5 iulie 2024 prin intermediul poștei electronice, apelanta *****, reprezentată de avocatul Gheorghe Sclifos, a prezentat cererea de apel motivată, înlăturând în termen neajunsurile cererii de apel, dat fiind faptul că încheierea Curții de Apel Chișinău din 5 iunie 2024, a fost recepționată la 26 iunie 2024, fapt confirmat prin extrasul de pe poșta electronică.
7. Prin încheierea Curții de Apel Chișinău din 10 iulie 2024, s-a acceptat spre examinare cererea de apel declarată de apelanta *****, reprezentată de avocatul Gheorghe Sclifos.

Argumentele părților:

8. În motivarea apelului, a indicat că nu este de acord cu hotărârea instanței de fond, consideră că concluziile primei instanţe, expuse în hotărâre, sânt în contradicție cu circumstanţele cauzei, fiind pasibilă de a fi casată.

Menționează că plasarea sarcinii de probare a legalității ordinului de eliberarea din funcție, îşi are originea/pornește anume de la poziția dominantă a angajatorului -

profesionist în coraport cu angajatul său - persoană fizică. Tot din perspectiva poziției dominante, consideră că urma să fie apreciate inclusiv actele interne semnate de către angajații SRL”INOXPLUS”, care instanţa de fond le-a apreciat ca fiind probe veridice ce ar indica direct supra faptului că ***** ar fi săvârșit fapta culpabilă şi anume a transmis/divulgat informații ce ar constitui secret comerciale precum procesul-verbal nr. 01/03 din 16 martie 2023 privind constatarea faptului încălcării obligațiilor de serviciu de către ***** prin efectuarea scurgerilor de informații confidențiale. Or procesul verbal nominalizat este semnat de persoane direct subordonate angajatorului. Astfel, unica posibilă probă neafectată de modalități ar putea servi doar înregistrările video, vizionarea şi aprecierea corespunzătoare a cărora nu indică direct asupra faptului fotografierii sau filmării actelor/informațiilor confidențiale care conțin informații precum secrete comerciale şi mai mult transmiterea acestora concurenților. Din vizionarea înregistrărilor video nu este clar şi nici nu poate fi stabilit, o oricare faptă de acest gen, or nu este apriori vizibil nici monitorul calculatorului în sensul determinării documentelor pretins a fi confidențiale (care conțin secrete comerciale), nici monitorul telefonului pentru a combate poziția expusă de fostul angajat şi anume efectuarea fotografiilor precum ”selfie” - autoportret fotografic digital.
În concluzie pornind de la poziția dominantă a angajatorului în coraport cu angajații săi, faptul că din înregistrările video nu se poate de determinat cu certitudine atât eventuale acte posibil fotografiate (inclusiv caracterul confidențial al acestora şi care conțin secrete comerciale), or dacă au fost efectuate fotografii gen autoportret fotografic digital şi mai mult transmiterea eventualelor acte ce ar conține secrete comerciale către concurenți - în colaborare cu sarcina probării - ordinul de aplicarea a sancțiunii disciplinare urma să fie anulat de către instanţa de fond. Iar în detrimentul celor constate de către instanţa de fond, declarațiile de confidențialitate şi loialitate inclusiv şi nici contractul de muncă nu prevede de principiu o oricare interdicție de a efectua oricare fotografii la locul de muncă.
Consideră că instanţa de fond în totalitate a ignorat, circumstanța importantă, ridicată de reprezentantul apelantei, în fața instanţei şi anume că, în procesul de realizarea a atribuțiilor de serviciu, deseori o anumită informație putea fi solicitată de a fi transmisă de către administrator sau managerii de vânzări din teritoriu după întocmirea notei spre plată şi/sau pentru determinarea stocului de anumite produse/mărfuri, aspect care în totalitate nu a fost abordat nici de către intimat, inclusiv în totalitate ignorat de către instanţa de fond.
Atrage atenţia asupra faptului că conform Ordinului nr. 116/2023 din 20 martie 2023 cu privire la concedierea salariatului *****, aceasta a fost concediată pentru încălcarea obligațiilor de serviciu şi scurgerii de informații fiind aplicată sancțiunea în temeiul art. 86 alin. (1) lit. k) Codul muncii al Republicii Moldova care prevede, comiterea de către salariatul care gestionează nemijlocit mijloace

bănești sau valori materiale ori care are acces la sistemele informaționale ale angajatorului (sisteme de colectare şi gestiune a informației) sau la cele administrate de angajator a unor acţiuni culpabile, dacă aceste acţiuni pot servi drept temei pentru pierderea încrederii angajatorului față de salariatul respectiv.
Notează că legiuitorul a pus accentul pe noțiunea de culpabile în sensul fortificării poziției că concedierea reprezintă sancțiunea disciplinară cea mai aspră şi se aplică angajatului pentru o gravitatea deosebită a faptei comise de salariat. Tot aici, culpabilitatea/vinovăția unei peroane nu se poate baza în esență doar pe niște acte întocmite de persoane ce se află în relații de subordonare cu persoana pe care o avantajează actul (cum la caz este procesul-verbal nr. 01/23 din 16 martie 2023 privind stabilirea vinovăției), or vinovăției în esența sa şi la caz generează restrângerea drepturile fundamentele ale omului cum sunt dreptul la muncă, dreptul la integritate psihică şi încalcă prezumția nevinovăției. Drepturi şi principiile garante expres de Constituția Republicii Moldova prin articolele 43, 24 şi 21. Anume în astfel de circumstanțe, ***** a declarat și declară că nu a săvârșit o oricare acțiune culpabilă/ cu vinovăție în cadrul executării atribuțiilor funcționale de serviciu din perspectiva *funcţiei de* ***** în cadrul SRL"INOXPLUS".
Afirmă că lipsa oricăror acţiuni culpabile privind fotografierea şi transmiterea datelor confidențiale terților și/sau concurenților ca faptă culpabilă, de fapt s-a stabilit şi prin Ordonanța Procurorului în Procuratura mun. Chişinău oficiul Rîșcani din 20 martie 2023 prin care s-a refuzat în pornirea urmării penal pe fapta prevăzută de art. 245 Cod penal, colectarea de informații care constituie secret comercial sau bancar prin sustragerea de informații, inclusiv folosirea mijloacelor tehnice speciale, extorcare sau amenințarea cu aplicarea violenței nepericuloase pentru viața sau sănătatea persoanei.
Punctează că referitor la dreptul de integritate psihică garantat de Constituția Republicii Moldova, drept oglindit în Codul muncii al Republicii Moldova prin art.1 fiind expres explicat principiul de demnitate în muncă reprezintă climat psihoemoțional confortabil în raporturile de muncă ce exclude orice formă de comportament verbal sau nonverbal din partea angajatorului sau a altor salariați care poate aduce atingere integrității morale şi psihice a salariatului. Astfel chiar dacă, aşa cum a constatat instanţa de fond, faptul sesizării organelor de fond este la latitudinea angajatorului pentru eventuale fapte de comunicare a secretelor comerciale, acesta la momentul sesizării trebuie să se asigure că nu încalcă demnitatea în muncă a angajatului său, principiu pilon în relațiile de muncă.
Susține că la caz, principiu clar a fost încălcat şi ignorat, or chiar la *****, de ziua de naștere a *****, la sediul angajatorului, unde prima îşi desfăşura cu diligență atribuțiile funcționale în calitate de angajat, s-a prezent un colaboratori de poliţie care a solicitat să meargă cu ei la sectorul de poliţie în legătură cu faptul că angajatorul acesteia a înaintat o plângere penală.

Atrage atenţia că anume pînă la această etapă (*****, ziua de naștere a ***** şi ziua în care a fost practic escortată la organele de poliţie în faţa tutor colegilor de serviciu şi clienților) angajatorul nu a solicitat nici o explicație, nici nu i-a adus la cunoştinţă ordinul de inițiere a anchetei, chiar în detrimentul faptului că ancheta de serviciu ar fi fost deja iniţiată de 3 zile - Ordinul nr. 074/2023 din 17 februarie 2023. Cu siguranță că, raporturile juridice de muncă trebuie să se desfășoare într-un cadru legal, pentru a fi respectate drepturile şi îndatoririle, precum şi interesele legitime ale ambelor părţi. În acest cadru, cercetarea disciplinară prealabilă aplicării sancțiunii contribuie în mare măsură la prevenirea unor măsuri abuzive, nelegale sau nefondate, dispuse de angajator, profitând de situația sa dominantă. La caz oricare solicitare de explicații, informații privind inițierea anchetei se serviciu, etc., au avut loc doar după data de *****, după ce a fost escortată la poliţie de ziua sa, în faţa colegilor săi şi clienților - ceia ce la caz reprezintă doar o formalitate ”respectată” de angajator după încălcarea efectivă şi grasă a principiului de demnitate în muncă. Aspecte clar ignorate de către instanţa de fond, care de principiu sa limitat la preluarea poziției angajatorului fără a intra în esența şi consecutivitatea evenimentelor cu aprecierea corespunzătoare a actelor anexate la materialele cauzei.
Consideră că acest deziderat, rezultă inclusiv prin faptul că instanţa de fond, respinge afirmațiile *****, că ordinul de concediere nu relatează temeiurile de fapt, făcând trimitere la procesul-verbal nr. 01/23 din 16 martie 2023, act care nu a fost adus la cunoștința ***** pînă la prezentarea acestuia de către angajator în instanţa de judecată.
Punctează că analizând Ordinul nr. 116/2023 din 20 martie 2023 cu privire la concedierea *****, în coraport cu norma imperativă inserată la art.210 alin. (1) Codul muncii al Republicii Moldova, se constată că acesta nu include temeiuri de fapt concrete care au stat la baza emiterii acestuia, ci doar o formulare generală. Ceia ce distinct încalcă dreptul persoanei la soluţionarea litigiilor de muncă, la apărare a libertăților şi intereselor sale legitime (art. 5 lit. n) şi art. 9 alin. (1) şi prin analogie art. 342 Codul muncii al Republicii Moldova).
Totodată, ***** având în vedere comportamentul degradant a angajatorului, lipsă de respect a acestuia, încălcarea demnității în muncă de către acesta, prima nu îşi dorește sub nici o formă continuarea relațiilor de muncă.
Prin urmare, solicită admiterea cererii de apel, casarea hotărârii instanţei de fond, pronunțând o nouă hotărâre sub formă de decizie prin care să fie anulat Ordinul nr.116/2023 din 20 martie 2023 a SRL”INOXPLUS” cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare ***** cu privire la concedierea acesteia din funcția de *****, încasarea din contul SRL”INOXPLUS”, în beneficiul *****, plății pentru absența forțată de la locul de muncă începând cu 20 martie 2023 pînă la data pronunțării hotărârii în mărime de 4500 lei lunar dar care nu va depăși 12 salarii

medii lunare, a compensației în mărime de cel puțin 13500 lei în locul restabilirii la locul de muncă, a prejudiciului moral pentru eliberarea nelegitimă din funcție în conformitate cu art. 90 alin. (3) Codul muncii în mărime de cel puţin 4500 lei.

9. În şedinţa judiciară, avocatul Gheorghe Sclifos, ce acționează în interesele apelantei *****, a solicitat admiterea cererii de apel cu motivele de fapt și de drept invocate în instrumentul de atac.

Intimata SRL"INOXPLUS" și lichidatorul Igor Bulgaru, fiind legal citați pe email, în ședința instanței de apel, nu s-au prezentat și nu au invocat careva motive. Concomitent, Colegiul reține că la 1 octombrie 2024 prin intermediul poștei electronice, lichidatorul SRL"INOXPLUS", administratorul Igor Bulgaru, a depus referință la cererea de apel, solicitând respingerea cererii de apel, cu menținerea hotărârii instanței de fond.

Prin urmare, a fost dispusă examinarea cererii de apel în lipsa participanților la proces care nu s-au prezentat, or, în conformitate cu prevederile art. 379 alin. (2) din Codul de procedură civilă, neprezentarea în ședința de judecată a apelantului sau a intimatului, a reprezentanților acestora, precum şi a unui alt participant la proces, citați legal despre locul, data şi ora şedinţei, nu împiedică judecarea apelului.

Aprecierea instanţei de apel:

10. Audiind participanții prezenți la proces, analizând şi studiind materialele pricinii, Colegiul atestă că apelul este drept neîntemeiat şi care urmează a fi respins din următoarele motive.
11. În conformitate cu art. 362 alin. (1) din Codul de procedură civilă, termenul de declarare a apelului este de 30 de zile de la data pronunțării dispozitivului hotărârii, dacă legea nu prevede altfel, apelantul respectând acest termen.
12. În conformitate cu art. 385 lit. a) din Codul de procedură civilă, instanţa de apel, după ce judecă apelul, este în drept să respingă apelul şi să menţină hotărârea primei instanţe.
13. Colegiul judiciar consideră necesar să menționeze că nu va formula un răspuns detaliat pentru fiecare argument al apelantului, ci va analiza doar motivele decisive pentru soluţionarea prezentei cauze (*a se vedea cauza Garda Ruiz vs Spania (Marea Cameră), 21 ianuarie 1999, parag. 26; Moreira Ferreira vs Portugalia (nr. 2) (Marea Cameră); 11 iulie 2017, parag. 84, 98*).
14. Conform prevederilor art. 118 alin. (1) din Codul de procedură civilă, fiecare parte trebuie să dovedească circumstanțele pe care le invocă drept temei al pretențiilor şi obiecțiilor sale dacă legea nu dispune altfel.
15. Articolul 130 alin. (1) din Codul de procedură civilă, statuează că instanţa judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe

cercetarea multe aspectual, completă, nepărtinitoare şi nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul şi interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege.

16. În temeiul art. 240 alin. (1) din Codul de procedură civilă, la deliberarea hotărârii, instanţa judecătorească apreciază probele, determină circumstanțele care au importanță pentru soluționarea pricinilor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părţi, legea aplicabilă soluționării pricinii şi admisibilitatea acţiunii.
17. Din conținutul celor relatate Colegiul reține că sarcina instanţei de apel derivă reieșind din dispozițiile art. 373 alin. (1), (2), (5) din Codul de procedură civilă, în condițiile în care instanţa de fond a soluționat fondul cauzei, cu expunerea argumentelor în vederea admiterii sau respingerii acţiunii în raport cu concluziile reţinute de către aceasta.
18. Colegiul Civil reține că instanţa de apel, potrivit regulilor unui proces echitabil, reţinându-se rolul determinant al concluziilor sale, are obligaţia să examineze efectiv problemele esenţiale care îi sunt supuse aprecierii şi să nu se limiteze la însuşirea motivelor instanţei inferioare. (*Hiro Balani c. Spaniei, nr. 18064/91 din 9 decembrie 1994 §27; Georgiadis c. Greciei nr.21522/93 din 29 mai 1997 §43*).
19. 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. Pentru a răspunde cerinţelor procesului echitabil, motivarea ar trebui să evidenţieze, că judecătorul a examinat cu adevărat chestiunile esenţiale ce iau fost prezentate.
20. Instanţa de apel menționează că, art. 6 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului garantează dreptul justițiabilului la o hotărâre motivată sub aspectul instituirii obligației instanţelor de judecată de a-şi argumenta hotărârile adoptate din perspectiva unei analize ample a circumstanţelor pricinii. Îndatorirea de a motiva coerent şi unitar hotărârea sub aspectul tuturor cererilor, fără a exista contradicţii între motivare şi dispozitiv, constituie o garanţie pentru justiţiabili, în faţa eventualului arbitrariu judecătoresc, fiind singurul mijloc prin care se dă posibilitatea de a putea exercita un eficient control judiciar.
21. În opinia Colegiului, prima instanță a ținut cont de aceste deziderate și a adoptat o hotărâre bazată pe fundament temeinic și materialul probator administrat.
22. Colegiul constată că, prima instanţa a determinat corect raportul juridic dedus judecății, circumstanţele importante pentru soluționarea pricinii 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.

23. Din suportul probatoriu prezent la materialele cauzei, Colegiul atestă că la 15 iunie 2022, între SRL"INOXPLUS", în calitate de angajator, în persoana directorului Dumitru Covalenco și *****, în calitate de salariat, a fost încheiat contractul individual de muncă nr. 25/22 (f.d.11).
24. Potrivit contractului nominalizat, ***** a fost angajată în *calitate de* ***** cu salariu de 4500 lei și cu regimul de muncă: luni - vineri cu durata de 7 ore/zi și sâmbătă 5 ore/zi 40 ore /săptămână cu săptămâna de muncă de 6 zile, cu emiterea graficului lunar.
25. La 20 martie 2023 de către administrația SRL"INOXPLUS", a fost emis ordinul nr.116/2023 cu privire la concedierea salariatului ***** (f.d.16).
26. Invocând dezacordul cu ordinul de concediere, la 18 mai 2023, *****, reprezentată de avocatul Gheorghe Sclifos, a depus o cerere de chemare în judecată împotriva SRL"INOXPLUS", solicitând anularea Ordinului nr. 116/2023 din 20 martie 2023 a SRL"INOXPLUS" cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare ***** cu privire la concedierea acesteia din funcția de *****, încasarea din contul SRL"INOXPLUS", în beneficiul *****, a plății pentru absența forțată de la locul de muncă începând cu 20 martie 2023 până la data pronunțării hotărârii mărime de 4500 lei lunar dar care nu va depăși 12 salarii medii lunare, a compensației în mărime de cel puțin 13500 lei în locul restabilirii la locul de muncă, a prejudiciului moral pentru eliberarea nelegitimă din funcție în conformitate cu art. 90 alin. (3) Codul muncii în mărime de cel puțin 4500 lei, precum și încasarea din contul SRL"INOXPLUS" a tuturor cheltuielilor de judecată.
27. Iar prin hotărârea Judecătoriei Chişinău, sediul Centru din 1 aprilie 2024, s-a respins acțiunea, ca fiind neîntemeiată.
28. Nefiind de acord cu soluția primei instanțe, apelanta *****, reprezentată de avocatul Gheorghe Sclifos, a declarat apel împotriva hotărârii Judecătoriei Chişinău, sediul Centru din 1 aprilie 2024, solicitând admiterea cererii de apel, casarea hotărârii instanței de fond, cu emiterea unei noi hotărâri de admitere integrală a acțiunii.
29. Verificând legalitatea şi temeinicia hotărârii instanţei ierarhic inferioare în raport cu criticele formulate în cererea de apel şi materialul probator, Colegiul civil, comercial şi de contencios administrativ al Curţii de Apel Chișinău conchide că soluția instanței de fond privind respingerea acțiunii, este una corectă, rezultată din aprecierea corectă a materialului probator şi interpretarea justă a normelor de drept material.

30. Cadrul legal speței sunt prevederile art. 5 alin. (1) din Codul de procedură civilă, potrivit căruia 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.
31. Conform prevederilor art. 9 alin. (1) și (2) din Codul de procedură civilă, instanței judecătorești îi revine un rol diriguitor în organizarea și desfășurarea procesului, ale cărui limite și al cărui conținut sânt stabilite de prezentul cod și de alte legi.
32. Conform prevederilor art. 118 alin. (1) din Codul de procedură civilă, fiecare parte trebuie să dovedească circumstanțele pe care le invocă drept temei al pretențiilor și obiecțiilor sale dacă legea nu dispune altfel.
33. Conform prevederilor art. 5 lit. o) din Codul muncii, unul din principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă şi a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, principii ce reies din normele dreptului internaţional şi din cele ale Constituţiei Republicii Moldova, este obligaţia părţilor la contractele colective şi individuale de muncă de a respecta clauzele contractuale, inclusiv dreptul angajatorului de a cere de la salariat îndeplinirea obligaţiilor de muncă şi manifestarea unei atitudini gospodăreşti faţă de bunurile angajatorului şi, respectiv, dreptul salariatului de a cere de la angajator îndeplinirea obligaţiilor faţă de salariaţi, respectarea legislaţiei muncii şi a altor acte ce conţin norme ale dreptului muncii.
34. Conform prevederilor art. 45 din 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.
35. Conform prevederilor art. 81 alin. (1) din Codul muncii, 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). Alin. (2) prevede că în toate cazurile menţionate la alin.(1), ziua încetării contractului individual de muncă se consideră ultima zi de muncă. Iar potrivit alin. (3) al aceluiași articol, contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărârii) 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 excepţia cazului în care salariatul nu lucrează pînă în ziua eliberării din serviciu (absenţă nemotivată de la serviciu, privaţiune de libertate etc.). Ordinul

(dispoziţia, decizia, hotărârea) angajatorului cu privire la încetarea contractului individual de muncă trebuie să conţină referire la articolul, alineatul, punctul şi litera corespunzătoare din lege.

36. Conform prevederilor art. 86 alin. (1), lit. k) din Codul muncii, concedierea – desfacerea din iniţiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată – se admite pentru următoarele motive: k) comiterea de către salariatul care gestionează nemijlocit mijloace băneşti sau valori materiale ori care are acces la sistemele informaţionale ale angajatorului (sisteme de colectare şi gestiune a informaţiei) sau la cele administrate de angajator a unor acţiuni culpabile, dacă aceste acţiuni pot servi drept temei pentru pierderea încrederii angajatorului faţă de salariatul respectiv.
37. Conform prevederilor art. 89 alin. (1) din Codul muncii, salariatul transferat nelegitim la o altă muncă sau eliberat nelegitim din serviciu poate fi restabilit la locul de muncă prin negocieri directe cu angajatorul, iar în caz de litigiu - prin hotărâre a instanţei de judecată. Iar potrivit alin. (2), la examinarea litigiului individual de muncă de către instanţa 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, instanţa de judecată va solicita opinia consultativă a organului (organizatorului) sindical privind concedierea salariatului respectiv.
38. Conform prevederilor art. 206 alin. (1) din Codul muncii, pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice faţă de salariat următoarele sancțiuni disciplinare: a) avertismentul; b) mustrarea; c) mustrarea aspră; d) concedierea (în temeiurile prevăzute la art.86 alin.(1) lit.g)-r)). Iar potrivit alin. (5) al aceluiași articol, la aplicarea sancţiunii disciplinare, angajatorul trebuie să ţină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise şi de alte circumstanţe obiective.
39. Conform prevederilor art. 208 alin. (1) din Codul muncii, pînă la aplicarea sancţiunii disciplinare, angajatorul este obligat să ceară în scris salariatului o explicaţie scrisă privind fapta comisă. Explicaţia privind fapta comisă poate fi prezentată de către salariat în termen de 5 zile lucrătoare de la data solicitării. Refuzul de a prezenta explicaţia cerută se consemnează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului şi un reprezentant al salariaţilor. Iar potrivit alin. (2), în funcţie de gravitatea faptei comise de salariat, angajatorul este în drept să organizeze şi o anchetă de serviciu, a cărei durată nu poate depăşi 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.

40. Conform prevederilor art. 210 alin. (1) din Codul muncii, sancţiunea disciplinară se aplică prin ordin (dispoziţie, decizie, hotărâre), în care se indică în mod obligatoriu: a) temeiurile de fapt şi de drept ale aplicării sancţiunii; b) termenul în care sancţiunea poate fi contestată; c) organul în care sancţiunea poate fi contestată. Potrivit alin. (2), ordinul (dispoziţia, decizia, hotărârea) de sancționare, cu excepţia sancţiunii 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 sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepţionării/înştiinţării, în termen de cel mult 5 zile lucrătoare de la data emiterii, iar în cazul în care acesta activează într-o subdiviziune interioară a unităţii (filială, reprezentanţă, serviciu desconcentrat etc.) aflate în altă localitate – în termen de cel mult 15 zile lucrătoare şi 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 şi un reprezentant al salariaţilor. Iar potrivit alin. (3), ordinul (dispoziţia, decizia, hotărârea) de sancţionare poate fi contestat de salariat în instanţa de judecată în condiţiile art.355.
41. Raportând la caz prevederile legale sus menționate, Colegiul constată că instanța de fond just a ajuns la concluzia privind respingerea cererii de chemare în judecată depusă de *****.
42. Colegiul reține că potrivit pct. 1 al ordinului nr. 116/2023 din 20 martie 2023 cu privire la concedierea salariatului *****, s-a ordonat aplicarea sancțiunii disciplinare dnei *****, în baza procesului verbal nr. 02/23 din data de 16 martie 2023 privind constatarea încălcării obligațiunilor de serviciu și scurgerii informației confidențiale.
43. Conform pct. 2 al ordinului nominalizat, se indică, că pentru încălcară obligațiunilor de serviciu și scurgerii de informații a dnei *****, în temeiul art. 208-210 din Codul muncii, se aplică sancțiune disciplinară sub formă de concediere (în temeiul art. 86 alin. (1) lit. k), comiterea de către salariatul care gestionează nemijlocit mijloace băneşti sau valori materiale ori care are acces la sistemele informaţionale ale angajatorului (sisteme de colectare şi gestiune a informaţiei) sau la cele administrate de angajator a unor acţiuni culpabile, dacă aceste acţiuni pot servi drept temei pentru pierderea încrederii angajatorului faţă de salariatul respectiv).
44. Prin urmare, temei pentru emiterea ordinului și concedierea *****, a fost invocat faptul că a transmis informații confidențiale (comerciale) concurenților precum și faptul că întreprinderea a fost prejudiciată.
45. Colegiul constată că la 17 februarie 2023 de către directorul SRL”INOXPLUS”, Dumitru Covalenco, a fost emis ordinul nr. 074/2023 cu

privire la inițierea anchetei de serviciu în legătură cu depistarea scurgerii informației comerciale și a referinței de sesizare a lui *****) privind înregistrările video de la locul de muncă a ***** (*****ă) (f.d.48).

46. Ca urmare, prin ordinul nominalizat s-a ordonat inițierea anchetei de serviciu în privința acțiunilor dubioase prin fotografierea monitorului cu telefonul mobil și transmiterea datelor confidențiale (cu caracter comercial) spre alte persoane o perioadă a mai multor luni consecutiv și stabilirea încălcărilor de la locul de lucru a salariatei ***** (*****).
47. În pct. 2 al ordinului nominalizat, fiind dispusă crearea comisiei de anchetă în componența Covalenco Dumitru - președintele comisiei, ***** secretar al comisiei, Vizitei Nelea - membru, Păun Ana-Maria - membru. Durata anchetei de serviciu fiind stabilită începând cu 17 februarie 2023 și până la 16 martie 2023.
48. Ulterior, la 9 martie 2023 a fost emis ordinul nr. 094/2023 cu privire la solicitarea explicațiilor de la *****, potrivit căruia s-a solicitat explicații în formă scrisă privind acțiunile dubioase prin fotografierea monitorului și transmiterea datelor cu caracter comercial o perioadă mai îndelungată spre alte persoane (f.d.49).
49. Colegiul atestă că potrivit însemnările efectuate în rubrica ”Cu prezentul ordin am luat cunoștință” se atestă că ordinul nominalizat a fost adus la cunoștința salariatului *****, fapt confirmat prin semnătura aplicată (f.d.49).
50. Totodată la 9 martie 2023 a fost emis ordinul nr. 095/2023 cu privire la suspendarea contractului individual de muncă a salariatei ***** pe durata anchetei de serviciu până la data de 16 martie 2023 (f.d.51). La fel, potrivit însemnările efectuate în rubrica ”Cu prezentul ordin am luat cunoștință” se atestă că ordinul nominalizat a fost adus la cunoștința salariatului *****, fapt confirmat prin semnătura aplicată.
51. La acest compartiment, Colegiul atestă și faptul că la 9 martie 2023, ***** a depus explicații scrise prin care afirmă precum că își făcea selfie, dar nu monitorul ecranului. Totodată a indicat că nu a cunoscut faptul că este interzis de a face selfie la locul de muncă, în legătură cu aceasta nu-i este clară pretenția întreprinderii și solicită să fie acceptată la serviciu (f.d.50).
52. Prin urmare, Colegiul apreciază critic argumentul apelantei-reclamante, invocat atât în cererea de chemare în judecată, precum și în cererea de apel, precum că la aplicarea sancțiunii disciplinare, nu i-a fost solicitate careva explicații scrise.
53. În aceeași ordine de idei, Colegiul reține că prin declarația de loialitate din 15 iunie 2022, se atestă că ***** s-a obligat începând cu data angajării sale de a se abține de la săvârșirea oricărui act sau fapt ce ar putea cauza prejudiciu angajatorului fie prin concurență, fie prin lipsă de discreție cu privire la

informațiile confidențiale (secrete) privindu-l pe angajator de natură tehnică, economică, managerială, comercială etc, la care are sau va avea acces, permanent sau ocazional, prin activitatea pe care o va desfășura (f.d.40).

54. Corespunzător prin declarația de confidențialitate din 15 iunie 2022 anexă la contractul individual de muncă nr. 25/22 fin 15 iunie 2022, ***** a declarat pe propria răspundere că pe toată durata contractului individual de muncă nr. 25/22 din 15 iunie 2022 și timp de cel mult 2 ani după încetarea acestuia se obligă să nu divulge date sau informații de care a luat cunoștință în perioada exercitării contractului individual de muncă (f.d.41).
55. Potrivit pct. 1 lit. d), e) a Contractului de răspundere materială deplină nr. 25/22 din 15 iunie 2022, salariatul *****, răspunde material deplin pentru cauzarea prejudiciilor Angajatorului SRL"INOXPLUS" și /sau altor persoane prin divulgarea către terțe persoane (din afară sau din cadrul societății) a informației privind activitatea economică a angajatorului (informații referitoare la parteneri de afaceri, contracte, salariu, politică salarială, structura de organizare venituri sau rezultate financiare ale Angajatorului etc.); cauzarea, cu intenție sau din culpă prin divulgarea informațiilor sate sau documente confidențiale indiferent dacă divulgarea a avut loc sau nu repercusiuni asupra activității Angajatorului, indiferent dacă informațiile divulgate au fost sau nu utilizate în interesele Salariatului și /sau cel al unui terț și indiferent dacă divulgarea informațiilor s-a făcut înainte sau după încetarea raporturilor de muncă a salariatului cu angajatorul (f.d.42-44).
56. Potrivit pct. 2 lit. e) al contractului de răspundere materială, părțile au prevăzut că salariatul s-a obligat să respecte clauza de confidențialitate și loialitate. În caz contrar încălcarea acestuia atrage după sine, după caz, răspundere disciplinară, patrimonială, contravențională sau penală.
57. Concomitent, potrivit raportului managerului SRL"INOXPLUS", ***** comunică, că în cadrul companiei de mai bine de patru luni are loc transmiterea informației comerciale către concurenții lor. În acest sens a efectuat o serie de investigații de serviciu. A apărut o versiune susținută de materialul video. Și anume la 13 februarie 2023 angajata oficiului (*****a) *****, filma cu ajutorul unui telefon personal informațiile comerciale de pe monitorul companiei. Filmarea a avut loc cu ajutorul unui telefon personal ascuns anterior la începutul zile de lucru. După filmare, telefonul era ascuns în același loc. Ulterior clientul a refuzat tranzacția în favoarea concurenților (susținut de înregistrarea audio) (f.d.62-63).
58. La 16 martie 2023 în urma anchetei de serviciu a fost întocmit procesul-verbal nr.01/23 privind constatarea faptului încălcării obligațiunilor de serviciu de către salariatul ***** și depistarea scurgerii informației confidențiale SRL"INOXPLUS" (f.d.60).

59. Din conținutul procesului verbal sus menționat, comisia a întocmit procesul verbal pentru confirmarea circumstanțelor privind scurgerea informațiilor confidențiale (cu caracter comercial) al salariatei *****. Potrivit sesizării ***** (manager de securitate) și înregistrările video ridicate din data de 13 februarie 2023, 15 februarie 2023, 16 februarie 2023 s-au stabilit acțiuni dubioase prin fotografierea monitorului, documentelor cu telefonul mobil și transmiterea datelor confidențiale (cu caracter comercial) spre alte persoane de către salariata *****.
60. Totodată în pct. 4 al procesului verbal, s-a indicat faptul că în urma probelor existente, reiese că ***** se face vinovată de scurgerea informațiilor confidențiale (cu caracter comercial) trimiterea către alte persoane (posibili concurenți) și pierderea clienților existenți, astfel pricinuind prejudiciul material companiei pe o perioadă a mai multor luni consecutiv.
61. Colegiul atestă că la 17 februarie 2023, de către administratorul SRL"INOXPLUS", Dumitru Covalenco, a fost depusă o plângere la Inspectoratul de poliție Rîșcani mun. Chișinău prin care a solicitat tragerea la răspundere penală a cet. ***** pentru comiterea infracțiunii prevăzute de art.245^{10} Cod penal, obținerea ilegală și/sau divulgarea informațiilor ce constituie secret comercial (f.d.46-47).
62. Prin ordonanța procurorului în Procuratura mun. Chișinău oficiul Rîșcani din 20 martie 2023 s-a dispus a refuza în pornirea urmării penale în baza materialelor procesului penal din 17 februarie 2023 (f.d.85-88).
63. Astfel, la 20 martie 2023, de către a administratorul SRL"INOXPLUS", Dumitru Covalenco, a fost emis ordinul nr. 116/2023 cu privire la concedierea salariatului ***** (f.d.16).
64. Potrivit pct. 1 al ordinului nominalizat, s-a ordonat aplicarea sancțiunii disciplinare salariatei ***** în baza procesului penal nr. 02/23 din 16 martie 2023 privind constatarea încălcării obligațiunilor de serviciu și scurgerii informației confidențiale.
65. Potrivit pct. 2, fiind indicat pentru încălcarea obligațiilor de serviciu și scurgerii de informații fiind aplicată sancțiunea în temeiul art. 86 alin. (1) lit. k) Codul muncii al Republicii Moldova care prevede, comiterea de către salariatul care gestionează nemijlocit mijloace bănești sau valori materiale ori care are acces la sistemele informaționale ale angajatorului (sisteme de colectare și gestiune a informației) sau la cele administrate de angajator a unor acțiuni culpabile, dacă aceste acțiuni pot servi drept temei pentru pierderea încrederii angajatorului față de salariatul respectiv.
66. Concomitent, Colegiul reține că ***** a refuzat să semneze ordinul cu privire la concedierea salariatului, astfel la 20 martie 2023 a fost întocmit procesul-

verbal nr. 02/23 privind constatarea refuzului de a lua cunoștință cu ordinul de concediere a salariatului ***** (f.d.17).

67. Prin urmare, Colegiul apreciază critic argumentul apelantei-reclamante, invocat atât în cererea de chemare în judecată, precum și în cererea de apel, precum că nu a luat cunoștință cu ordinul de concediere, or, potrivit pct. 2 al procesului verbal nr. 02/23 din 20 martie 2023, s-a indicat că la solicitarea administrației de a lua cunoștință cu ordinul de concediere, ***** și-a exprimat refuzul fără a da vreo explicație. La fel, procesul dat, fiind a fost semnat de către ***** ***** *****, *****.
68. Prin urmare, Colegiul constată că instanța de fond just a ajuns la concluzia privind respingerea pretenției ***** privind anularea Ordinului nr. 116/2023 din 20 martie 2023 a SRL"INOXPLUS" cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare ***** cu privire la concedierea acesteia din funcția de *****, or, după cum rezultă că ordinul nr. 116/2023 cu privire la concedierea salariatului din 20 martie 2023, acesta cuprinde descrierea faptei pentru care a fost concediată *****, și anume pentru încălcară obligațiunilor de serviciu și scurgerii de informații confidențiale, pe parcursul examinării cauzei SRL"INOXPLUS" prezentând înscrisuri ce atestă încălcarea atribuțiilor de serviciu ale *****.
69. În aceeași ordine de idei, Colegiul remarcă, că instanța de fond just a reținut că încălcarea disciplinei de muncă de către ***** este probată în mod corespunzător, iar aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de concediere, este un drept al angajatorului oferit de legiuitor în caz de pierderea încrederii în salariat.
70. Distinct din cele constatate, Colegiul apreciază că prima instanţa a determinat corect raportul juridic dedus judecății, circumstanţele importante pentru soluţionarea pricinii 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.
71. Sub acest aspect, reieșind din circumstanțele cauzei, în raport cu normele legale expuse, instanța de fond just a respins cerința cu privire la anularea Ordinului nr. 116/2023 din 20 martie 2023 cu privire la concedierea salariatului ***** în temeiul art. 86 alin. (1) lit. k) din Codul muncii.
72. Prin urmare, instanța de fond corect a respins și pretențiile privind încasarea plății pentru absență forțată de la muncă, a compensației în locul restabilirii la locul de muncă, a prejudiciului moral, or, aceste pretenții sunt subsecvente pretenției principale privind anularea ordinului de concediere, iar respingerea pretenției de bază, atrage drept consecință decăderea posibilității de admitere a pretențiilor subsecvente, acestea fiind direct dependente de prima.

73. În această ordine de idei, Colegiul apreciază cu certitudine caracterul formal al argumentelor apelantei *****, reprezentată de avocatul Gheorghe Sclifos, care nu generează opozabilitate instanței atât timp cât aceste argumente nu au fost confirmate prin alte probe relevante și admisibile.
74. Concomitent, Colegiul reține că potrivit prevederilor art. 82 din Codul de procedură civilă, cheltuielile de judecată se compun din taxa de stat şi din cheltuielile de judecare a cauzei.
75. Conform prevederilor art. 94 alin. (1) din Codul de procedură civilă, instanța judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească, la cerere, părții care a avut câștig de cauză cheltuielile de judecată. Dacă acțiunea reclamantului a fost admisă parțial, acestuia i se compensează cheltuielile de judecată proporțional părții admise din pretenții, iar pârâtului – proporțional părții respinse din pretențiile reclamantului.
76. Conform prevederilor art. 96 alin. (1), (1^1) din Codul de procedură civilă, instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să compenseze părţii care a avut câștig de cauză cheltuielile ei de asistenţă juridică, în măsura în care acestea au fost reale, necesare şi rezonabile. Cheltuielile menţionate la alin. (1) se compensează părţii care a avut câștig de cauză dacă aceasta a fost reprezentată în judecată de un avocat.
77. În așa împrejurări, reținând dispozițiile sus menționate, în legătură cu faptul că cererea de chemare în judecată depusă de *****, a fost respinsă, Colegiul consideră că instanța de fond just a respins și cerința privind compensarea cheltuielilor de judecată.
78. În această ordine de idei, în viziunea Colegiului, toate argumentele și afirmațiile invocate de către apelanta *****, reprezentată de avocatul Gheorghe Sclifos, citate supra, sunt vădit lipsite de suport juridic, sub toate aspectele au fost examinate de prima instanță, iar instanța de apel le apreciază ca fiind inconsistente și fără raționament valabil circumstanțelor speţei.
79. În final, instanţa de apel subliniază că, contrar prevederilor articolelor 118, 121 din Codul de procedură civilă, apelanta-reclamantă, în fața instanţei de fond, nu a adus careva probe în susținerea pretențiilor sale și prin urmare instanța de fond just a aplicat normele legale relevante la circumstanțele speței și a respins acțiunea.
80. În plus, este important de remarcat faptul că apelanta-reclamantă, utilizând calea de atac nu a prezentat în instanța de apel probe, pe care nu a avut posibilitatea să le prezinte instanței de fond și care ar fi de natură să răstoarne concluziile expuse în hotărârea contestată.
81. În așa împrejurări, Colegiul reiterează că, concluziile primei instanţe sunt întemeiate şi legale, în concordanță cu prevederile art. 239 din Codul de

procedură civilă, hotărârea urmează a fi menținută cu respingerea cererii de apel, ca fiind neîntemeiată.

În conformitate cu prevederile articolelor 385 lit. a), 389-390 din Codul de procedură civilă, Colegiul civil, comercial şi de contencios administrativ al Curţii de Apel Chişinău,-

D E C I D E :

Se respinge, din lipsă de temei, apelul declarat de apelanta *****, reprezentată de avocatul Gheorghe Sclifos.

Se menține hotărârea Judecătoriei Chişinău, sediul Centru din 1 aprilie 2024.

Decizia este definitivă, dar poate fi atacată cu recurs la Curtea Supremă de Justiție în termen de 2 luni de la data comunicării deciziei integrale.

Preşedintele şedinţei: Ana Panov

Judecătorii: Natalia Mămăligă

Ala Malîi